

## Praktijkcasus kwantitatieve vertrekanalyse



mr. Jan-Olivier Kuijkhoven



# Inleiding

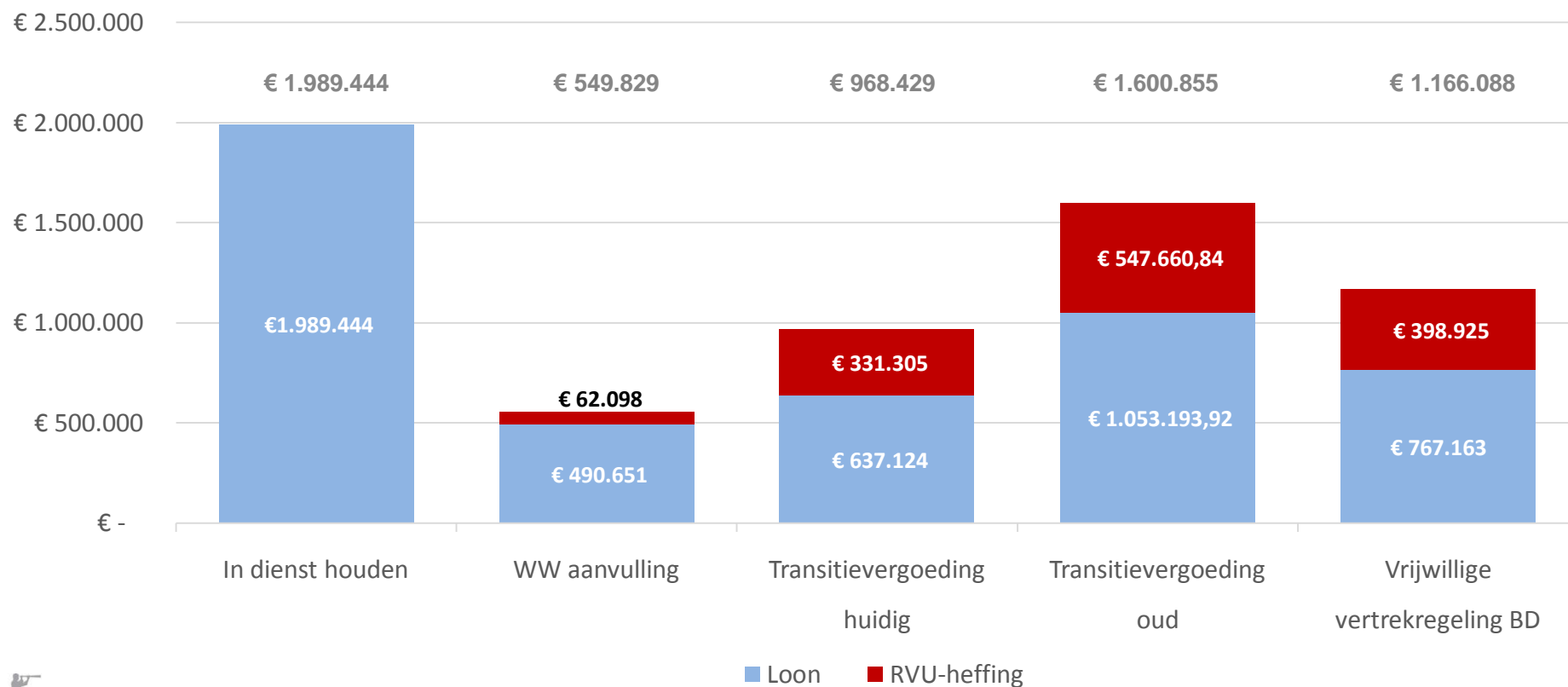
- Werkgever is van plan (vanwege tegenvallende resultaten) medio 2020 afscheid te nemen van al haar 62-plussers door middel van een vrijwillige vertrekregeling.
- Ook als is sprake van een economische reden/noodzaak; doordat er een leeftijds criterium wordt gehanteerd, is in beginsel sprake van een regeling voor vervroegde uittreding (RVU).
- Deze presentatie bespreekt mogelijke vertrekregelingen en geeft een overzicht van door cliënt gekozen scenario's.
  - WW-aanvulling (diverse scenario's; hoogte, duur, pensioenopbouw)
  - transitievergoeding voor 2020
  - transitievergoeding vanaf 2020
  - kantonrechttersformule
  - vrijwillige vertrekregeling Belastingdienst



