



Stroomschema

Personeelsreductie.nl

Inhoud

	bladzijde
1. Inleiding	3
2. Handleiding	4
3. Stroomschema	5
4. Oplossingen in het Stroomschema	9
• Vertrekregeling / Sociaal Plan	9
• Individuele vrijwillige vertrekregeling	9
• Collectieve vrijwillige vertrekregeling	9
• (stimuleren) Vervroegd pensioen	10
• Diensttijdafhankelijke vrijwillige vertrekregeling	10
• Vervroegde uittredingsregeling (VUT)	10
• 70%-toets en/of drempelvrijstelling	11
• Geoptimaliseerd en vervroegd pensioen	11
• Gesplitst netto (pre)pensioen	11
• (stimuleren) Deeltijdpensioen	12
• Seniorenregeling / Generatiepact	12
• Verlofspaarregeling	12
• Budget voor duurzame inzetbaarheid	13
• Rekening voor duurzame inzetbaarheid	13
5. Over KWPS	14

Deze brochure is met uiterste zorg opgesteld en is puur informatief van aard. Deze brochure geeft geen volledig beeld over de problematiek rond personeelsreducties. Al hetgeen op basis van deze brochure wordt ondernomen, is voor eigen risico. Wij raden aan altijd overleg te plegen met uw advocaat, HR-adviseur, fiscalist en/of KWPS in het geval van personeelsreducties.

1. Inleiding

KWPS heeft vanwege haar kennis en de mede daardoor verkregen cliëntenkring een uniek trackrecord opgebouwd. Wij hebben geadviseerd over en bijgedragen aan honderden arbeidsvoorwaardelijke regelingen die op de korte of lange termijn hebben geleid tot een personeelsreductie. Hierbij kan worden gedacht aan lange termijn oplossingen zoals (vroeg)pensioen, maar ook allerlei soorten korte en middellange termijnoplossingen. Voorbeelden zijn het generatiepact, gesplitst netto-prepensioenregelingen, vitaliteitsregelingen, duurzame inzetbaarheidstegoeden, verlofspaarregelingen en WW-aanvullingen. In deze brochure leest u hier meer over.

Multidisciplinair karakter

De maatregelen die een personeelsreductie tot stand brengen hebben allemaal als eigenschap dat het complexe, multidisciplinaire problematiek betreft. Soms gelden op verschillende (rechts)gebieden zelfs met elkaar strijdige regels.



De schoenmaker en zijn leest

Alhoewel KWPS veel disciplines in huis heeft, strekt onze advisering zich niet uit tot het arbeidsrecht. Op dat gebied werken wij graag samen met arbeidsrecht-advocaten.

Kennis delen

Met deze uitgave wil KWPS kennis delen. Dat doen wij allereerst door het onderdeel 'Stroomschema' waarin de lezer naar de voor de werkgever mogelijk meest passende regeling voor personeelsreductie wordt geleid. In het onderdeel 'Oplossingen' geven wij voor iedere oplossing een korte kenmerkende beschrijving van de regeling en enkele in het oog springende aandachtspunten. In deze brochure komen ook hybride oplossingen aan de orde; regelingen die niet alleen de werkuren (kunnen) verlagen, maar ook de duurzame inzetbaarheid (kunnen) vergroten.

2. Handleiding

Lees onderstaande informatie goed door voordat u het Stroomschema gebruikt.

