

Nieuwsbericht 2 maart 2017

Financiële risico's bij een RVU (Regeling voor vervroegd uittreden)

Vraag: Welke financiële risico's loopt een werkgever bij een RVU?

Op het moment dat de Belastingdienst oordeelt dat een ontslagregeling feitelijk een regeling voor vervroegd uittreden is, wordt de ontslagvergoeding belast met een naheffing van 52% bij de *werkgever*. Bij de ex-werknemer wordt de ontslagvergoeding belast met het tarief volgens de inkomstenbelasting.

Wat is een RVU?

Een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU) is een regeling die dient ter overbrugging van de periode van ontslag tot aan de daadwerkelijk pensioendatum (of AOW-datum) van een (ex)-werknemer. Met het idee dat werknemers tegenwoordig langer moeten doorwerken, staat de Belastingdienst een dergelijke RVU niet langer toe. Als de Belastingdienst oordeelt dat er sprake is van een RVU, wordt de uitkering belast met een eindheffing van 52%¹.

Voor de Belastingdienst is het in het kader van een RVU niet relevant om welke reden de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. De schijn van een mogelijke RVU is voor de Belastingdienst voldoende aanleiding om een onderzoek naar het mogelijk bestaan van een RVU te starten. De Belastingdienst zal beoordelen of een afvloeiingsregeling, sociaal plan of ontslagregeling, met welke benaming dan ook, in feite een regeling van vervroegd uittreden is.

Kwalitatieve en kwantitatieve toets

Om te bepalen of er mogelijk sprake is van een RVU maakt de Belastingdienst op de eerste plaats gebruik van een zogenoemde kwalitatieve toets. De belangrijkste vragen in de kwalitatieve toets zijn of het een individueel ontslag betreft wegens een niet-leeftijd gerelateerde reden en of het afspiegelingsbeginsel is gehanteerd. Als uit de kwalitatieve toets blijkt dat de ontslagen in een reorganisatie of herstructurering verdeeld zijn over verschillende leeftijdsgroepen, dan is er waarschijnlijk geen sprake van een RVU en onderneemt de Belastingdienst verder geen actie richting de werknemer of werkgever.

Op het moment dat de ontslagregeling niet door de kwalitatieve toets van de Belastingdienst komt en de Belastingdienst dus een vermoeden heeft van een RVU, volgt een kwantitatieve toets door de Belastingdienst. De Belastingdienst berekent met een kwantitatieve toets of met de aangeboden ontslaguitkering de periode tot het pensioen te overbruggen is. Het toetsingscriterium is hierbij: als de ontslaguitkering kan voorzien in een hoger inkomen dan 70% van het laatstverdiende loon van de betreffende werknemer, is er naar mening van de Belastingdienst sprake van een RVU.

Vooraf voorleggen bij Belastingdienst

Omdat de consequenties van een RVU voor met name de werkgever groot zijn, namelijk een eindheffing van 52% over de betaalde ontslagvergoeding, is het raadzaam dat een werkgever, in geval van twijfel over het mogelijk bestaan van een RVU, de ontslagregeling vooraf ter toetsing voorlegt aan de Belastingdienst. Tegen de beschikking die de

¹ Artikel 32ba lid 6 Wet op de Loonbelasting 1964

Belastingdienst hierover afgeeft, kan de werkgever eventueel bezwaar maken². Als de Belastingdienst niet meegaat in het bezwaar van de werkgever, staat altijd nog de gang naar de rechter open voor de werkgever.

Recente jurisprudentie

Recentelijk hebben meerdere rechters een uitspraak gedaan over het al dan niet bestaan van een RVU. Zo deed het Hof Den Bosch³ uitspraak inzake een afvloeiingsregeling in het kader van een reorganisatie. Het Hof oordeelde dat de regeling geen verband houdt met de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer. Alle werknemers van het bedrijf zijn in de gelegenheid gesteld om gebruik te maken van het sociaal plan en de bijbehorende afvloeiingsregeling. De uitkering hield dan ook geen verband met de pensioengerechtigde leeftijd en daardoor volgens het Hof Den Bosch ook niet te kwalificeren als RVU.

Volgens de huidige en meest recente jurisprudentie spelen de beweegredenen van de werkgever geen rol bij de beantwoording van de vraag of er sprake is van een RVU. Voor een RVU gaat het er om of de uitkeringen bedoeld zijn ter overbrugging of aanvulling van het inkomen van de (ex)-werknemer tot de pensioendatum.

Conclusie

De financiële risico's ten aanzien van het mogelijk verstrekken van een niet toegestane regeling van vervroegd uittreden zijn aanzienlijk voor een werkgever. Het is daarom raadzaam om als werkgever zorgvuldig om te gaan met dergelijke regelingen.

Disclaimer

Swalef streeft er naar de informatie correct en actueel te houden.

Aan de informatie die is verstrekt kunnen echter geen rechten worden ontleend.

Swalef aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de inhoud en informatie.

² Artikel 32ba lid 7 Wet op de Loonbelasting 1964

³ ECLI:NL:GHSHE:2016:5158