# Geselecteerde vertrekregelingen

In dienst houden tot AOW-datum	WW-aanvulling	Huidige transitie vergoeding	Transitie vergoeding tot 2020	Vrijwillige vertrekregeling cf. Belastingdienst												
<p>Dit is het basisscenario waarin de kosten zijn weergegeven indien de werknemer in dienst blijft tot de AOW-leeftijd.</p> <p>De lasten bestaan uit salaris, premies voor pensioen en voor de volks- en werknemers-verzekeringen die voor rekening van de werkgever komen.</p>	<p>De werknemer vraagt een WW-uitkering aan, die door werkgever tot de AOW-leeftijd wordt aangevuld tot 85% van het huidige salaris. De aanvulling wordt zoveel mogelijk na 2020 uitbetaald. De werknemer ontvangt tevens een vergoeding voor het verlies aan pensioenopbouw.</p> <p><i>De (gedeeltelijke) uitbetaling na 31 dec 2020 en het vergoeden van pensioen zijn geen onderdeel van de regelingen ter rechterzijde.</i></p>	<p>Werkgever betaalt een transitievergoeding die zij verschuldigd is o.b.v. art. 7:673 BW.</p> <p><i>De vergoeding is niet afgetopt op de salarisbetalingen tot AOW.</i></p>	<p>Werkgever betaalt een transitievergoeding die zij verschuldigd zou zijn o.b.v. art. 7:763 BW, zoals van toepassing tot 31 dec 2019.</p> <p>Het verschil met de huidige transitievergoeding is dat de formule meer maanden bevat voor werknemers ouder dan 50 jaar.</p> <p><i>De vergoeding is niet afgetopt op de salarisbetalingen tot AOW.</i></p>	<p>De werknemer ontvangt een vergoeding o.b.v. de formule die de Belastingdienst recentelijk hanteerde in haar vrijwillige vertrekregeling. De vergoeding bedraagt een aantal maandsalarissen conform onderstaande staffel.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Diensttijd</th> <th>Maandsalarissen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tot 10 jaar</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>10 tot 20 jaar</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>20 tot 25 jaar</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>25 tot 30 jaar</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Vanaf 30 jaar</td> <td>24</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>De vergoeding is afgetopt op de salarisbetalingen tot AOW.</i></p>	Diensttijd	Maandsalarissen	Tot 10 jaar	4	10 tot 20 jaar	8	20 tot 25 jaar	12	25 tot 30 jaar	18	Vanaf 30 jaar	24
Diensttijd	Maandsalarissen															
Tot 10 jaar	4															
10 tot 20 jaar	8															
20 tot 25 jaar	12															
25 tot 30 jaar	18															
Vanaf 30 jaar	24															

# Werkgeverslasten voor het totale bestand



## Vraag

Waarom valt de RVU-heffing absoluut én relatief lager uit in het geval van de WW-aanvulling?

- A. Het bedrag aan WW-aanvulling is veel lager en daarom ook de RVU.
- B. Omdat vermoedelijk een aantal personen de kwantitatieve toets haalt (70%) en er daardoor minder RVU verschuldigd is.
- C. Omdat in dit scenario de drempelvrijstelling van toepassing is. De WW wordt voor het gros van de uitkeringen gedaan ná 2020.