- Het Stroomschema en het onderdeel Oplossingen zijn bedoeld om een eerste indicatie te geven van een oplossing die mogelijk passend is. Combinaties van oplossingen zijn ook mogelijk, evenals varianten op de genoemde oplossingen.
- In deze brochure komt de zogenaamde RVU-heffing regelmatig aan de orde. Als sprake is van een regeling voor vervroegde uittreding, dan is er immers 52% extra belastingheffing verschuldigd, bovenop de reguliere loonheffing. Lees ook onze [checklist RVU – heffing 52%](#) over het voorkomen van deze heffing.
- In deze brochure worden de termen 'oudere' en 'jongere' werknemer gebruikt. Alhoewel hiervoor geen definitie of wettelijke basis is, kan het omslagpunt - veiligheidshalve en ter indicatie – vaak bij 60 jaar gelegd worden. In principe zal een vertrekregeling voor een oudere werknemer geen RVU betreffen als hij de 60-jarige leeftijd nog niet bereikt heeft, tenzij er sprake is van een financieel zeer ruimhartige regeling.
- Als u in het Stroomschema in een groen blok uitkomt, dan eindigt het schema. In het onderdeel Oplossingen treft u meer informatie aan over de betreffende oplossing.
- Deze brochure is een sterke versimpeling van de werkelijkheid rond personeelsreductie. De brochure is niet uitputtend en is slechts bedoeld als een indicatie voor een oplossing. De daadwerkelijke vormgeving is meestal cruciaal om RVU-heffing te voorkomen. Voorts komen allerlei aspecten zoals bijvoorbeeld voortgezette pensioenopbouw, recht op WW, affinanciering van voorwaardelijk pensioen, balanswaardering en gelijke behandeling niet aan de orde.
- Heeft u vragen over deze brochure, wilt u meer informatie of een vrijblijvend gesprek? Neem dan rustig even contact met ons op.

Cornelien Donner-Broersma, broersma@kwps.nl

Jan-Olivier Kujikhoven, kujikhoven@kwps.nl

Patricia Zonneveld, zonneveld@kwps.nl

3. Stroomschema

Lees de Handleiding goed door, voordat u het Stroomschema gebruikt. Komt u uit op een groen blok, dan kunt u hier meer over lezen in het onderdeel Oplossingen.

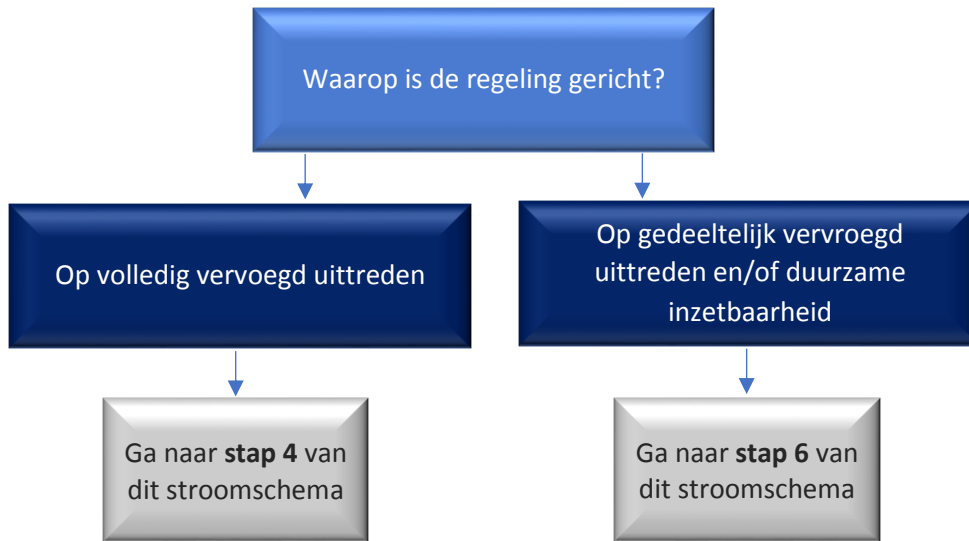
Stap 1: personeelsreductie, op basis van leeftijd?



stap 2: leeftijdsonafhankelijke personeelsreductie, verplicht of vrijwillig?



