

# De Grote Tips & Advies Personeelsgids



## 9.4. Regelingen voor vervroegde uittreding (RVU)

### 9.4.1. Kwalificatie als RVU

#### Pseudo-eindheffing van 52%

Om te stimuleren dat mensen langer doorwerken, worden regelingen voor vervroegde uittreding (RVU's) door middel van belastingheffing (pseudo-eindheffing) onaantrekkelijk gemaakt. Een RVU wordt in artikel 32ba lid 6 Wet LB aangeduid als: "een regeling die (of een gedeelte van een regeling dat) (nagenoeg) uitsluitend ten doel heeft voorafgaand aan het ingaan van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling of de AOW te voorzien in een of meer uitkeringen of verstrekkingen ter overbrugging van de periode tot het ingaan van die uitkeringen dan wel tot het aanvullen van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling". Het gaat dus om regelingen die de periode tot aan het pensioen financieel overbrugbaar maken of die een reeds ingegane pensioenregeling aanvullen. De definitie is behoorlijk ruim, waardoor er al snel sprake is van een RVU. Pensioenovereenkomsten op grond van de Pensioenwet of andere kwalificerende pensioenregelingen worden echter niet als een RVU aangemerkt. Als een regeling meerdere delen omvat, wordt de fiscale behandeling gesplitst. De pseudo-eindheffing geldt enkel voor het deel dat als een RVU wordt aangemerkt.

#### Voorbeeld uit de rechtspraak

Een werkgever had vanwege een reorganisatie een sociaal plan opgezet. In dat plan waren, op basis van het afspiegelingsbeginsel, boventallige werknemers aangewezen. Ook was aan andere werknemers de mogelijkheid geboden om de plaats in te nemen van boventallige werknemers. Boventallige werknemers en werknemers die kozen voor uittreding ontvingen een beëindigingsvergoeding. De vraag deed zich voor of er sprake was van een RVU, voor zover de werknemers die van de regeling gebruikmaakten 55 jaar of ouder waren. Ons hoogste rechtscollege, de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2018:958) heeft geoordeeld dat er voor geen enkele werknemer sprake was van een RVU. Alle werknemers, ongeacht hun leeftijd, kregen immers de mogelijkheid om gebruik te maken van de regeling.

#### Structureel minder werken

Sommige werkgevers kennen regelingen die oudere werknemers de mogelijkheid geven om structureel minder te werken, terwijl hun loon niet overeenkomstig wordt verminderd. Dit noemt men ook wel seniorenregelingen.

Een regeling die de jaarlijkse arbeidsduur ten opzichte van de jaarlijkse arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar met hoogstens 50% vermindert, wordt niet aangemerkt als een RVU, tenzij:

- de arbeidsduur meer dan 50% lager is dan de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum; of
- er per week minder dan 50% van de arbeidsduur per week, zoals die gold in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum, feitelijk pleegt te worden gewerkt.

Als er minder wordt gewerkt als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of jaarlijks vakantieverlof, leidt dat niet tot het aanmerken van een regeling als een RVU.

### **Vervanging van WW e.d.**

Als een werknemer geen recht heeft op een uitkering op grond van de ZW, WAZO, WIA, WAO of WW en de werkgever naar aard, omvang, uitkeringsduur en strekking daarmee overeenkomstige uitkeringen aan de werknemer betaalt, is er geen sprake van een RVU. Bovenwettelijke uitkeringen worden wel als een RVU aangemerkt. Daarbij kan worden gedacht aan situaties waarin er op grond van een cao WW-uitkeringen worden aangevuld tot 100% van het laatstgenoten salaris.

### **Verstoorde arbeidsrelatie**

Er is geen sprake van een RVU-regeling als een werknemer ontslagen wordt vanwege de verstoorde arbeidsrelatie met de werkgever. Om te kunnen onderbouwen dat een werknemer is ontslagen vanwege disfunctioneren, zal er een dossier voorhanden moeten zijn. Voor de werkgever is het dus erg belangrijk om een dossier op te bouwen. Daarmee kan worden voorkomen dat er RVU-heffing verschuldigd is.

## **9.4.2. Vooroverleg met de Belastingdienst**

### **Zekerheid vooraf**

Als een vertrekregeling als een RVU wordt aangemerkt, zijn de werkgever en de werknemer hierover belasting verschuldigd. De totale heffing kan oplopen tot meer dan 100%. Om deze reden is het raadzaam om voorafgaand aan het uitvoeren van een vertrekregeling in beeld te brengen of er sprake is van een RVU. Als er op basis van de feiten en omstandigheden twijfel blijft bestaan, kan het raadzaam zijn in overleg te treden met de Belastingdienst. Deze zal dan beslissen middels een voor bezwaar vatbare beschikking (art. 32ba lid 7 Wet LB).