## Resultaten per werknemer (inclusief RVU-heffing)

Naam	Leeftijd bij vertrek	Bruto jaarsalaris	Lasten in dienst houden tot AOW	Lasten WW-aanvulling	Lasten Transitievergoeding	Lasten oude transitievergoeding	Lasten vrijwillige vertrekregeling cf. BD
1	66j + 0m	€ 39.886	€ 19.564	€ 1.734	€ 83.398	€ 126.160	€ 20.209
2	65j + 10m	€ 42.394	€ 31.816	€ 2.716	€ 74.912	€ 126.160	€ 32.219
3	66j + 3m	€ 34.740	€ 4.328	€ 343	€ 15.622	€ 44.873	€ 4.400
4	65j + 2m	€ 36.653	€ 64.562	€ 4.201	€ 76.405	€ 126.160	€ 64.998
5	64j + 6m	€ 33.001	€ 91.854	€ 6.586	€ 44.476	€ 86.744	€ 100.322
6	62j + 8m	€ 27.817	€ 176.461	€ 57.434	€ 22.195	€ 50.725	€ 28.188
7	64j + 5m	€ 36.434	€ 119.920	€ 12.443	€ 58.237	€ 112.411	€ 110.759
8	64j + 5m	€ 39.886	€ 130.927	€ 14.105	€ 81.230	€ 126.160	€ 121.254
9	64j + 9m	€ 36.653	€ 102.376	€ 6.296	€ 63.848	€ 124.555	€ 102.139
10	63j + 1m	€ 52.992	€ 318.681	€ 145.650	€ 91.291	€ 126.160	€ 126.160
11	63j + 8m	€ 42.399	€ 209.252	€ 55.463	€ 74.003	€ 126.160	€ 126.160
12	63j + 2m	€ 30.136	€ 143.045	€ 41.971	€ 17.848	€ 46.107	€ 30.538
13	62j + 9m	€ 44.093	€ 290.469	€ 122.747	€ 80.675	€ 126.160	€ 126.160
14	63j + 5m	€ 46.073	€ 240.170	€ 74.670	€ 94.344	€ 126.160	€ 126.160
15	65j + 7m	€ 40.721	€ 46.019	€ 3.468	€ 89.945	€ 126.160	€ 46.422



## Vraag

Stel dat wordt gekozen voor scenario van de transitievergoeding en de bedragen worden overeengekomen en uitbetaald, moet de RVU dan worden afgedragen?

- A. Nee, er kan rustig worden afgewacht of c.q. tot de fiscus een naheffing oplegt.
- B. Ja, KWPS heeft namens de inhoudingsplichtige vastgesteld en berekend dat er RVU heffing is verschuldigd. De heffing moet op aangifte worden gedaan en betaald.
- C. Nee, het is verdedigbaar dat er geen RVU-heffing verschuldigd is omdat er sprake is van een noodzaak afscheid te nemen van werknemers.



## Vraag

Hoe zou (in alle scenario's) RVU kunnen worden voorkomen?

- A. RVU kan helaas niet in alle gevallen worden voorkomen.
- B. Door een vrijwillige vertrekregeling in plaats van een ouderenregeling op te zetten.
- C. Door de vergoeding in een netto pensioenregeling te storten.





## Conclusies van vandaag?

- Ten opzichte van wat nu al mogelijk is, zijn de aangekondigde veranderingen (drempelvrijstelling en verdubbeling stuwmeer) welkom, maar lossen niet alles zomaar op.
- De tijdelijke drempelvrijstelling is een rimpeling in de tijd en heeft het risico dat sociale partners zich hier op blind staren.
- Het vergroten van het stuwmeer naar 100 weken is geen 'one size fits all'.
- De RVU-heffing kan door een goede voorbereiding en vormgeving vaak worden voorkomen. De ultimate escape van netto-pensioen behoeft schaalgrootte.
- Wirwar van regels op fiscaal, civiel en sociaal rechtelijk gebied.
- Andere conclusies?



# Tenslotte

- Essentieel nu en op langere termijn is (werken aan) de duurzame inzetbaarheid van werknemers en effectief beleid te definiëren. Meer hierover in het aanstaande Jaarbericht 2020 van KWPS.
- In uitzonderingsgevallen blijft het een noodzakelijk kwaad afscheid te nemen, soms ook van ouderen.
  - Zorg in individuele gevallen voor een uitstekend fiscale dossiervoering over de ‘vlekjes’ (fiscale onderzoeks- en inhoudingsplicht versus AVG)
  - Wordt in het geval van reorganisaties een niet-leeftijdsafhankelijk criterium gebruikt, dan is de RVU-heffing niet aan de orde, ook al is de intentie (meer) ouderen te laten uitstromen.
  - In het geval van slijtende beroepen valt vaak niet te ontkomen aan structurele regelingen, bijvoorbeeld in de vorm van netto-pensioen.
  - Gebruik de RVU-checklist van KWPS en/of implementeer een Tax Control Framework RVU