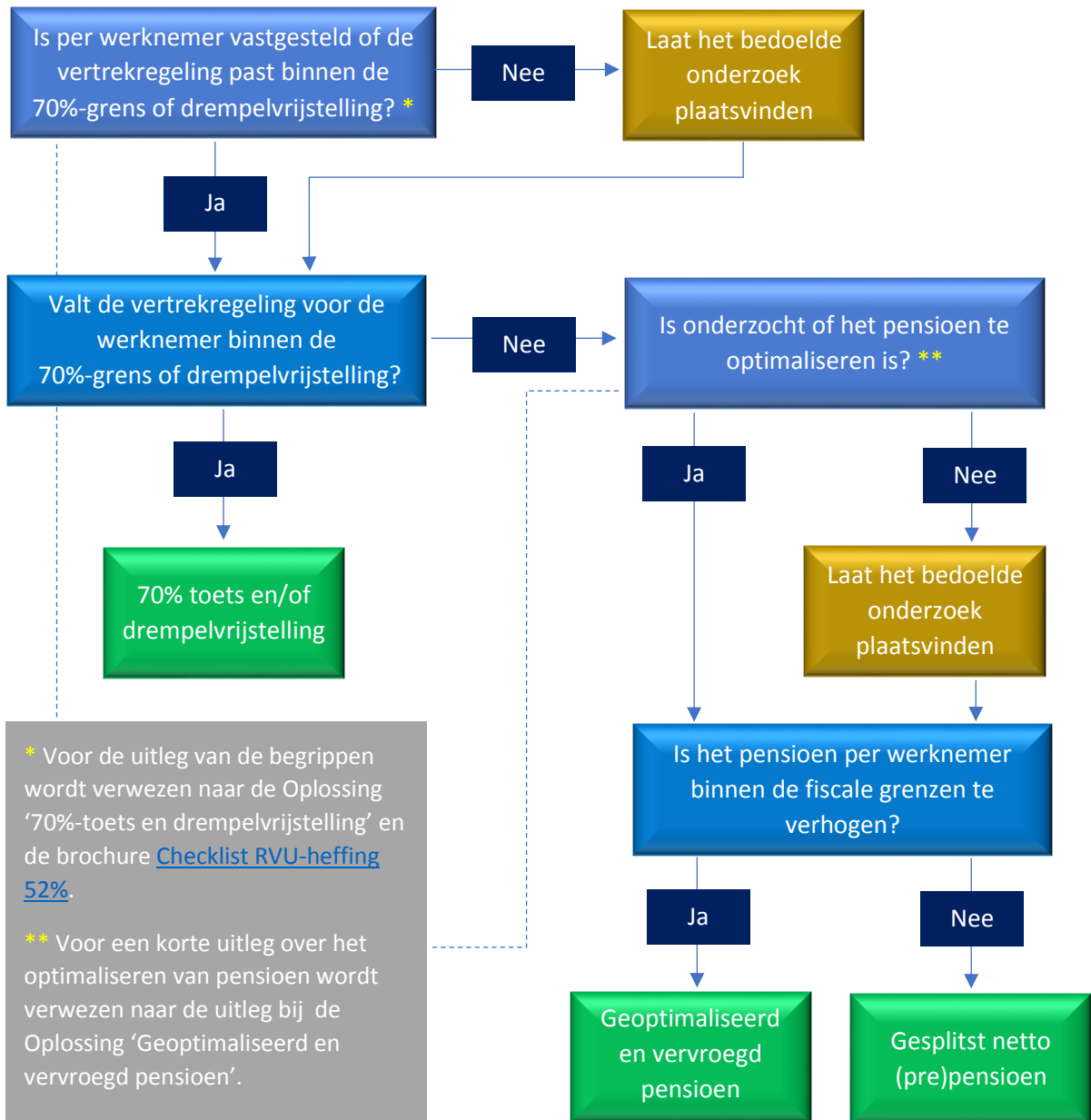
Stap 3: personeelsreductie oudere werknemers, volledig of gedeeltelijk vervroegd uittreden?



