

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

### HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

## GEBRUIKMAKEN VAN TIJDELIJKE DREMPELVRIJSTELLING VOOR RVU-HEFFING

# Eerder genieten van de oude dag

**Eerder stoppen met werken is voor veel werknemers een wens die on vervuld blijft. Beëindigingsregelingen met vergoedingen die werknemers financieel naar hun pensioen kunnen 'brengen', zijn namelijk vaak onderworpen aan een fiscale boete. Daarom is een dergelijke regeling voor veel werkgevers niet interessant. Echter, door het in 2019 gesloten pensioenakkoord komt die wens – meer dan daarvoor – binnen handbereik.**

De gemiddelde leeftijd waarop Nederlanders aan het begin van deze eeuw het werk neerlegden, was 61 jaar. Vandaag de dag – slechts 21 jaar later! – stopt de gemiddelde Nederlander pas met werken als hij de leeftijd van 65, 66 of zelfs 67 jaar heeft bereikt. Hier zijn uiteraard meerdere redenen voor aan te wijzen, maar de invoering van de RVU(-heffing) en de verhoging van de AOW-leeftijd spelen een grote rol. Met name de heffing op een regeling voor vervroegde uitstreding (RVU) is voor werkgevers een belangrijke reden geweest om niet meer mee te werken aan afspraken over vervroegde uitstreding. U kunt hier namelijk – net zoals werknemers – niet toe verplicht worden.

## Leeftijdsgelateerd

Wanneer is er sprake van een RVU? Een regeling tussen een werkgever en werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, wordt door de Belastingdienst aangemerkt als een RVU als aan de zogenoemde objectieve voorwaarden en objectieve kenmerken wordt voldaan. De objectieve voorwaarden hebben

betrekking op de reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De fiscus toetst of de beëindigingsregeling als doel heeft een oudere werknemer vervroegd te laten stoppen met werken, door middel van een overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of de AOW-uitkering. Bij deze beoordeling speelt dus mee of er sprake is van leeftijdsgelateerd ontslag. Het voorgaande betekent dat er geen sprake is van een RVU als de reden voor de beëindiging van het dienstverband te

maken heeft met disfunctioneren of een verschil van inzicht tussen partijen.

## Overbruggen

De objectieve kenmerken hebben betrekking op de hoogte van de vergoeding. Per werknemer toetst de Belastingdienst of de (financiële) vergoeding uit de beëindigingsregeling voldoende is om (kort gezegd) de periode tot pensionering ook daadwerkelijk financieel te overbruggen. Hiervoor hanteert de fiscus de zogenoemde 70%-toets. Deze is vrij ingewikkeld. Volgens de 70%-toets is er – zo eenvoudig mogelijk gesteld – geen sprake van een RVU als een ontslagvergoeding wordt omgerekend naar een fictieve periodieke uitkering en deze uitkering niet hoger is dan 70% van het laatstgenoten reguliere jaarloon van de (ex-)werknemer. De periode van de uitkering start op de datum van uitdiensttreding en eindigt op de dag dat de ex-werknemer de leeftijd bereikt van 24 maanden voorafgaand aan

## Subsidieregeling voor gedeeltelijke financiering van RVU

Tegelijkertijd met de invoering van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen is de Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uitsteden (MDIEU) ingevoerd. Hierdoor kan uw organisatie indirect een subsidie aanvragen die een gedeelte van de kosten van de RVU zal dekken (de subsidie is maximaal 25% van de RVU-kosten, tenzij er in de sector differentiatie is aangebracht tussen gro-

tere en kleinere organisaties). Waarom indirect? De regeling voorziet in subsidies voor sectorale samenwerkingsverbanden voor activiteiten rondom de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Via een sectoraal samenwerkingsverband kan de subsidie terecht komen bij uw organisatie. Ondanks deze subsidie zult u als werkgever alsnog een flink deel van de RVU zelf blijven betalen.

zijn pensioen- of AOW-leeftijd (de vroegste van de twee).

Daarbij is van belang dat bij de hoogte van de fictieve periodieke uitkering ook de naar verwachting te ontvangen uitkeringen (zoals de WW-uitkering) moeten worden meegerekend. Ontvangt de werknemer de vergoeding binnen 24 maanden voor het bereiken van de pensioen- of AOW-leeftijd, dan gaat de Belastingdienst ervan uit dat er sprake is van een RVU.

### Pseudo-eindheffing

Het ministerie van Financiën heeft bepaald dat werkgevers een fiscale boete krijgen voor een RVU. Als de Belastingdienst concludeert dat uw organisatie de werknemer naar zijn pensioen 'brengt' door aan hem een bepaalde vergoeding te betalen, bent u een zogeheten pseudo-eindheffing verschuldigd ter hoogte van 52% van die vergoeding. Let daarbij op dat de eindheffing niet alleen van toepassing is op de financiële vergoeding die uw organisatie daadwerkelijk uitkeert. Het salaris over een periode van eventuele vrijstelling van de werkzaamheden voorafgaand aan de uitdiensttreding kan namelijk ook worden aangemerkt als een vergoeding in de zin van de RVU-heffing.

