



Drs. Natasja Winter
Partner bij KWPS



Mr. Fatima El Barkani
Junior consultant bij KWPS

Werkgevers kunnen vanaf 2021 gebruik maken van de tijdelijke drempelvrijstelling voor de zogenoemde RVU-heffing van 52 %. Wat betekent de drempelvrijstelling voor werkgevers in de praktijk en is het verstandig de RVU-drempelvrijstelling permanent in te voeren in plaats van tijdelijk? Op deze vragen geven we in dit artikel antwoord.

RVU-drempelvrijstelling: oplossing voor zware beroepen?

1. RVU-HEFFING: HOE ZIT HET OOK AL WEER?

De wetgever heeft beoogd alle regelingen die vervroegde uittreding mogelijk maken te treffen met een eindheffing van 52 % om vervroegd uittreden te ontmoedigen. Op grond van art. 32ba Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB) wordt een regeling als regelingen voor vervroegde uittreding (RVU) aangemerkt indien: *“een regeling of een gedeelte van een regeling die (nagenoeg) uitsluitend ten doel heeft voorafgaande aan het ingaan van pensioen- of AOW-uitkeringen te voorzien in één of meer uitkeringen ter overbrugging van de periode tot aan het pensioen of AOW dan wel tot het aanvullen van pensioenuitkeringen. Een regeling wordt niet als zodanig aangemerkt, indien sprake is van een pensioenovereenkomst in de zin van de Pensioenwet.”*

De RVU-heffing komt ten laste van de werkgever en kan niet verhaald worden op de werknemer. Een bijdrage van de werknemer aan de regeling wordt niet geacht op de werkgever te drukken en wordt daarom niet in de heffing betrokken. Een ontslagvergoeding van bijvoorbeeld € 50.000, kan de werkgever dan uiteindelijk € 76.000 kosten.

2. ONDUIDELIJKHEID EN DUS JURISPRUDENTIE

Er is behoorlijk wat discussie geweest over de uitleg van ‘ten doel hebben’. De tekst lijkt duidelijk, maar in de praktijk ontstond discussie of deze tekst subjectief dan wel objectief dient te worden uitgelegd. In 2016¹ heeft de Hoge Raad daar duidelijkheid over willen verschaffen door te bepalen dat sprake moet zijn van een objectieve uitleg. De toets dient plaats te vinden op basis van de waarneembare eigenschappen van de regeling. De beweegredenen van de inhoudingsplichtige om zodanige uitkeringen of verstrekkingen aan te bieden, doen in dit verband niet ter zake. Ondanks deze uitspraak bleef er veel discussie over de fiscale kwalificatie van vertrekregelingen. De Hoge Raad heeft op 22 juni 2018² een uitspraak gedaan waarin duidelijk is vermeld onder welke voorwaarden of kenmerken een regeling als een RVU dient te worden aangemerkt. Bepalend voor de beoordeling of een regeling kwalificeert als een RVU is of de uitkeringen of verstrekkingen bedoeld zijn om te dienen ter over-

1 HR 13 mei 2016, nr. 15/01185, *NTFR* 2016/1391, *BNB* 2016/169.

2 HR 22 juni 2018, nr. 16/06236, *NTFR* 2018/1466, *BNB* 2018/149.

brugging of aanvulling van het inkomen van de (ge-
wezen) werknemer tot de pensioendatum. De leeftijd
van de werknemer op het moment van ontslag is
daarmee dus doorslaggevend. De Hoge Raad heeft in
zijn uitspraak aangegeven dat op grond van de objec-
tieve voorwaarden en kenmerken van de regeling
moet worden nagegaan of er sprake is van leeftijdsaf-
hankelijk ontslag. De volgende factoren zijn niet rele-
vant voor de beoordeling:

- 1 de beweegredenen van de werkgever om uitkerin-
gen of verstrekkingen aan te bieden;
- 2 de intenties en keuzes van werknemers om voor
de regeling te opteren;
- 3 de feitelijke uitstroom van werknemers en de
hoogte van de feitelijk overeengekomen beëindi-
gingsvergoedingen.

Daarbij gaf de Hoge Raad aan dat dit in lijn is met ar-
tikel 32ba, lid 7 Wet LB, omdat hierin de mogelijk-
heid is gegeven om vooraf met de inspecteur af te
stemmen of een regeling al dan niet een RVU vormt.
Ter verkrijging van zekerheid vooraf kan immers al-
leen maar worden aangesloten bij de (objectieve)
kenmerken en voorwaarden van een regeling, en niet
bij het achteraf blijkende feitelijke gebruik ervan.