### **Bewijslast**

De bewijslast ligt in dit geval bij de Belastingdienst. Deze moet bewijzen dat een vertrekregeling als een RVU moet worden aangemerkt.

### **9.4.3. Berekening verschuldigde belasting**

#### **Werkgever**

De werkgever is 52% pseudo- eindheffing verschuldigd over een RVU. Deze heffing komt volledig voor rekening van de werkgever en kan niet door de werknemer worden verrekend in de aangifte inkomstenbelasting.

De werkgever is tevens eindheffing verschuldigd over premies voor een RVU die worden betaald aan een fonds dat de RVU-regeling uitvoert. Dit geldt niet als de premies binnen een jaar worden verhaald op de werknemer.

De werkgever is zelf verantwoordelijk voor de opgaaf en afdracht van de pseudo-eindheffing. Verzuimt de werkgever hierin, dan kan de Belastingdienst een naheffingsaanslag opleggen. Daarin kunnen ook een boete en rente worden opgenomen.

#### **Werknemer**

De aanspraak van een werknemer op RVU-uitkeringen is vrijgesteld van belastingheffing. De uitkeringen uit een RVU-regeling worden daarentegen belast. In tegenstelling tot bij de ‘echte’ eindheffing is het dus niet zo dat de werkgever de belasting al voor zijn rekening heeft genomen en de werknemer geen belasting meer verschuldigd is. Daarom wordt deze vorm van eindheffing pseudo-eindheffing genoemd. Eventueel op de werknemer verhaalde premies voor de RVU-regeling zijn bij de werknemer niet aftrekbaar.

### **9.4.4. Overgangsrecht**

Er is overgangsrecht voor op 31 december 2004 bestaande VUT-regelingen. De pseudo-eindheffing van artikel 32ba Wet LB geldt niet voor deze regelingen, als op grond van de betreffende regeling na 31 december 2005 nog uitsluitend uitkeringen kunnen worden gedaan aan werknemers:

- die voor 1 januari 2006 reeds een of meerdere uitkeringen ingevolge deze regeling genoten; of
- die voor 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en ten aanzien van wie de uitkeringen, die ingevolge de regeling worden gedaan met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen, worden herrekend ingeval de uitkeringen later ingaan dan op de in de regeling vastgestelde ingangsdatum.

### **9.4.5. Versoepeling vanaf 2021**

#### **Vrijstelling**

Omdat in de praktijk blijkt dat veel oudere werknemers moeite hebben om gezond te blijven doorwerken tot de ingangsdatum van hun AOW-uitkering, komt het kabinet werkgevers tegemoet. Er geldt vanaf 2021 geen RVU-eindheffing als de werkgever een werknemer in de 36 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van de AOW-uitkering maximaal € 2.182 (2024) bruto per maand betaalt. Per jaar betekent dit een vrijstelling van € 26.184.

## **Maandelijksse betaling**

Een werknemer die bijv. per 1 juli 2027 AOW zal ontvangen, kan de werkgever dus met ingang van 1 juli 2024 laten stoppen met werken en drie jaar lang € 2.182 per maand betalen zonder dat er sprake is van een RVU-eindheffing. Het bedrag van € 2.182 bruto per maand komt overeen met de netto AOW-uitkering en wordt aangepast als de AOW-uitkering wordt aangepast.

## **Eenmalige betaling**

In plaats van een uitkering per maand mag de werkgever ook een eenmalige betaling aan de werknemer doen. Deze is dan maximaal € 78.552 (36 x € 2.182).

**Let op.** Over een grote eenmalige uitkering betaalt de werknemer mogelijk meer belasting, omdat deze daardoor in de hogere belastingschijf terechtkomt. Ook kan dit gevolgen hebben voor het recht op toeslagen.

## **Tijdelijke regeling**

De versoepeling van de RVU-regeling geldt voor een periode van vijf jaar, dus tot en met 2025. Daarna geldt er nog een uitlooperperiode van drie jaar, zodat ook werknemers die in 2025 drie jaar voor de ingangsdatum van de AOW-uitkering zitten, nog kunnen profiteren van deze versoepeling.

## **Drempelvrijstelling**

De vrijstelling die vanaf 2021 geldt, is een drempelvrijstelling. Dit betekent dat als de werkgever meer betaalt dan het genoemde bedrag, hij alleen eindheffing hoeft te betalen over het meerdere. De eerste € 2.185 per maand is dus altijd zonder eindheffing.