### Drempelvrijstelling

Onderdeel van het pensioenakkoord uit 2019 is het wegnemen van drempels om eerder te stoppen met werken, zodat werkenden gezond hun pensioengerechtigde leeftijd kunnen bereiken. In dat kader is sinds 1 januari 2021 in de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen een drempelvrijstelling voor de RVU-heffing opgenomen. Deze is voor elke werkgever bruikbaar; de drempelvrijstelling is niet per se gekoppeld aan afspraken in de cao (over de veelbesproken 'zware beroepen'). Van de drempelvrijstelling kunt u gebruikmaken als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- 1 De uitkering van de vergoeding aan een werknemer vindt ineens of periodiek plaats in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 (met een uitlooperperiode tot 31 decem-

## Drempelvrijstelling RVU-heffing: voorbeeld ter illustratie

Jan bereikt op 1 april 2024 zijn AOW-gerechtigde leeftijd. Jan wil eerder stoppen met werken en komt met zijn werkgever een beëindigingsregeling overeen per 15 mei 2021, waarbij Jan de periode tot zijn pensioen kan overbruggen. De eenmalige beëindigingsvergoeding die Jan per 1 mei 2021 ontvangt is € 80.000. De uitkering van de vergoeding vindt plaats op 15 mei 2021. De periode tussen het ontvangen van de RVU-uitkering en

het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd bedraagt 34 maanden en 16 dagen. De overbruggingsperiode mag op hele maanden naar boven worden afgerond. De hoogte van de drempelvrijstelling voor Jan wordt gebaseerd op 35 maanden en bedraagt € 64.645 (35 x € 1.847). De werkgever van Jan hoeft slechts over het gedeelte van de beëindigingsvergoeding boven € 64.645 de eindheffing van 52% te voldoen.

ber 2028 als de beëindigingsregeling uiterlijk op 31 december 2025 is getekend).

- 2 De uitkering van de vergoeding vindt plaats in de periode vanaf 36 maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd van de werknemer. De regeling geldt dus voor werknemers die binnen drie jaar hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.
- 3 De vergoeding is in totaal niet hoger dan de gebruteerde variant van de netto AOW-uitkering voor alleenstaande personen (2021: € 1.847), vermenigvuldigd met het aantal (naar boven afgeronde) maanden vanaf de eerste uitkering tot aan het bereiken van de AOW-leeftijd.

Wordt aan zowel de eerste als de tweede voorwaarde voldaan, maar is de totale vergoeding hoger dan toegestaan onder voorwaarde drie? Dan is slechts over het meerdere de RVU-heffing verschuldigd. Daarnaast is het goed om te weten dat de hoogte van de vrijstelling voor iedere werknemer, ongeacht de arbeidsduur of de hoogte van het salaris, gelijk is.

### Pensioenopbouw

De drempelvrijstelling maakt het mogelijk dat u maximaal een bedrag van € 63.612 bruto (36 x € 1.847) aan de werknemer toekent, zonder dat u de eindheffing van 52% hoeft te betalen. Echter, gerekend over 36 maanden is deze vergoeding vaak aanzienlijk lager dan het 'normale' maandloon dat de werknemer

in die periode zou hebben ontvangen. Daarbij komt dat door de beëindiging van het dienstverband in principe ook de pensioenopbouw stopt. Een RVU heeft dus ook nadelen voor de werknemer. In het kader van goed werkgeverschap is het aan te raden dit ook nadrukkelijk met de werknemer te bespreken, zodat hij goed beseft waar hij voor kiest.

### WW-uitkering

Kan de RVU-uitkering worden aangevuld? Ja, dat kan. Een optie is om het pensioen vervroegd te laten ingaan. Dit zorgt er echter voor dat de maandelijks pensioenuitkeringen aanzienlijk lager worden, wat op de lange termijn nadelig is. Een andere optie is het aanvragen van een WW-uitkering. Het ontvangen van een RVU-uitkering lijkt namelijk niet in de weg te staan aan het verkrijgen van een WW-uitkering. Met name bij deze optie kan een RVU-uitkering aantrekkelijk zijn. In enkele gevallen zal dit er zelfs toe leiden dat de werknemer er financieel op vooruitgaat.

Om misbruik te voorkomen, geldt dat de overheid extra streng zal controleren of in deze gevallen aan de voorwaarden van de WW-uitkering wordt voldaan. Tot een jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd zal de werknemer dus actief aan zijn sollicitatieplicht moeten blijven voldoen.

*Jaleesa van den Hof, advocaat bij Bierman Advocaten LLP, tel. 06 16 66 96 45, e-mail: hof@bierman.nl, www.bierman.nl*