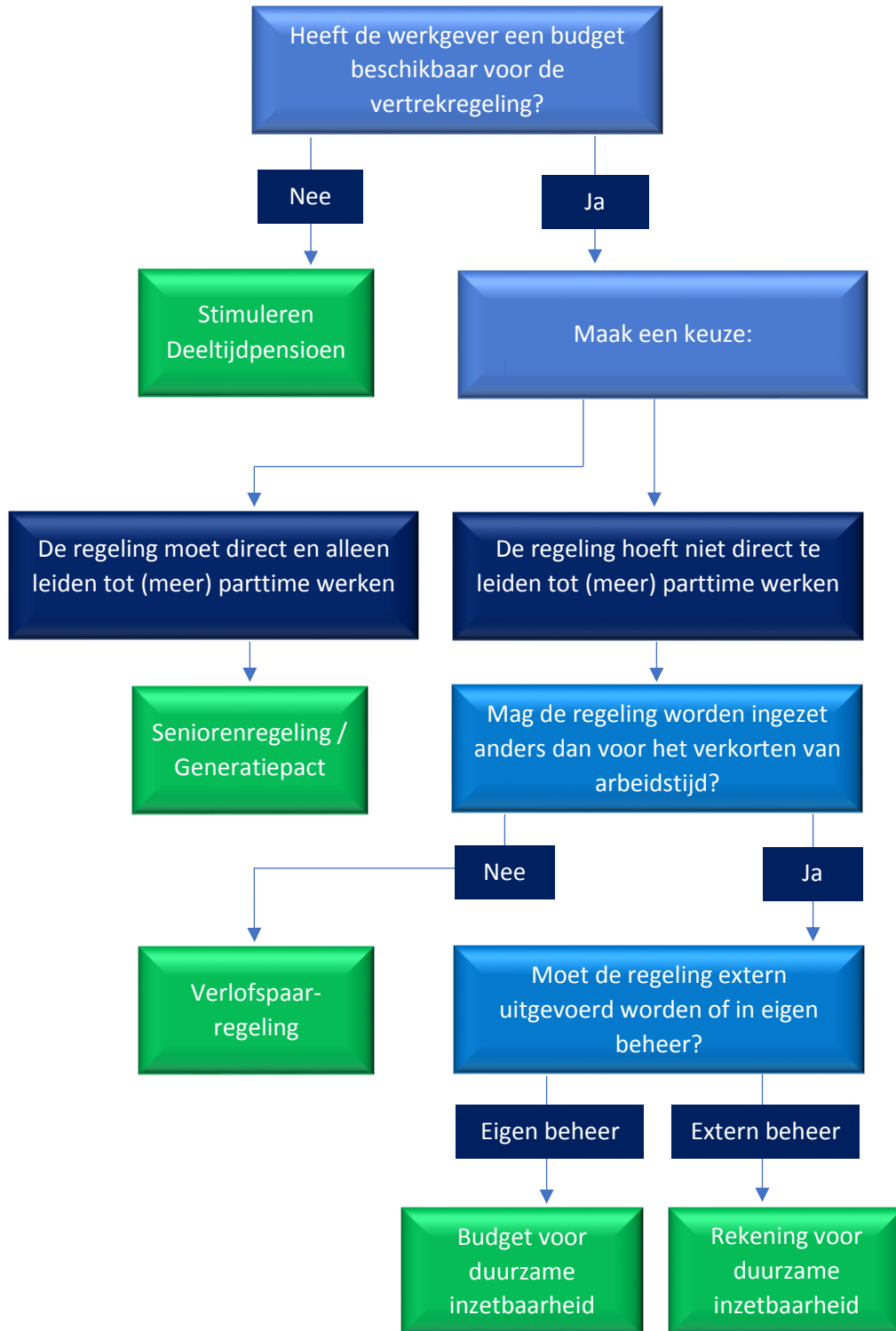
Stap 4: personeelsreductie oudere werknemers, volledig vervroegd uittreden!



Stap 5: personeelsreductie oudere werknemers door 70%-toets of pensioenoptimalisatie



stap 6: personeelsreductie oudere werknemers door parttime werken / duurzame inzetbaarheid



4. Oplossingen in het stroomschema

De oplossingen die hierna beschreven worden corresponderen met het Stroomschema. Houd zo nodig het Stroomschema bij de hand om na te gaan of de oplossing inderdaad passend lijkt. De onderstaande oplossingen kunnen ook los van het Stroomschema worden gelezen.

