

# Gewijzigd beleid inzake RVU-heffing

JAN-OLIVIER KUIJKHOVEN

Eind 2018 is een Handreiking van de Belastingdienst verschenen over de Regeling voor vervroegde uittreding (RVU). De Handreiking komt in de plaats van een drietal besluiten van de staatssecretaris van Financiën. Aanleiding voor deze stoelendans is een uitspraak van de Hoge Raad van 22 juni 2018. Hiermee is dertien jaar na de introductie van de RVU-regeling eindelijk eenduidigheid, alhoewel de complexiteit voor een belangrijk deel blijft bestaan.

## Wat verandert er niet?

De RVU blijft een pseudo-eindheffing ter zake van vertrekregelingen voor oudere werknemers en blijft een heffing op aangifte. De wet is niet gewijzigd, net zo min als de onderzoeksplicht van de inhoudingsplichtige en het stelsel van verzuim- en vergrijpboetes. Het blijft dus zaak per geval en per regeling vooraf te onderzoeken en vast te leggen of er (geen) sprake is van een RVU. Bij twijfel zal advies moeten worden ingewonnen. Het blijft mogelijk een voor bezwaar en beroep vatbare beschikking aan te vragen bij de fiscus. De voorwaarde voor dat laatste is ongewijzigd: de regeling moet zijn voorgelegd voordat deze is overeengekomen met de werknemer.

De wettelijk geregelde gevallen waarin geen sprake is van een RVU zijn evenmin gewijzigd. Voldoet een vertrekregeling aan een van onderstaande situaties, dan is er geen pseudo-eindheffing verschuldigd:

- ▶ de werknemer heeft de AOW-leeftijd al bereikt;
- ▶ er is sprake van een zogenaamde seniorenregeling in de zin van art. 8.7 lid 1 URLB 2011;
- ▶ er is sprake van een (bruto of netto) pensioenregeling in de zin van Hoofdstuk IIB Wet LB 1964 en/of de Pensioenwet;
- ▶ er is sprake van een werkgeversregeling die naar aard, strekking, omvang en uitkeringsduur overeenkomt met bepaalde uitkeringen krachtens de sociale zekerheid en de werknemer ontvangt dergelijke uitkeringen niet op basis van de sociale zekerheid (art. 8.7 lid 2 URLB 2011).

## Wat verandert er wel?

Zoals gezegd in de inleiding zijn er drie besluiten vervallen. De bekendste twee stammen uit 2005. De staatssecretaris van Financiën heeft hierin de zogenaamde kwalitatieve en kwantitatieve toets geïntroduceerd. Een paar criteria uit de 2005-besluiten, die niet in strijd zijn met het arrest van de Hoge Raad van juni 2018, is overgenomen in de nieuwe Handreiking. De Handreiking, opgesteld door het Centraal

Aanspreekpunt Pensioenen van de Belastingdienst, biedt een handleiding voor zowel de eenheden van de Belastingdienst als inhoudingsplichtigen.

Als niet wordt voldaan aan een van de hiervoor genoemde vier wettelijk geregelde uitzonderingsgevallen, dan resteren er volgens de Handleiding twee uitwegen om aan een RVU-heffing te ontkomen. Allereerst kan de regeling worden beoordeeld aan de hand van de objectieve voorwaarden van de regeling: welke werknemers mogen deelnemen en aan welke criteria moeten deze werknemers voldoen? De toetsing aan de objectieve voorwaarden mag per werknemer plaatsvinden, maar ook op het niveau van de collectieve regeling als daar sprake van is. Als de toetsing aan de objectieve voorwaarden niet leidt tot de conclusie dat geen sprake is van een RVU, dan mag naar de objectieve kenmerken van de regeling worden gekeken: is een vertrekvergoeding van een dergelijke omvang dat (geen) sprake is van RVU? In de Handreiking is duidelijk vastgelegd dat de Belastingdienst de regeling op haar kenmerken moet beschouwen en niet op de eventuele uitkomsten.

## Objectieve voorwaarden

Drie aspecten zijn van belang bij de beoordeling van de objectieve voorwaarden:

- ▶ er is al dan niet sprake van niet-leeftijdgerelateerd ontslag;
- ▶ de beweegredenen van de werkgever om de regeling aan te bieden doen niet ter zake;
- ▶ de intenties en keuzes van de werknemer om te opteren voor een vertrekregeling doen niet ter zake.

