

## **S&V Nieuwsflits**

### **Voorkom kwalificatie als RVU van ontslagregelingen**

#### **Inleiding**

De pensioenleeftijd is in Nederland verhoogd van 65 naar 67 jaar. De pensioenopbouw is in collectieve pensioenregelingen vanaf 1 januari 2014 gericht op 67 jaar. De AOW-leeftijd wordt stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar in 2021. Een werknemer die bijvoorbeeld in 2017 met pensioen gaat, krijgt vanaf 65 jaar en 9 maanden zijn AOW. Samen met die AOW krijgt hij ook pensioen dat uit twee en soms meerdere gedeeltes bestaat. Afhankelijk van de regelingen waaraan hij heeft deelgenomen, kunnen de in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken van een werknemer bijvoorbeeld ingaan op 62, 65 en 67 jaar.

Wij zien in de praktijk steeds vaker, dat werknemers met name in belastende beroepen fysiek of geestelijk moeite hebben om de eindstreep van 67 jaar te halen. Buiten het feit dat deze situatie voor hen persoonlijk heel erg vervelend is, kunnen er ook financiële problemen ontstaan. Dat komt doordat de mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan (fiscaal) zijn beperkt. Zo zijn met ingang van 1 januari 2006 de VUT-regelingen (vervroegd uittreden) afgeschaft. Daarnaast is het vanaf die datum ook niet meer mogelijk om vroegpensioen of prepensioen op te bouwen. Doet men dit toch, dan volgen er forse fiscale sancties voor de werkgever en de werknemers.

Het kan voorkomen, dat een werkgever gedwongen is om vóór de pensioenleeftijd van 67 jaar afscheid te nemen van een of meerdere oudere werknemers. De werkgever kan dan met deze werknemer(s) een ontslag- of afvloeiingsregeling (sociaal plan) overeenkomen met een ontslagvergoeding. Om niet alsnog te kwalificeren als regeling voor vervroegd uittreden (VUT, door de fiscus 'RVU' genoemd<sup>1</sup>), moet de ontslagregeling wel aan de fiscale voorwaarden voldoen. Als dat niet het geval is, dan krijgt de werkgever te maken met een fiscale sanctie in de vorm van pseudo-eindheffing (strafheffing) ter grootte van 52% over de totale vergoeding.

Het is dus belangrijk om goed te onderzoeken of een ontslagregeling voldoet aan de voorwaarden, die daaraan door de fiscus worden gesteld.

#### **Kwalificatie ontslagregeling als RVU**

Er zijn twee manieren om te toetsen of de getroffen ontslagregeling een RVU is of niet<sup>2</sup>. Eén van beide manieren toetsen volstaat bij de beoordeling of er sprake is van een RVU. Dit betekent, dat eerst op basis van de kwalitatieve toets moet worden beoordeeld of de met de werkgever getroffen ontslagregeling kwalificeert als RVU. Als die toets negatief is, kan er gekeken worden of de kwantitatieve toets tot een andere beoordeling leidt.

1. Kwalitatieve toets
2. Kwantitatieve toets

---

<sup>1</sup> De Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) is opgenomen in artikel 32ba van de Wet op de Loonbelasting 1964.

<sup>2</sup> Zie het Besluit van 26 mei 2005 (nr. DGB2005/3299M).

### Ad 1) Kwalitatieve toets

Als een (collectief) ontslag plaatsvindt op basis van de wettelijke, objectieve ontslagcriteria dan kwalificeert de ontslagregeling niet als een RVU<sup>3</sup>.

Gedacht moet dan worden aan een ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen, disfunctioneren van de werknemer en/of aantoonbare onverenigbaarheid van karakters (van werkgever en werknemer) en de daarbij geldende voorschriften, zoals de toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij een collectief ontslag op basis van bedrijfseconomische noodzaak<sup>4</sup>.

### Ad 2) Kwantitatieve toets

De kwantitatieve toets bestaat uit de volgende twee onderdelen:

- A. 55-jaar toets: als de periodieke uitkeringen uiterlijk eindigen op 55-jarige leeftijd en geen enkele uitkering op jaarbasis hoger is dan 100% van het laatstgenoten jaarsalaris, dan wordt de regeling niet als RVU aangemerkt.

Als niet aan de voorwaarden van de 55-jaar toets wordt voldaan, dan mag nog de 70%-toets worden toegepast.

- B. 70%-toets: als de werknemer 55 jaar of ouder is, dan wordt een regeling niet als RVU aangemerkt, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
- Op basis van een actuariële berekening wordt de ontslagvergoeding fictief omgezet in maximale gelijkblijvende periodieke uitkeringen, die per jaar niet meer bedragen dan 70% van het laatstgenoten jaarsalaris. Voor deze berekening geldt een termijn vanaf de ingangsdatum tot uiterlijk 24 maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd, dan wel de eerdere pensioendatum.
  - Er dient rekening te worden gehouden met de naar verwachting te ontvangen uitkeringen uit vroegere dienstbetrekking (WW, prepensioen, levensloop etc.).
  - De pensioendatum mag na de 70%-toets niet meer uitgesteld worden.
  - Bij feitelijke toekenning mag de laagste uitkering niet minder bedragen dan 75% van de hoogste uitkering.

De Belastingdienst heeft een toelichting gegeven op de 70%-toets. Bij een pensioenregeling, waarbij bijvoorbeeld oude (pre-)pensioenaanspraken ingaan op de leeftijd van 62 jaar en nieuwe pensioenaanspraken op de leeftijd van 67 jaar, dan geldt de laatste pensioenleeftijd als de pensioendatum voor het bepalen van het einde van de toetstermijn, voor zover deze leeftijd vooraf gaat aan de AOW-leeftijd. Als de AOW-leeftijd van een werknemer 66 jaar is, moet bij de berekening wel rekening worden gehouden met de (pre-)pensioenuitkeringen (vanaf 62 jaar) tot 64 jaar (= 66 jaar minus 24 maanden), want deze worden beschouwd als uitkeringen uit vroegere dienstbetrekking.

### Rekenmodel ontslagregeling

Voor de kwantitatieve toets hebben wij op basis van de actuele wet- en regelgeving (2016) en de toelichting van de Belastingdienst een rekenmodel ontwikkeld, waarmee op een eenvoudige wijze kan worden bepaald of een ontslagregeling voor een werknemer of voor een groep werknemers (sociaal plan) kwalificeert als een RVU of niet. Met dit model worden alle uitkeringsstromen die ontstaan ná de ontslagdatum in kaart gebracht.

<sup>3</sup> Wanneer bij een sociaal plan meer oudere werknemers worden ontslagen dan binnen de grenzen van de objectieve ontslagcriteria én de doelmatigheidsmarge van 10% mogelijk is, pas dan kwalificeert de ontslagvergoeding als een RVU.

<sup>4</sup> Op basis van het Besluit van 18 december 2013 (nr. BLKB2013/2200M), mag bij de kwalitatieve toetsing een doelmatigheidsmarge van 10% worden gehanteerd bij de toepassing van de objectieve ontslagcriteria (zoals bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel).



Dit betreft de diverse pensioenuitkeringen, die plaatsvinden tot de AOW-leeftijd, de WW-uitkering én de ontslagvergoeding die wordt verkregen uit de ontslagregeling.

Het model kan ook nuttig zijn om te bepalen wat de (maximale) hoogte van een ontslagregeling van de werkgever moet zijn om niet te kwalificeren als een RVU.

Voor nadere toelichting over dit onderwerp kunt u contact opnemen met Diede Panneman (06 – 539 17 357) of Kees den Blanken (06 – 289 00 380).