



## FACTSHEET

# Regeling voor vervroegd uittreden (RVU)

Met het oog op de wens van de Tweede Kamer om medewerkers langer door te laten werken, heeft de regering geoordeeld dat het niet langer wenselijk is om regelingen die vervroegd uittreden tot doel hebben fiscaal te faciliteren. Deze regelingen worden ook wel in fiscaal jargon een regeling voor vervroegd uittreden (RVU) genoemd. Om minder medewerkers vervroegd te laten uittreden is een zogenaamde fiscale eindheffing van 52% ingevoerd. Op deze manier wordt het ook voor gemeenten fiscaal onaantrekkelijk gemaakt om medewerkers financieel te ondersteunen bij de overbruggingsperiode tussen het moment van uittreden het moment van de pensioengerechtigde leeftijd.

### Wat is een RVU?

Een regeling voor vervroegd uittreden (RVU) is een regeling die (nagenoeg) uitsluitend dient ter financiële overbrugging van de periode tot de feitelijke ingangsdatum van een pensioenregeling of tot de ingangsdatum van de AOW. De grondslag hiervoor is artikel 32ba, zesde lid Wet op de Loonbelasting 1964. Is sprake van een RVU, dan kunnen de gemeenten worden getroffen door de eindheffing van 52% op grond van artikel 32aa van de Wet op de Loonbelasting 1964. Overigens dient nadrukkelijk opgemerkt te worden dat indien er sprake is van een RVU het niet uitmaakt of er sprake is van de éénmalige of periodieke uitkering.

### Wanneer is er sprake van een RVU?

Nu de Tweede Kamer de regelingen voor vervroegd uittreden middels de eindheffing van 52% fiscaal behoorlijk heeft aangepakt, verblijven gemeenten in onzekerheid over de vraag of een door hen afgesproken regeling kwalificeert als een RVU. Naar aanleiding van vragen uit de Eerste en Tweede Kamer der Staten-Generaal heeft de fiscus in een tweetal besluiten (25 mei 2005, DGB 2005/3299M) en 8 december 2005, DGB 2005/6722M meer duidelijkheid geboden over de vraag in welke gevallen een regeling fiscaal kwalificeert als RVU.

### RVU toetsingskader

In de besluiten zijn twee fiscale toetsingskaders uitgewerkt. Een kwalitatief toetsingskader en een kwantitatief toetsingskader. Van een RVU is sprake als niet voldaan is aan de kwalitatieve toets en de kwantitatieve toets, tenzij uit het

objectieve doel van een (deel) van de regeling anders blijkt. In beginsel wordt er eerst getoetst aan het kwalitatieve toetsingskader, waarna vervolgens kan worden getoetst aan het kwantitatieve toetsingskader

### *Kwalitatieve toetsingskader*

Het *kwalitatieve toetsingskader* geeft aan wanneer er gelet op de reden van toekenning in ieder geval géén sprake is van RVU. In die gevallen is de toetsing op basis van de kwantitatieve benadering niet meer nodig.

Er is sprake van vervroegde uittreding, indien een ontslaguitkering wordt gegeven met het oog op de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken of wel een leeftijdsgerelateerd ontslag. Een andere reden om een medewerker te ontslaan is bijvoorbeeld een reorganisatie of een individueel ontslag dat eveneens niet-leeftijdsgerelateerd is. Als hoofdregel bij de RVU-toets geldt dat het ontslag niet gericht mag zijn op het ontslaan van oudere medewerkers. Indien er sprake is van een ontslag op basis van objectieve criteria is geen sprake van een RVU, noch op het moment van toekenning, noch op een ander moment. Er volgt dan geen eindheffing van 52%.

### *Aandachtspunten collectief ontslag*

Naast het individuele ontslag, komt collectief ontslag voor. Bij collectief ontslag kunnen medewerkers via een sociaal plan een financiële compensatie krijgen ter overbrugging naar een andere baan. Om de RVU-heffing te voorkomen is het van belang dat collectief ontslag of reorganisatie plaatsvindt met het oog op de vermindering van het personeelsbestand op basis van een objectief criterium.

Het gebruik van een objectief criterium voorkomt dat bij collectief ontslag de intentie bestaat om oudere medewerkers met het oog op vervroegd uittreden te ontslaan.