Niet-leeftijdgerelateerd ontslag is het hoofdcriterium. Er is geen sprake van een RVU als de individuele of collectieve regeling op basis van objectieve voorwaarden om deel te nemen niet ten doel heeft de periode te overbruggen tot het ingaan van de pensioen- of AOW-uitkering en niet ten doel heeft een pensioenuitkering aan te vullen. Als het criterium voor deelname aan de regeling bijvoorbeeld

disfunctioneren, onenigheid over het te voeren beleid of onverenigbaarheid van karakters is, is er geen sprake van leeftijdgerelateerd ontslag, zo geeft de Handreiking aan. Deze drie niet-leeftijd-gerelateerde criteria kunnen in de regel goed gestaafd worden aan de hand van een dossier. Ik merk op dat de in de handreiking genoemde criteria niet uitputtend bedoeld zijn. Er zijn andere niet-leeftijdafhankelijke criteria denkbaar zoals structureel ziekteverzuim, substantiële achterstand in kennis en vaardigheden of het stelselmatig verzieken van de sfeer op een afdeling. Ook hier is een goede dossiervoering essentieel en niet bijzonder lastig. Het is overigens nog steeds een wijd verspreid misverstand dat een dossier over een werknemer ter voorkoming van een RVU net zo dik moet zijn als het Burgerlijk Wetboek eist voor ontslag. De RVU-heffing betreft bestuursrecht en is niet zoals het civiele recht gericht op ontslagbescherming van een werknemer.



De beweegredenen van de werkgever doen niet ter zake. Ook al ligt er een duidelijke economische reden aan een reorganisatie ten grondslag zoals een benodigde afslankingsoperatie, er kan wel degelijk sprake zijn van een RVU. Vindt de reorganisatie plaats met het oog op vermindering van het personeelsbestand op basis van objectieve criteria zoals het lifo-stelsel of het afspiegelingsbeginsel, dan is er echter geen sprake van een RVU en is de hoogte van de

ontslagvergoeding en wat daarmee gebeurt niet relevant. Als er dergelijke objectieve criteria (lifo-stelsel, afspiegeling) worden gehanteerd én er wordt een leeftijdsgrens gehanteerd dan is in beginsel sprake van een RVU als de leeftijd het doorslaggevend criterium is om voor de regeling in aanmerking te komen.

De intenties en keuzes van werknemers om voor een vertrekregeling te opteren doen niet ter zake. In het geval van een vrijwillige vertrekregeling spelen er bij een werknemer intenties. De werknemer kan namelijk kiezen om er al dan niet aan deel te nemen. Voor vertrekregelingen die geen specifiek leeftijds criterium hanteren moet geen acht worden geslagen op intenties, keuzes, de feitelijke uitstroom en de hoogte van de feitelijk overeengekomen ontslagvergoeding. Als feitelijk voornamelijk ouderen gebruik zouden maken van een vertrekregeling, dan doet dit niet ter zake omdat de voorkeur van de werknemer niet tot de objectieve kenmerken en voorwaarden van de vertrekregeling behoren. Indien deelname aan een regeling open staat voor het voltallige personeel, maar een deel van de regeling alleen voor oudere werknemers, dan kan deelname aan dat deel van de regeling wél leiden tot een leeftijdsafhankelijke regeling en dus een RVU.

De Handreiking maakt duidelijk dat als er sprake is van een vrijwillige vertrekregeling waaraan deelname openstaat voor de werknemers ongeacht hun leeftijd, er in beginsel geen sprake is van een RVU. Als een reorganisatie plaatsvindt op basis van een niet-leeftijdgerelateerde grond zoals het lifo-stelsel en de vertrekregeling wordt gecombineerd met een vrijwillige vertrekregeling of plaatsmakersregeling, dan is er evenmin sprake van een RVU zolang er geen leeftijds criterium wordt gehanteerd. Een (deel van een) regeling die alleen openstaat voor werknemers vanaf een bepaalde hogere leeftijd, betreft in beginsel wel een RVU.

### Objectieve kenmerken

Als moet worden vastgesteld dat een individuele of collectieve regeling op basis van de objectieve voorwaarden als RVU moet worden beschouwd, dan kan per werknemer worden getoetst of aan de hand van de hoogte van de overbrugging, aanvulling of uitkering sprake is van een RVU. Hiervoor wordt de zogenaamde 70%-toets gehanteerd.

De actuariële berekening hiervan wijkt af van hoe in het verleden de zogenaamde kwantitatieve toets uit een van de besluiten uit 2005 werd berekend. Bij de 70%-toets moet nog steeds worden vastgesteld of met de ontslagvergoeding – vanaf uittreden tot aan de periode 24 maanden voor ingang van AOW of eerder pensioen – een fictieve nominale gelijkblijvende uitkering kan worden aangekocht die 70% of lager is dan het (laatstgenoten) reguliere jaarloon uit de dienstbetrekking waaruit het vertrek plaatsvindt. Is het bedrag hoger dan 70%, dan is er sprake van een RVU.