De Hoge Raad: de objectieve voorwaarden en kenmerken van de regeling zijn leidend

3. HANDREIKING BELASTINGDIENST: OBJECTIEVE VOORWAARDEN EN KENMERKEN

Naar aanleiding van de uitspraak van de Hoge Raad
in 2018 heeft de Belastingdienst een Handreiking ge-
publiceerd over de RVU-heffing. In deze Handreiking
beschrijft de Belastingdienst de kaders die door de
Hoge Raad zijn bepaald.

Eerst dient er op basis van de *objectieve voorwaarden*
een toetsing plaats te vinden. Dit kan op collectief
dan wel individueel niveau. Getoetst wordt of de ver-
trekregeling, uitgaande van deze voorwaarden, ten

doel heeft oudere werknemers vervroegd te laten
stoppen met werken, door middel van een overbrug-
ging van de periode tot het ingaan van het pensioen
of de AOW-uitkeringen, dan wel te voorzien in een
aanvulling op pensioenuitkeringen. De drie door de
Hoge Raad gedefinieerde aspecten hiervoor zijn van
belang bij de beoordeling van de *objectieve voorwaar-
den*.

Als op basis van de objectieve voorwaarden sprake is
van een RVU, dan vindt op individueel niveau nog
een toets plaats op basis van de *objectieve kenmerken*
van de regeling: beoordeeld wordt of de ontslagver-
goeding de werknemer feitelijk in staat stelt om te
overbruggen tot aan de AOW-leeftijd, dan wel eerdere
pensioendatum. Deze beoordeling vindt plaats aan de
hand van de 70%-toets.

De 70%-toets

Er dient een berekening te worden gemaakt alsof met
de ontslagvergoeding uit de regeling een fictieve peri-
odieke uitkering wordt aangekocht. De (fictieve) aan-
koop vindt plaats op het moment van feitelijk uit-
dienst treden en eindigt op de dag voordat de
(ex-)werknemer de leeftijd heeft bereikt van 24 maan-
den voorafgaand aan de pensioen- of AOW-leeftijd
(vroegste van de twee). Het uitgangspunt is dat die
fictieve periodieke uitkering jaarlijks gelijkblijvend en
tevens nominaal is en verder op jaarbasis niet hoger
is dan 70 % van het (laatstgenoten) reguliere jaarloon
uit de dienstbetrekking waaruit de (ex-)werknemer
vertrekt. In simpele bewoordingen: er dient (actuari-
eel) te worden berekend of de werknemer met de
waarde van de regeling/ontslagvergoeding de periode
tot twee jaar vóór de AOW-leeftijd kan overbruggen,
tegen een uitkering van maximaal 70 %. Bij het bepa-
len de (fictieve) uitkering en de 70%-grens dient te-
vens rekening te worden gehouden met de naar ver-
wachting overige te ontvangen uitkeringen uit
dezelfde vroegere dienstbetrekking (WW, ZW, WAO,
VUT, prepensioen, vervroegd ouderdomspensioen,
levensloop e.d.). Deze uitkeringen dienen derhalve
voor de toetsing te worden ingebouwd, maar worden
uiteraard niet meegenomen in de RVU-heffing.

4. INVOERING VAN DE RVU- DREMPELVRIJSTELLING

De invoering van de RVU-heffing heeft, tezamen met
de afschaffing van vroegpensioen, ertoe geleid dat de
arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Neder-

land flink is gestegen: in twintig jaar is de gemiddelde uitredingsleeftijd met ruim 5 jaar gestegen. Voor bepaalde beroepsgroepen heeft dit geleid tot problemen: doorwerken na een bepaalde leeftijd blijkt voor hen fysiek niet mogelijk, maar een ontslagregeling treffen is te duur vanwege de RVU-heffing. De wetgever en sociale partners hebben dit onderkend en als onderdeel van het pensioenakkoord afgesproken dat er een tijdelijke vrijstelling voor de RVU-heffing komt. In het pensioenakkoord is een pakket aan maatregelen afgesproken ter zake duurzame inzetbaarheid, maar dit heeft voor een groep oudere werknemers vanwege de korte termijn te weinig effect. Omdat het voor hen moeilijk kan zijn door te werken tot de beoogde pensioendatum, wordt werkgevers gedurende een periode van vijf jaar een vrijstelling op de RVU-heffing gegeven. Het is mogelijk om oudere werknemers een uitkering (periodiek of door middel van een bedrag ineens) aan te bieden die (deels) is vrijgesteld van RVU-heffing. Met deze vrijstelling krijgen met name werknemers in de zogenaamde zware beroepen de mogelijkheid drie jaar vóór de AOW-leeftijd te stoppen met werken, zodat de werkgever geen of aanzienlijk minder RVU-heffing verschuldigd is.

