

Geen RVU bij vrijwillige vertrekregeling/plaatsmakersregeling onder bepaalde voorwaarden door Hoge Raad bevestigd

Afgelopen zomer heeft [de Hoge Raad uitspraak](#) gedaan over de vraag of een beëindigingsvergoeding aan oudere werknemers, gebaseerd op een vrijwillige vertrekregeling uit een sociaal plan, gezien moet worden als een regeling voor vervroegd uittreden (RVU).

De Hoge Raad heeft met deze de uitspraak [het vonnis van het Gerechtshof Den Bosch](#) bevestigd. Kernvraag in deze procedure was, wanneer kwalificeert een vrijwillige vertrek-/plaatsmakersregeling in een sociaal plan als een RVU. Het Gerechtshof en nu ook de Hoge Raad hebben vastgesteld dat een overeengekomen vrijwillige vertrekregeling/plaatsmakersregeling niet als een RVU gezien wordt indien:

- ✓ deze niet beoogt te voorzien in een 'overbrugging' naar de pensioendatum;
- ✓ er geen koppeling is tussen de regeling en pensioen;
- ✓ er na beëindiging dienstverband andere werkzaamheden mogen worden verricht;
- ✓ inkomsten uit andere arbeid niet in mindering hoeven te komen op de beëindigingsvergoeding;
- ✓ de regeling voor alle werknemers open staat.

In deze zaak was er een sociaal plan met een afspiegelingsbeginsel waarbij boventallige werknemers zouden worden aangewezen. Verder bevat de regeling een plaatsmakersregeling. Dat laatste maakte de regeling volgens de belastinginspecteur tot een RVU.

Volgens het Hof was er geen sprake van een RVU. Hierbij weegt mee dat de regeling alle werknemers de mogelijkheid biedt om gebruik te maken van de vertrekvergoeding (in dit geval de kantonrechttersformule). En daarbij acht het Hof van belang dat de vergoeding niet afhankelijk is van de leeftijd en deze geen verband houdt met de pensioendatum van de werknemer dan wel dat de hoogte van de uitkering in verband hiermee kan worden beperkt. Het Hof verwees naar de voorwaarden. Hierin stond niet dat de uitkering feitelijk tot overbrugging naar de pensioendatum zou dienen. Heel belangrijk was ook het ontbreken van de eis dat er geen andere werkzaamheden na einde dienstverband verricht mogen worden of inkomsten hieruit in mindering moeten komen op de vergoeding.

Deze uitspraak biedt meer helderheid over de vraag hoe een sociaal plan het best kan worden ingericht zonder RVU-heffing voor de werkgever. Het doel van de uitkering van de vertrekregeling staat voor de toetsing centraal. De feitelijke uitkomst van de regeling (dat vooral 55+ werknemers gebruik maken van de regeling) is daarbij niet relevant.

RVU en SPAWW-regeling

Deze uitspraak van de Hoge Raad maakt ook een einde aan de discussie of een bovenwettelijke WW- of WGA-uitkering onder het RVU regime zou gaan vallen. Dit is niet zo. Er was de suggestie gedaan vanuit de belastingdienst dat er een situatie kon ontstaan dat de fiscus een RVU-heffing zou kunnen neerleggen bij de SPAWW, de uitvoerder van de bovenwettelijke WW/WGA. Dit werd al in twijfel getrokken maar is met deze uitspraak van de baan.

Wanneer is er sprake van een RVU?

Van een RVU is sprake bij een regeling of gedeelte van een regeling, die (nagenoeg) uitsluitend als doel heeft om een financiële overbrugging te geven over de periode van beëindiging dienstverband/werkzaamheden tot aan ingangsdatum van het pensioen of AOW. Hierbij kan gedacht worden aan een beëindigingsvergoeding, aanvulling op een WW-uitkering, het vrijstellen van werkzaamheden tot pensioendatum of toekenning van een wachtgeldregeling. De werkgever moet dan een heffing van 52% over de vergoeding/regeling betalen. Bij een vertrekregeling kan door de ruime definitie in de Wet op de loonbelasting 1964 al vrij snel sprake zijn van een RVU.

