



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

Gijs van Poppel
Advocaat

De Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) vermijden

[Arbeidsrecht & Medezeggenschap](#)

23 juni 2016

De Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) kan verrassingen opleveren. In deze regeling is bepaald dat ontslagregelingen met het karakter van een 'vervroegde uittreding' een fiscale boete krijgen van 52% over de ontslagvergoeding[1]. Indien de reden van het ontslag niet gelegen is in het disfunctioneren van de werknemer of het verdwijnen van (een) arbeidsplaats(en)[2], maar eenvoudig in het verschaffen van een kans om eerder te stoppen met werken (hetgeen in sommige gevallen door/voor werknemer en werkgever wenselijk wordt geacht), dan ligt een flinke boete van de Belastingdienst op de loer.

Zekerheid?

Deze boete is niet verschuldigd als het ontslag (van 1 of meerdere werknemers) plaatsvindt op basis van *uitsluitend objectieve criteria* (bijvoorbeeld het afspiegelingsbeginsel of aantoonbaar disfunctioneren); er mag in ieder geval niet de intentie zijn om oudere werknemers 'eerder' voor ontslag in aanmerking te laten komen en dus een 'vervroegd uittreden' te faciliteren. [3] Als echter bij een collectief ontslag blijkt dat bij toepassing van het (objectieve) afspiegelingsbeginsel (die over het algemeen moet leiden tot ontslagen over alle leeftijdscategorieën, toch) alleen ouderen zullen (mogen) worden ontslagen, dan kan de Belastingdienst naar mijn mening toch stellen dat de RVU boete verschuldigd is.

In het overgrote deel van individuele of collectieve ontslagen willen werkgevers afwijken van de regels, omdat er geen sprake is van een opgebouwd dossier van disfunctioneren of omdat men wil afwijken van het afspiegelingsbeginsel. Bij oudere werknemers ligt er dan een fiscale strafheffing van 52% op de loer, die door de werkgever moet worden voldaan.[4]

Werkgevers lopen ook een serieus risico op deze RVU strafheffing bij een reorganisatie waarbij - voorafgaand aan de fase van gedwongen ontslag - de mogelijkheid van een



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

vrijwillige vertrek of een plaatsmakers- of remplaçantenregeling wordt geboden. Werkgevers brengen hiermee een subjectief element in de vertrekregeling, waardoor de RVU-toets fiscaal zeer waarschijnlijk niet wordt doorstaan. Indien in zo'n regeling objectieve beperkingen staan, zoals een maximum aantal werknemers per leeftijdscategorie dat gebruik kan maken van de regeling, kan een RVU strafheffing wellicht voorkomen worden. Echter, ook een niet-leeftijd gerelateerde vertrekregeling biedt geen garantie dat een RVU strafheffing voorkomen wordt, omdat de praktijk kan uitwijzen dat feitelijk sprake is van een regeling die wellicht niet *bedoeld* is maar uiteindelijk toch specifiek uitwerkt als een regeling om oudere werknemers de mogelijkheid te geven om eerder te stoppen met werken. Mijns inziens zal (bij gebrek aan voorafgaande afstemming met de Belastingdienst) de Belastingdienst achteraf de feitelijke situatie onder de loep nemen en kunnen oordelen dat niet voldaan is aan het objectieve criterium (bijv. afspiegelingsbeginsel) en dus een boete van 52% opleggen.

Bewijslast

De bewijslast voor de toepassing van de RVU ligt bij de Belastingdienst. De Belastingdienst moet aantonen dat geen sprake is van regulier ontslag, maar van ontslag dat gerelateerd is aan oudere werknemers (bijvoorbeeld alleen ontslag van bijvoorbeeld 55-plussers). Indien in de praktijk blijkt dat een werkgever vooral werknemers boven een bepaalde leeftijd (bijvoorbeeld vanaf 55 jaar) ontslaat, individueel of op basis van een collectief ontslag (ongeacht of de ontslagregels correct in acht genomen worden), dan is het aan te raden de situatie voorafgaande aan het ontslag voor te leggen aan de belastinginspecteur om zekerheid te krijgen.

Conclusie

Een ontslagvergoeding voor een 'oudere' werknemer kan duurder uitpakken voor een werkgever. Niet alleen in het geval dat een werknemer de kans wordt geboden om vervroegd te stoppen met werken, maar ook individuele ontslagregelingen met oudere werknemers en collectieve ontslagen van oudere werknemer (zelfs volgens de geldende ontslagregels) kunnen leiden tot een boete van 52% als de Belastingdienst een ontslagregeling of transitievergoeding aanmerkt als een vervroegde uittreding volgens de RVU. Pas dus op als u (ouder) personeel laat afvloeien.

[1] Het maakt niet uit of sprake is van een éénmalige uitkering of een periodieke uitkering.



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

[2] Uitkeringen op basis van een functioneel gerelateerd ontslag wegens disfunctioneren, onenigheid over het te voeren beleid of onverenigbaarheid van karakters, vallen in beginsel buiten de heffing van 52% op grond van artikel 32aa van de Wet op de Loonbelasting.

[3] Bij de zogenaamde kwalitatieve toets wordt onderzocht wat de reden is van het toekennen van de ontslagvergoeding. Daarnaast geldt er ook de kwantitatieve toetsing: de 55-jaarstoets (Een stamrechtregeling waarbij de ingangsdatum van de uitkeringen vaststaat, is geen RVU indien de periodieke uitkeringen in ieder geval eindigen voordat de (ex)werknemer de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en geen enkele maandelijkse uitkering op jaarbasis hoger is dan 100% van het (laatstgenoten) reguliere jaarloon.) en de 70% toets waarbij gekeken wordt of de uitkering (samen met sociale uitkeringen) voorziet in een (maandelijks) inkomen dat niet hoger is dan 70% van het laatst genoten salaris en of de uitkering tenminste 2 jaar voor het pensioen stopt.

[4] Art. 32 ba van de Wet op de Loonbelasting