### *Vrijwilligers-remplacantenregeling*

Werkgevers maken bij een reorganisatie en voorafgaande aan de fase van gedwongen ontslag wel eens gebruik van een vrijwillige fase of een plaatsmakers- of remplaçantenregeling. Gemeenten brengen dan een subjectief element in de vertrekregeling, waardoor de RVU-toets fiscaal niet wordt doorstaan. Indien gemeenten toch een vertrekregeling wensen te maken met een vrijwillig- of remplaçanten element, kunnen gemeenten de plaatsmakers- of remplaçantenregeling toepassen per leeftijdsgroep waarbij van tevoren vaststaat dat het totaal aantal per leeftijdsgroep uit te stromen medewerkers uiteindelijk zal voldoen aan het objectieve criterium (bijv. afspiegelingsbeginsel). Omdat op deze wijze de vertrekregeling wordt geobjectiveerd, wordt aan de RVU-heffing ontkomen. Indien er een vrijwilligersregeling is voorafgegaan aan het sociaal plan dan moet het sociaal plan uiterlijk na 36 maanden zijn afgerond, waarbij de gemeente zal moeten aantonen dat er objectieve criteria zijn gebruikt in het sociaal plan. Objectieve criteria die fiscaal voldoen zijn:

**LIFO-systeem:** de laatste in dienst gekomen werknemer, komt als eerste in aanmerking voor ontslag

**Afspiegelingsbeginsel:** werknemers worden voor soortgelijke, uitwisselbare functies in vijf leeftijdsgroepen ingedeeld (I: 15-25 jaar, II: 25-35 jaar, III:35-45 jaar, IV:45-55 jaar en V: 55 jaar en ouder), waarbij binnen één leeftijdsgroep de als laatste in dienst is gekomen medewerker als eerste in aanmerking voor ontslag.

### *Aandachtspunten Individueel ontslag*

Bij individueel ontslag geldt dat niet-leeftijdgerelateerde ontslaggronden in het algemeen niet geraakt worden door de eindheffing van 52%. Hierbij kan worden gedacht aan een functioneel gerelateerd ontslag wegens disfunctioneren, onenigheid over het te voeren beleid of onverenigbaarheid van karakters. Deze uitkeringen vallen in de geschetste omstandigheden buiten de eindheffing van 52% op grond van artikel 32aa van de Wet LB.

*NB: Indien een gemeente een serie individuele medewerkers van boven een bepaalde leeftijd (bijvoorbeeld 55, 60 of 62 jaar) wegens een niet-leeftijdsgerelateerde ontslaggrond ontslaat, kan alsnog fiscale herkwalificatie plaatsvinden naar een RVU met 52% eindheffing. Het doel van de vertrekregeling is dan gericht om overwegend oudere medewerkers te ontslaan. Gebruik dus altijd een objectief criterium om een RVU-heffing te voorkomen!*

### *Kwantitatieve toetsingskader*

Indien er op basis van het kwalitatieve toetsingskader twijfel ontstaat of een regeling valt onder artikel 32ba, zesde lid, vormt het kwantitatieve toetsingskader een alternatieve manier om te bepalen of er sprake is van een RVU. Het kwantitatieve toetsingskader geeft middels twee toetsen aan wanneer er gelet op de financiële omvang van de uitkering in ieder geval géén sprake is van een RVU.

#### **A. De 55-jaar-toets**

Een stamrechtregeling waarbij de ingangsdatum van de uitkeringen bij in leven zijn van de medewerker vaststaat, is geen RVU indien de periodieke uitkeringen in ieder geval eindigen uiterlijk op de dag voordat de (ex-)medewerker de 55-jarige leeftijd bereikt, terwijl **geen** enkele uitkering op jaarbasis hoger is dan 100% van het (laatstgenoten) reguliere jaarloon uit de aanstelling waaruit de medewerker wordt ontslagen.

#### *Toelichting:*

1. Met behulp van deze vrij simpele toets wordt bereikt dat een grote groep van jongere medewerkers stamrechtuitkeringen kan genieten zonder dat de (voormalige) gemeente wordt getroffen door de eindheffing.
2. De grens van 100% wordt gesteld om ophoping van de uitkeringen tegen de 55-ste verjaardag en uitsmering daarvan over de periode daarna te voorkomen.