Echter op grond van twee besluiten kan vastgesteld worden wanneer er geen sprake is van een RVU; het zogenaamde kwalitatieve besluit en kwantitatieve besluit.

Het kwalitatieve besluit

Met de kwalitatieve toets kan worden bepaald of sprake is van een leeftijdsgerelateerd ontslag. Als er geen sprake is van leeftijdsgerelateerd ontslag blijft de RVU-heffing achterwege. Ten aanzien van deze toets kan onderscheid worden gemaakt tussen collectief en individueel ontslag.

Bij collectief ontslag hoeft geen RVU-heffing betaald te worden indien er een reorganisatie plaatsvindt op basis van het afspiegelingsbeginsel. Het afspiegelingsbeginsel is een objectief criterium, waarbij niet de intentie bestaat om ouderen met het oog op vervroegd uittreden te ontslaan.

Bij een individueel ontslag op grond van disfunctioneren, is er geen sprake van leeftijdsgerelateerd ontslag. Tevens is er geen sprake van leeftijdsgerelateerd ontslag bij onverenigbaarheid van karakters of onenigheid over het te voeren beleid. Dit moet natuurlijk wel aantoonbaar zijn.

Het kwantitatieve besluit

Het kwantitatieve besluit wordt dus toegepast als er geen reorganisatie plaats vindt of sprake is van ontslag wegens disfunctioneren. Dit besluit bestaat uit twee toetsen: de 55-jaar-toets en de 70%-toets.

De 55-jaar-toets

Als de (periodieke) vergoedingen eindigen uiterlijk voor de dag dat de werknemer 55 jaar wordt en deze op jaarbasis niet hoger zijn dan 100% van het salaris, is er geen sprake van een RVU. Hierbij worden uitkeringen zoals WW, WAO/WIA niet meegenomen.

De 70%-toets

Indien niet voldaan wordt aan de 55-jaar-toets mag de 70%-toets toegepast worden. Bij de 70%-toets is de werkgever de RVU-heffing verschuldigd als door een werknemer met zijn beëindigingsvergoeding(en) een inkomen kan worden gefinancierd van hoger dan 70% van zijn laatstverdiende loon in de periode vanaf ontslag (vrijstelling van werk) tot twee jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd of eerdere pensioenleeftijd. Bij het vaststellen van een eventuele overschrijding van de 70%-grens dienen andere uitkeringen van dezelfde vroegere dienstbetrekking (zoals WW, WAO/WIA/ZW) meegerekend te worden. De berekening vindt plaats op basis van actuariële maatstaven en is een fictieve berekening op moment van ingangsdatum regeling.

Let op! Bij een vertrekregeling binnen twee jaar voor de AOW-leeftijd of eerdere pensioenleeftijd zal de Belastingdienst deze regeling in beginsel aanmerken als RVU.

Vaststellen 55-jaar-toets en 70%-toets bij eenmalige beëindigingsuitkering

Bovenstaande toetsen gelden ook bij een eenmalige beëindigingsuitkering of wanneer deze in termijnen wordt betaald. Daarbij wordt ervan uit gegaan dat de beëindigingsvergoeding direct wordt gebruikt voor periodieke uitkeringen. Wanneer met de bruto beëindigingsvergoeding periodieke uitkeringen voor de werknemer zou kunnen worden 'aangekocht' die bij een looptijd tot aan de 55ste verjaardag per jaar niet zou uitkomen boven 100% van het laatstgenoten reguliere jaarloon, is er geen sprake van een RVU. Ook is er geen sprake van een RVU indien de fictieve direct ingaande periodieke uitkering zou voldoen aan de 70%-toets.