4.1 WANNEER IS DE RVU-DREMPELVRIJSTELLING VAN TOEPASSING?

Allereerst dient getoetst te worden of de collectieve of individuele regeling een RVU vormt. Indien er geen sprake is van een RVU, dan is toetsing voor de drempelvrijstelling irrelevant, aangezien er in het geheel geen RVU-heffing is verschuldigd. Is er wel sprake van een RVU dan kan een werkgever gedurende de periode 2021 tot en met 2025 een uitkering of bijdrage

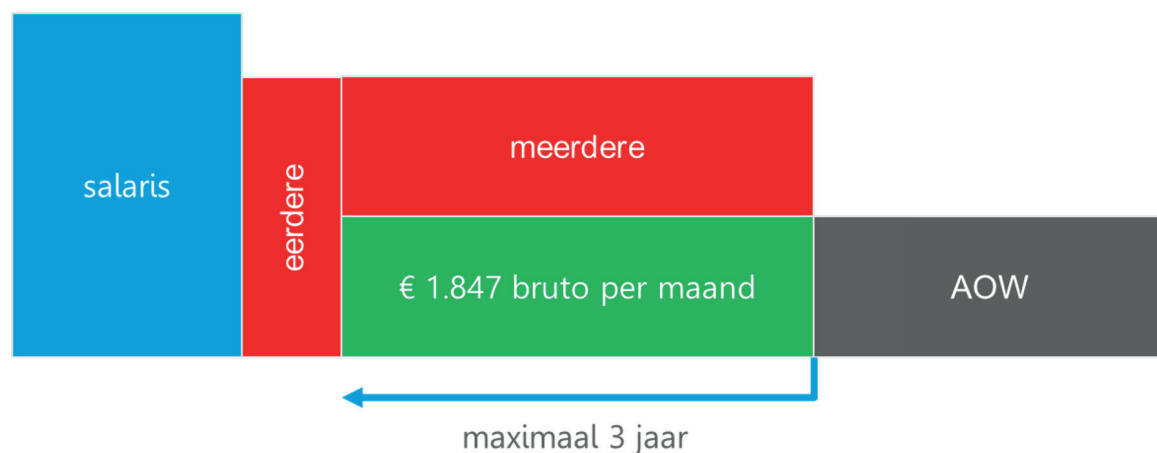
aan een werknemer toekennen, waarbij een bepaald bedrag is vrijgesteld. Voor de toepassing van de drempelvrijstelling dient onderscheid te worden gemaakt in periodieke uitkeringen dan wel een bedrag ineens.

Periodieke uitkering

Indien een werknemer gedurende de periode 2021 tot en met 2025 een periodieke uitkering ontvangt van de werkgever en deze als RVU is aan te merken, dan is maandelijks een bruto bedrag van max € 1.847 (2021) vrijgesteld van RVU-heffing, indien de uitkeringen binnen de periode van maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW-datum worden gedaan. Is de feitelijke uitkering hoger, dan wordt slechts het meerdere in de RVU-heffing betrokken en is het bedrag van € 1.847 nog steeds vrijgesteld. Dit wijkt dus af van de huidige 'alles-of-niets' 70%-toets. Hetzelfde geldt voor periodieke uitkeringen die worden gedaan meer dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd. Iedere uitkering vóór deze periode wordt wel in de RVU-heffing betrokken, maar zodra de werknemer in de 36-maandsperiode komt, valt de uitkering (deels) onder de drempelvrijstelling. In onderstaande figuur is dit schematisch weergegeven.

Eenmalige uitkering

Indien een werknemer gedurende de periode 2021 tot en met 2025 een eenmalige uitkering ontvangt en deze als RVU aan te merken is, dan bedraagt de vrijstelling het aantal maanden vóór de AOW-leeftijd vermenigvuldigd met het maandelijkse vrijstellingsbedrag (€ 1.847 per maand in 2021) met een maximum van 36 maanden. De maximale vrijstelling bedraagt dus € 66.492 (2021). Vindt een eenmalige uitkering



Figuur 1: Drempelvrijstelling in geval van periodieke uitkering

bijvoorbeeld twee jaar voorafgaande aan de AOW-leeftijd plaats, dan is maximaal een bruto bedrag van € 44.328 vrijgesteld van de RVU-heffing. In tegenstelling tot de 70%-toets worden hier geen actuariële factoren in acht genomen.