Vertrekregeling / Sociaal Plan		
<ul style="list-style-type: none"> Een vertrekregeling is een eenzijdig door de werkgever opgestelde regeling waarin de (minimale) voorzieningen zijn opgesomd voor de voor ontslag in aanmerking komende werknemers. Een vertrekregeling kan ook zijn opgenomen in een met een werknemer overeengekomen vaststellingsovereenkomst. Een Sociaal Plan is een overeenkomst opgesteld tussen een of meerdere werkgevers en een of meerdere vakorganisaties (of de ondernemingsraad). In een sociaal plan worden de personele gevolgen van een reorganisatie geregeld. In beginsel is geen sprake van een RVU, tenzij er een ouderenregeling is. In dat geval is het aan te raden het stroomschema te vervolgen vanaf stap 3. 	Specialisme KWPS <ul style="list-style-type: none"> bestands- en scenario-analyses combinatieregelingen fiscaliteit / voorkomen 52% RVU gelijke behandeling 	Meer informatie <ul style="list-style-type: none"> Rekentool reorganisaties Rekentool vertrek (oudere) werknemers Checklist RVU-heffing 52%
Individuele vrijwillige vertrekregeling		
<ul style="list-style-type: none"> Dit betreft een afspraak tussen werkgever en werknemer waarin alle details worden beschreven over het beëindigen van het dienstverband van de werknemer. Als er op deze manier wordt gereorganiseerd, dan is de kans groot dat bij oudere werknemers sprake is van een met 52% RVU-heffing belaste regeling. In dat geval is het aan te raden het stroomschema te vervolgen vanaf stap 3. 	Specialisme KWPS <ul style="list-style-type: none"> bestands- en scenario-analyses fiscaliteit / voorkomen 52% RVU werknemersbegeleiding op financieel- en pensioengebied 	Meer informatie <ul style="list-style-type: none"> Checklist RVU-heffing 52% Rekentool vertrek (oudere) werknemers Pensioencoaching
Collectieve vrijwillige vertrekregeling		
<ul style="list-style-type: none"> Deze regeling wordt losstaand aangeboden aan meerdere werknemers, opgenomen in een Sociaal Plan of in separate regeling voorafgaande aan een Sociaal Plan. Voor de werkgever biedt een vrijwillige vertrekregeling een mogelijkheid het aantal gedwongen ontslagen zo klein mogelijk te houden. Staat de vrijwillige vertrekregeling alleen of met name open voor oudere werknemers, dan is de kans groot dat sprake is van een met 52% RVU-heffing belaste regeling. In dat geval is het aan te raden het stroomschema te vervolgen vanaf stap 3. 	Specialisme KWPS <ul style="list-style-type: none"> bestands- en scenario-analyses fiscaliteit / voorkomen 52% RVU gelijke behandeling werknemersbegeleiding op financieel- en pensioengebied 	Meer informatie <ul style="list-style-type: none"> Checklist RVU-heffing 52% Rekentool vertrek (oudere) werknemers Pensioencoaching

(stimuleren) Vervroegd pensioen		
<ul style="list-style-type: none"> • Sommige oudere werknemers hebben een vrij hoog pensioen opgebouwd. Door werknemers inzicht te geven hoe hun financiële situatie er uit ziet als zij het ouderdomspensioen vervroegd in laten gaan, kan mogelijk een personeelsreductie worden gerealiseerd zonder dat de werkgever een financiële regeling hoeft te treffen. • De 52% RVU-heffing is niet aan de orde. • Het vroegpensioen zorgt er niet voor dat de AOW ingaat; dat gebeurt pas op de AOW-leeftijd. 	<p>Specialisme KWPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • bestands- en scenario-analyses • werknemersbegeleiding op financieel- en pensioengebied 	<p>Meer informatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensioen coaching
Diensttijdafhankelijke vrijwillige vertrekregeling		
<ul style="list-style-type: none"> • Kenmerk van de regeling is dat iedere werknemer binnen de organisatie of de relevante functie de mogelijkheid heeft gebruik te maken van de vertrekregeling. • Doordat deze vertrekregeling gunstiger is naarmate een werknemer meer diensttijd heeft doorgebracht hoopt de werkgever dat meer ouderen gebruik maken van de regeling. Het is in beginsel mogelijk de vertrekregeling te baseren op de doorgebrachte diensttijd. Er zijn formules, bijvoorbeeld de kantonrechttersformule, die diensttijdafhankelijk zijn. • Er is in beginsel geen sprake van 52% RVU-heffing. 	<p>Specialisme KWPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • bestands- en scenario-analyses • werknemersbegeleiding op financieel- en pensioengebied • gelijke behandeling 	<p>Meer informatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekentool vertrek (oudere werknemers) • Pensioen coaching
Vervroegde uittredingsregeling (VUT)		
<ul style="list-style-type: none"> • Een VUT-regeling mag nog steeds en kan allerlei kenmerken en verschijningsvormen hebben. Zo kan een regeling bijvoorbeeld een uitkering geven van 80% van het laatstverdiende loon, in- of exclusief WW. • Een werkgever kan een vervroegde uittredingsregeling functie- en-of diensttijdafhankelijk maken. • Een vervroegde uittredingsregeling is (voor oudere werknemers) in beginsel altijd een RVU. Is de RVU-heffing ongewenst, dan biedt een andere oplossing mogelijk een uitkomst. 	<p>Specialisme KWPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • bestands- en scenario-analyses • werknemersbegeleiding op financieel- en pensioengebied 	<p>Meer informatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekentool vertrek (oudere werknemers) • Pensioen coaching