#### **B. De 70%-toets**

Bij de 70%-toets vindt een actuariële berekening plaats uitgaand van de ingangsdatum van het stamrecht. Bij de berekening dient naar actuariële maatstaven berekend te worden wat uit de waarde van het recht aan maximale gelijkblijvende periodieke uitkeringen kan worden gekocht met een looptijd vanaf de ingangsdatum tot aan de dag *die 24 maanden* voorafgaat aan de AOW-datum dan wel de eerdere pensioendatum. Een regeling is **geen** RVU als op basis van de actuariële berekening de vastgestelde jaarlijkse uitkering gelijk is of minder bedraagt dan 70% van het laatstgenoten reguliere salaris.

NB: Dit geldt alleen in de situatie dat de uitkeringen uiterlijk ingaan op de dag die *24 maanden* voorafgaat aan de AOW-datum dan wel de eerdere pensioendatum. Indien de uitkeringen *later ingaan dan 24 maanden* voorafgaand aan de AOW-datum, dan kwalificeert deze regeling als RVU.

#### *Toelichting:*

1. Het gaat bij de 70%-toets om uitkeringen die (bij in leven zijn van de (ex-)medewerker ) eindigen op of na de 55-ste verjaardag van de medewerker (of zodanig hoog zijn dat ze geacht moeten worden mede betrekking te hebben op de periode na de 55-ste verjaardag). Het inkomensvervangende karakter van de stamrechtregeling gaat in deze periode van het leven geleidelijk aan verschuiven van een voorziening voor pure overbrugging tot aan de volgende dienstbetrekking naar een oudedagsvoorziening. Daarom wordt de toetsingsgrens verlaagd naar 70% in plaats van 100% van het laatstgenoten loon.
2. Verder moet ook rekening worden gehouden met andere inkomensvervangende uitkeringen die in deze fase van het leven ook meer de trekken krijgen van een oudedagsvoorziening.

Nadat volgens de 70%-toets is vastgesteld dat geen sprake is van een RVU dient de uitkering – wil het ook daarna gevrijwaard blijven van de eindheffing – te (blijven) voldoen aan de volgende voorwaarden. Deze voorwaarden dienen om manipulaties na de uitvoering van de toets te voorkomen.

1. De pensioendatum wordt niet meer gewijzigd na de berekening.
2. De laagste uitkering bedraagt niet minder dan 75% van de hoogste uitkering. Bij de toets aan deze voorwaarde mogen verhogingen van de uitkering die voortvloeien uit een aanpassing aan de loon- of prijsontwikkeling buiten beschouwing worden gelaten.

## Wat kunnen gemeenten doen om RVU te ontlopen?

Nu de kern en de gevaren van de RVU zijn beschreven, resteert de vraag wat gemeenten nog wel kunnen aanbieden om oudere medewerkers te faciliteren om minder te werken zonder het gevaar te lopen om belast te worden door de 52%-eindheffing van artikel 32aa Wet op de LB.

### *Seniorenregeling*

Gemeenten kunnen ouderen toestaan gebruik te maken van de seniorenregeling neergelegd in artikel 8.7 URLB. Deze seniorenregeling maakt het mogelijk om langer door te werken voor tenminste 50% van de arbeidsduur 10 jaar voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd. De seniorenregeling geldt zolang de medewerker nog enige feitelijke arbeid verricht en meer loon krijgt uitbetaald dan overeenkomt met die arbeid. Wil de gemeente er in die periode zeker van zijn dat hij gevrijwaard blijft van de RVU-heffing dan moet hij ervoor zorgen dat de medewerker die deelneemt aan de seniorenregeling echt ook feitelijk per week minimaal 50% pleegt te werken van de arbeidsduur conform het laatste kalenderjaar dat voorafgaat aan een periode van 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde pensioeningangsdatum. Hierbij zijn verschillende varianten mogelijk.

**Bijvoorbeeld:** de medewerker gaat 50% van de arbeidsduur werken, voor 70% van het laatstgenoten loon met 100% pensioenopbouw of 50% van de arbeidsduur werken voor 90% van het laatstgenoten loon met 100% pensioenopbouw. Hierbij geldt dat de 50% arbeidsduur een harde voorwaarde is, waarvan niet naar beneden afgeweken kan worden.