Ook hier geldt dat slechts het meerdere van de uitkering in de RVU-heffing wordt betrokken. De timing is in deze situatie wel uitermate belangrijk: een eenmalige uitkering die wordt gedaan vóór de 36-maandsperiode valt geheel buiten de vrijstellingsperiode en wordt dus volledig in de RVU-heffing betrokken. In onderstaande figuur is dit schematisch weergegeven.

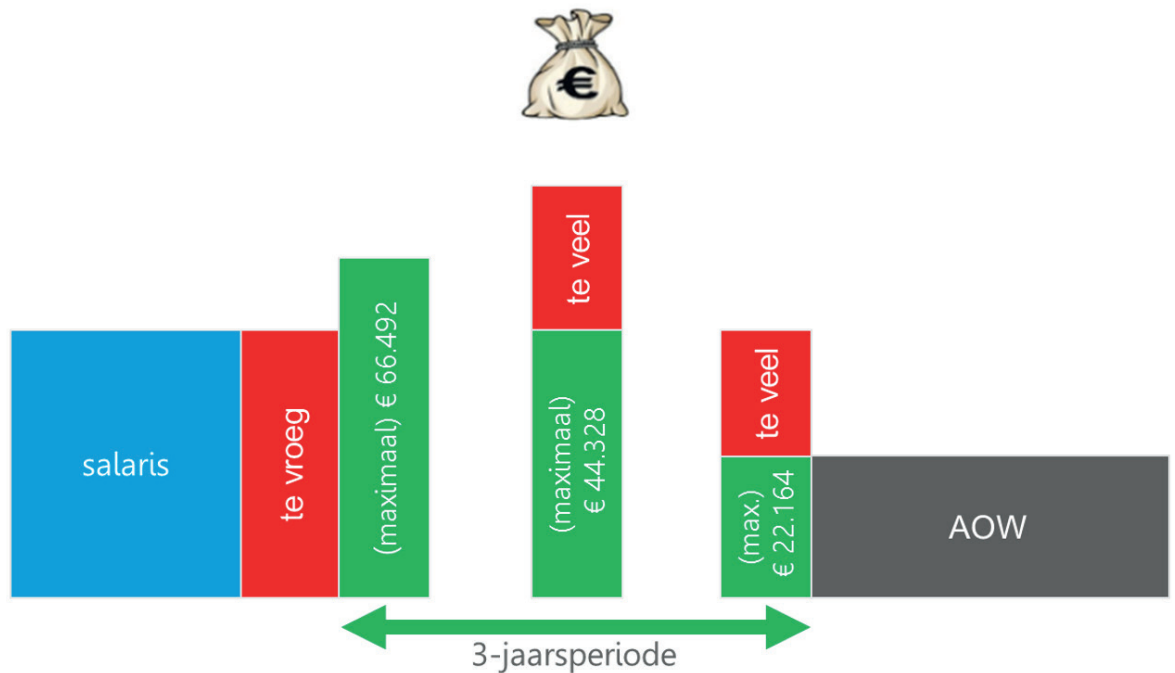
Ten slotte merken wij nog op dat werkgevers van de drempelvrijstelling gebruik kunnen maken voor regelingen die uiterlijk op 31 december 2025 zijn overeengekomen, waarmee de drempelvrijstelling feitelijk wordt doorgetrokken tot uiterlijk 31 december 2028.

5. RVU-DREMPELVRIJSTELLING: PERMANENT VOOR ZWARE BEROEPEN?

In het kader van de duurzame inzetbaarheid zijn sociale partners en het kabinet overeengekomen dat de mogelijkheid wordt onderzocht om het moment van uittreden onder voorwaarden te koppelen aan het

Eenvoudige oplossing voor zware beroepen is voorhanden

aantal dienstjaren, bijvoorbeeld 45 jaren.¹ Dat zou veel werknemers in zware beroepen, die veelal op jonge leeftijd beginnen met werken, de ruimte geven om fiscaal vriendelijk eerder te stoppen met werken. De minister heeft hier nog geen mogelijkheden voor uitgewerkt, aangezien dit nog wordt onderzocht. Onziniens is de RVU-drempelvrijstelling in aangepaste vorm hét middel voor een 45-dienstjarenregeling. De drempelvrijstelling kan per 2026 simpelweg worden gewijzigd door deze toe te mogen passen voor werknemers die 45 jaar lang hebben gewerkt, ongeacht het aantal jaren dat ze zijn verwijderd van de AOW-datum. Variaties op dit thema zijn eenvoudig te maken. Een oplossing in pensioen zoeken maakt het pensioenstelsel onnodig complex, terwijl deze eenvoudige oplossing voorhanden is.



Figuur 2: Drempelvrijstelling in geval van eenmalige uitkering

1 Onder andere de brief van de minister van SZW van 6 juli 2020, p. 7.