70%-toets en/of drempelvrijstelling		
<ul style="list-style-type: none"> Als de vertrekregeling de oudere werknemer in staat stelt om minder dan 70% van het voormalige inkomen te overbruggen naar de datum twee jaar voorafgaande aan het pensioen, dan slaagt de 70%-toets en is geen 52% RVU-heffing verschuldigd. De 70%-toets is een actuariële berekening waarvoor verschillende voorschriften gelden, op basis van fiscale regels. De RVU-drempelvrijstelling wordt ingevoerd per 1 januari 2021 en zorgt ervoor dat een bedrag van € 21.000 op jaarbasis niet in 52% RVU-heffing wordt betrokken. Voorwaarde is dat de vertrekkende werknemer 3 jaar of minder van de AOW-datum is verwijderd. 	<p>Specialisme KWPS</p> <ul style="list-style-type: none"> actuariële vaststelling 70%-toets berekenen drempelvrijstelling werknemersbegeleiding op financieel- en pensioengebied 	<p>Meer informatie</p> <ul style="list-style-type: none"> Checklist RVU-heffing 52% Rekentool vertrek (oudere werknemers) Pensioen coaching
Geoptimaliseerd en vervroegd pensioen		
<ul style="list-style-type: none"> Optimaliseren van het pensioen houdt in het verbeteren van het pensioen binnen de fiscale grenzen. Er is nooit RVU heffing verschuldigd. Verbetering van een pensioenregeling is - bijvoorbeeld - mogelijk door inkoop van indexatie, inkoop van ontbrekende diensttijd, verhoging opbouwpercentage, verlaging franchise, toepassing eindloonregeling, inhaal in een premieregeling of pensioen in het geval van een salaris boven de fiscale grens van € 110.111 (2020). Uitvoerders geven soms aan dat er geen fiscale ruimte is, terwijl dat feitelijk anders is. 	<p>Specialisme KWPS</p> <ul style="list-style-type: none"> vaststellen pensioenruimte werknemersbegeleiding op financieel- en pensioengebied overleg met uitvoerders 	<p>Meer informatie</p> <ul style="list-style-type: none"> Pensioen coaching
Gesplitst netto (pre)pensioen		
<ul style="list-style-type: none"> Pensioen kan zich ook buiten de fiscale grenzen begeven. Netto (pre)pensioen is complex en nauwelijks bekend. Er is echter nooit RVU heffing verschuldigd. Als een netto (pre)pensioen wordt opgezet dan eist de fiscus dat deze gesplitst wordt uitgevoerd van de reguliere pensioenregeling en dient een beschikking te worden aangevraagd. Gesplitst netto (pre)pensioen is puur maatwerk en is geschikt als sprake is van grote groepen oudere werknemers c.q. werknemers met een slijtend beroep. 	<p>Specialisme KWPS</p> <ul style="list-style-type: none"> bestands- en scenario-analyse opzetten netto (pre)pensioen onderhandelingen uitvoerders afstemming Belastingdienst werknemersbegeleiding op financieel- en pensioengebied 	<p>Meer informatie</p> <p>Neem contact met ons op.</p>