## Praktische aanpak

Alhoewel de praktijk te weerbarstig is om de RVU-problematiek altijd op een standaard manier te lijf te gaan is onderstaand stappenplan vaak de meest logische aanpak, zowel bij een individuele als collectieve regeling. Stap X+1 komt in beeld als stap X niet duidelijk maakt of er sprake is van een RVU.

**Stap 1** - Ga na of er écht sprake is van een leeftijdsonafhankelijke maatstaf die een doorslaggevend en objectief criterium voor het vertrek of de vertrekregeling vormt. Zo ja, zorg voor een goede en objectieve vastlegging en onderbouwing voor zover dat nog niet gebeurd is.

**Stap 2** - Ga na of er op basis van de objectieve kenmerken (70%-toets) kan worden geconstateerd dat er geen sprake is van een RVU en zo ja, zorg voor een correcte actuariële onderbouwing van de berekening(en) per werknemer.

**Stap 3** - Ga na of het mogelijk is om de vertrekregeling zodanig vorm te geven dat van een van de vier wettelijke uitzonderingsgronden gebruik kan worden gemaakt en zo ja, geef de regeling als zodanig vorm.

**Stap 4** - Zoek voordat de regeling tot stand komt afstemming met een RVU-specialist

**Stap 5** – Zoek voordat de regeling tot stand komt afstemming met de Belastingdienst door middel van een aanvraag tot een RVU-beschikking.

Bij de actuariële berekening moet op basis van de Handreiking rekening gehouden worden met:

- ▶ het hanteren van een ingangsdatum en de berekeningsdatum op de datum van feitelijk uittreden van de werknemer. De einddatum is voor de berekening gelegen op de dag voordat de werknemer de leeftijd heeft bereikt 24 maanden voor de pensioen- of AOW-leeftijd (vroegste van de twee). Het gaat bij pensioen om de pensioenrichtleeftijd zoals opgenomen in de pensioenregeling waarin de werknemer deelnam vlak voorafgaande aan het uittreden, dan wel de vervroegde pensioendatum indien de werknemer hiervoor gekozen heeft;
- ▶ de naar verwachting te ontvangen overige uitkeringen uit dezelfde vroegere dienstbetrekking (WW, ZW, WAO, VUT, prepensioen, vervroegd ouderdomspensioen, levensloop en dergelijke). Deze uitkeringen moeten bij de berekening worden ingebouwd;
- ▶ het (laatstgenoten) reguliere jaarloon. Dit begrip wordt niet toegelicht in de Handreiking. Uit een eerder Vraag en Antwoord 09-011 is af te leiden dat voor de 70%-toets nog steeds wordt aangesloten bij het begrip pensioengevend loon in een eindloonregeling. Hierbij geldt de

aftoppingsgrens (€ 107.593 per 2019) niet. Het gaat om het civielrechtelijk jaarloon van het jaar van toekenning van de bate, inclusief eventueel loon in natura (uitgezonderd privégebruik auto) en eventuele werkgeversbijdragen aan een levensloopregeling. Voor alle bestanddelen van het reguliere loon geldt dat ze – net als in een eindloonregeling – structureel moeten zijn en dat ze hooguit marginaal fluctueren in hoogte. Jaarlijks terugkerende variabele beloningen dienen dus uit het reguliere jaarloon te worden geëlimineerd als ze meer dan marginaal fluctueren;

- ▶ algemeen aanvaarde actuariële grondslagen. Hiervoor kan in ieder geval worden aangesloten bij de grondslagen uit een eerder Vraag en Antwoord 13-006. Deze grondslagen betreffen:
  - ▶ sterfte- en overlevingskansen volgens de laatstelijk door het Actuarieel Genootschap gepubliceerde periodetafels;
  - ▶ sekseneutraal tarief of het relevante sekseafhankelijk tarief;
  - ▶ rekenrente ter hoogte van het op de berekeningsdatum geldende U-rendement verhoogd met 0,5%;
  - ▶ een leeftijdsterugstelling van vijf jaar voor een man en zes jaar voor een vrouw;
  - ▶ een kostenopslag van 13% bij een ontslagvergoeding van € 50.000, van € 6.500 lineair stijgend tot € 20.000 bij een ontslagvergoeding tussen € 50.000 respectievelijk € 500.000 en van € 20.000 bij een ontslagvergoeding van € 500.000 en hoger.

## Bronnen

Wet: art. 32ba Wet LB 1964

Jurisprudentie: HR 22-06-2018, 16/06236 (ECLI:N:L:HR:2018:958)

Bron: Belastingdienst CAP 28-12-2018, Handreiking voor de interpretatie van het begrip “Regeling voor vervroegde uittreding” als bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964; Belastingdienst CAP 18-07-2018, V&A 09-011; Belastingdienst CAP 13-11-2013, V&A 13-006



## Over de auteur



mr. J.O. Kuijkhoven  
KWPS Employee Benefits & Risk Management,  
kwps.nl