### *Verlofstuwmeren afbouwen*

Gemeenten kunnen verlofstuwmeren volgtijdelijk afbouwen. Teneinde de RVU kwalificatie te ontlopen geldt cumulatief dat het verlof niet speciaal is toegekend aan deze oudere medewerker met het oog op een vervroegde uitstroom van de medewerker én het totaal van het gespaarde verlof en het verlof van het lopende jaar (het verlofstuwmeer) de omvang van 50 maal de wekelijkse arbeidsduur niet te boven gaat.

Overigens doet dit niet af dat aan de opname van het verlofstuwmeer een periode van werken in een seniorenregeling voorafgaat. De volgorde van de opnamen is niet van belang: het gaat bij de beoordeling van de aanwezigheid van een RVU om het doel van de regeling (of van een deel daarvan) bij de toekenning door de gemeente, niet om de wijze waarop de medewerker van de regeling gebruik maakt

## Tot slot: Waar dienen gemeenten op te letten?

Gemeenten zullen bij medewerkers die de (pre) pensioengerechtigde leeftijd naderen zorgvuldig moeten kijken naar de grondslag van de ontslagregelingen. Veelal zal het ontslag gelegen zijn in een gedwongen vertrek met een arbeidsrechtelijke motivatie, zoals disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudingen of een reorganisatie. In deze gevallen zal er mits er sprake is van een objectieve toets zelden sprake zijn van een RVU. Het verdient wel aanbeveling om voor een ontslagregeling uitvoerig stil te staan bij een objectieve toets in het sociaal plan, zoals lifo of het afspiegelingsbeginsel. Bij ontslagregelingen met een vrijwillig of remplaçanten element in de regeling, zal de gemeente per leeftijdsklasse op een objectieve wijze moeten aanwijzen welke medewerkers in aanmerking komen voor ontslag. Ieder subjectief element of leeftijdsgebonden argument in de vrijwillige of remplaçantenregeling kan fiscaal een reden zijn om de ontslagregeling als RVU aan te merken.

Daarnaast zullen gemeenten te maken krijgen met individuele gevallen van medewerkers die de (pre) pensioengerechtigde leeftijd naderen en de wens hebben om al dan niet vrijwillig vervroegd te stoppen met werken in ruil voor financiële ondersteuning tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hierbij is het relevant dat het doel van de ontslagregeling gelegen moet zijn in een arbeidsrechtelijke (niet leeftijdsgebonden) sfeer en niet gericht mag zijn op vervroegd uittreden van bepaalde leeftijdsgroepen bijvoorbeeld veel ontslagen in de leeftijdsgroepen 55, 60 of 62 jaar). In deze gevallen lopen gemeenten snel tegen de eindheffing in de RVU aan, omdat voor deze leeftijdsgroepen de financiële compensatie in veel gevallen aangemerkt kan worden als financiële overbrugging van ontslag naar pensioengerechtigde leeftijd.

### *Twijfel? Vraag de fiscus om toetsing*

Nog twijfel of de ontslagregeling aangemerkt kan worden als RVU? In dat geval is het voor gemeente raadzaam om gebruik te maken van de mogelijkheid om deze ontslagregeling voor te leggen ter toetsing aan de inspecteur van de Belastingdienst. Hierbij verdient het sterk aanbeveling om een vertrekregeling voldoende te beschrijven om een toetsing aan het kwalitatieve en kwantitatieve beleidskader mogelijk te maken. Indien de regeling onvoldoende is beschreven of onvoldoende is toegeschreven naar de beleidskaders, kan de inspecteur de regeling niet fiscaal toetsen. De inspecteur zal het verzoek van de werkgever niet in behandeling nemen. Werkgevers dienen dan de regeling zodanig aan te vullen dat fiscale toetsing wel mogelijk is.

Hierbij dient de gemeente het verzoek aan de inspecteur te doen voordat de ontslagregeling in gaat op grond van artikel 32ba ,zevende lid LB. Indiening van een verzoek na dat moment kan leiden tot een beschikking waarin de inspecteur besluit om de aanvraag niet te behandelen op grond van artikel 4:5, eerste lid, onderdeel a, van de Algemene wet bestuursrecht.