(stimuleer) Deeltijdpensioen		
<ul style="list-style-type: none"> • Door deeltijdpensioen op te nemen, kan de werknemer deels met vervroegd pensioen en deels blijven werken. Het gedeelte van het pensioen dat eerder ingaat wordt actuariel verlaagd. • In plaats van deeltijdpensioen op te nemen, kan de werknemer beslissen alleen parttime te gaan werken zonder een deel van het pensioen in te laten gaan. Op die manier kan het pensioen voor oudere werknemers toch volledig opgebouwd blijven worden. 	<p>Specialisme KWPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • actuariële berekeningen • werknemersbegeleiding op financieel- en pensioengebied 	<p>Meer informatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensioencoaching
Seniorenregeling / Generatiepact		
<ul style="list-style-type: none"> • Als een oudere werknemer minder gaat werken maar tenminste 50% blijft werken van het percentage dat van toepassing was 10 jaar voorafgaande aan de pensioenrichtleeftijd in de regeling, dan mag de werkgever meer dan 50% loon betalen zonder dat sprake is van een RVU en het pensioen blijven opbouwen alsof de werknemer niet minder is gaan werken. • Een seniorenregeling of generatiepact moet in beginsel onderdeel zijn van een levensfasebewust personeelsbeleid. Daar moet rekening mee worden gehouden als de regeling op collectief niveau wordt ingevoerd, zodat jongeren niet ongelijk worden behandeld. • Een seniorenregeling kan diensttijdafhankelijk worden gemaakt, zodat er een relatie is met het aantal voor de werkgever gewerkte jaren. 	<p>Specialisme KWPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • bestands- en scenario-analyse • gelijke behandeling • fiscaliteit seniorenregeling • werknemersbegeleiding op financieel- en pensioengebied 	<p>Meer informatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Checklist generatieregeling
Verlofspaarregeling		
<ul style="list-style-type: none"> • Een verlofspaarregeling is een regeling in geld of tijd waarbij het verlofsaldo niet meer mag bedragen dan het equivalent van 50 weken loon (de overheid zinspeelt op 100 weken per 2021). De werkgever administreert de regeling. De werknemer kan het verlofsaldo op verschillende manieren opnemen, in de vorm van extra kortdurend verlof of bijvoorbeeld pensioenoverbrugging. • In beginsel is geen sprake van een RVU, tenzij het doel van de regeling juist is geweest om (alleen) vervroegd uittreden mogelijk te maken. • Een verlofspaarregeling moet in beginsel onderdeel zijn van een levensfasebewust personeelsbeleid. Daar moet rekening mee worden gehouden als de regeling op collectief niveau wordt ingevoerd, zodat jongeren niet ongelijk worden behandeld. 	<p>Specialisme KWPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • fiscaliteit verlofregelingen • gelijke behandeling 	<p>Meer informatie</p> <p>Neem contact met ons op.</p>

Budget voor duurzame inzetbaarheid		
<ul style="list-style-type: none"> • De werkgever stelt jaarlijks een budget in tijd of geld beschikbaar waaraan bestedingsdoeleinden zijn gekoppeld die te maken hebben met duurzame inzetbaarheid, zoals opleidingen of deeltijdpensioenen. • Het recht op het budget kan belast loon vormen, hetgeen bij voorkeur wordt voorkomen omdat de bestedingsdoelen pas later worden gekozen en de regeling anders niet te administreren is. • Er is in beginsel geen sprake van een RVU omdat er sprake is van een regeling die duurzame inzetbaarheid bevordert. 	<p>Specialisme KWPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • fiscaliteit • gelijke behandeling • afstemming Belastingdienst 	<p>Meer informatie Neem contact met ons op.</p>
Rekening voor duurzame inzetbaarheid		
<ul style="list-style-type: none"> • De werkgevers maakt periodiek een bedrag over naar een geblokkeerde bankrekening van de werknemer. Zolang de dienstbetrekking voortduurt is het saldo geblokkeerd en kan alleen geld opgenomen worden als het gaat om erkende bestedingsdoeleinden in het kader van duurzame inzetbaarheid, zoals opleidingen of deeltijdpensioenen. • Omdat het geld ter beschikking wordt gesteld aan de deelnemer is er loonheffing verschuldigd. • Er is in beginsel geen sprake van een RVU omdat er sprake is van een regeling die duurzame inzetbaarheid bevordert. 	<p>Specialisme KWPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • fiscaliteit • gelijke behandeling • afstemming Belastingdienst • overleg met uitvoerders 	<p>Meer informatie Neem contact met ons op.</p>

5. Over KWPS

De onderwerpen waarover KWPS kan adviseren zijn hieronder gerubriceerd weergegeven.

<p>Tax & legal</p> <p><i>Arbeidsvoorwaarden moeten passend zijn: betaalbaar, effectief, duurzaam en compliant. Onze juristen en fiscalisten zijn als geen ander in staat voor deze combinatie te zorgen, in samenwerking met onze economen en econometristen.</i></p> <p>Voorbeelden van onze dienstverlening:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ fusies en overnames ▪ werkingsfeeronderzoek en overleg Bpf ▪ ontwerp van regelingen ▪ vooroverleg en beschikkingen Belastingdienst ▪ wijzigings- en harmonisatie-vraagstukken, overgangsregelingen ▪ instemmingstrajecten, communicatie en voorlichting ▪ pensioen en gelijke behandeling ▪ wijziging van uitvoerder ▪ RVU, tax control framework en andere loonbelastingvraagstukken 	<p>Actuarial</p> <p><i>Onze rekenaars combineren kennis en vaardigheden met de uitgebreide wetkennis van onze (fiscaal)juristen en komen op die manier tot adviezen en analyses die zeer belangrijke waarde en inzicht toevoegen.</i></p> <p>Voorbeelden van onze dienstverlening:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ fusies en overnames ▪ pensioenschadeberekeningen ▪ compensatieberekeningen wijziging regeling ▪ bestandsanalyses en –vergelijkingen ▪ data-analyses en data-projecties ▪ vaststelling voorzieningen ▪ kwantitatieve toets bij RVU ▪ uniforme rekenmethodiek (URM) ▪ waardering verplichtingen
<p>Wealth, health, sustainability</p> <p><i>Werknemers zijn de kurk waar bijna iedere organisatie op drijft. Zonder mensen houdt het op. Onze consultants stellen de klant voorop en (de motivatie en vitaliteit van) hun mensen centraal.</i></p> <p>Voorbeelden van onze dienstverlening:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ pensioenoptimalisatie ▪ analyse pensioensituatie werknemers ▪ pensioen coaching werknemers ▪ vroeg- en prepensioenregelingen ▪ individuele en collectieve vertrekregelingen ▪ generatiepact-regelingen ▪ voorkoming RVU-heffing ▪ verlofregelingen en verlofsparen ▪ duurzaam inzetbaarheidsbudget ▪ vitaliteitssparen 	<p>Insurance brokerage</p> <p><i>In de wirwar van aanbieders met verschillende producten en nog meer kenmerken kunnen onze specialisten het passende aanbod definiëren en door onderhandelingen verder verbeteren.</i></p> <p>Voorbeelden van onze dienstverlening:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ opvragen en beoordelen pensioenoffertes ▪ onderhandelingen met uitvoerders ▪ vergelijking beleggingen Life Cycle ▪ Anw-hiaatverzekeringen ▪ WIA en WGA-verzekeringen ▪ overlijdensrisicoverzekeringen ▪ lijfrente- en bankspaarproducten ▪ netto (boventonse) pensioenverzekeringen ▪ second opinion offertes en pensioenvoorstellen ▪ administratie en steekproeven

Waarin kenmerkt en onderscheidt KWPS zich?

- KWPS stelt haar kennis en kunde ter beschikking om individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden te onderzoeken, ontwerpen, veranderen, kwantificeren, harmoniseren, implementeren, communiceren en - indien nodig en/of gewenst – te verzekeren of uit te voeren. Wij werken samen met een groot aantal advocatenkantoren, actief op het gebied van arbeidsrecht en/of ondernemingsrecht.
- Onze collega's zijn universitair opgeleid op het gebied van fiscaal- en pensioenrecht, econom(etr)ie en wiskunde. De partners en directors van KWPS zijn afkomstig van grote advieskantoren. Tegen lagere tarieven leveren wij passende en inhoudelijk uitstekende diensten en adviezen.
- KWPS adviseert op basis van strikte onafhankelijkheid en beschikt over de vereiste AFM-vergunningen. Wij zijn niet gebonden aan uitvoerders en oplossingen. KWPS valt onder de regels van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs. Vanwege ons specialisme worden wij door werkgevers, pensioenfondsen en ondernemingsraden ingeschakeld.

[Meer informatie over de dienstverlening van KWPS?](#)

Neem telefonisch of per e-mail even contact op met een van onderstaande personen:

- Corneliën Donner-Broersma, broersma@kwps.nl
- Jan-Olivier Kuijkhoven, kuijkhoven@kwps.nl
- Natasja Winter, winter@kwps.nl

Strawinskylaan 1115

1077XX Amsterdam

T: + 31 20 589 1818

E: info@kwps.nl

Follow us on twitter @kwps 

Kamer van Koophandel: 34248760

AFM vergunning nummer: 12040173