

Pensioen

Visser, M.R.

Published in:
Loonzaken

Document version:
Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2009

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Visser, M. R. (2009). Pensioen: Katalysator voor afvloeiingsregelingen? *Loonzaken*, 2009(2), 8-10.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright, please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Pensioen: katalysator voor afvloeiingsregelingen?

Medewerkers die iets eerder dan gepland met pensioen willen gaan, kunnen een relatief goedkope (eerste) oplossing zijn voor personele overtolligheid. De fiscale wetgever heeft echter bij de afschaffing van de fiscale facilitering van het VUT en prepensioen in 2005 nagenoeg alle routes voor vervroegde uittrading geblokkeerd. Door slim gebruik te maken van pensioenarrangementen binnen de wettelijke kaders (van het overgangsrecht), zijn afvloeiingsregelingen voor ouderen nog steeds mogelijk zonder geconfronteerd te worden met een aanvullende strafheffing.

Niet alleen in economisch zwaar weer gaan reorganisaties vaak gepaard met afvloeiingsregelingen. Daar waar de behoefte of noodzaak bestaat bepaalde bedrijfsprocessen (kosten) efficiënter te laten verlopen, wordt al sinds mensenheugenis gebruikt gemaakt van het afvloeien van personeel. Van Dale omschrijft het als 'het langzamerhand al dan niet gedwongen weggaan van personeel'. Of in overtolligheidsituaties: 'naar een andere diensttak overbrengen, ontslaan of pensioneren'. Zeker in het huidige tijdsbeeld is het 'langzamerhand'-criterium in de dagelijkse praktijk wat naar de achtergrond verschoven. Ook het middel staat in verreweg de meeste situaties snel vast: ontslag of pensionering. Een zorgvuldige afweging in de keuze voor en vormgeving van een passend middel is geboden. Het blijft tenslotte wel menselijk kapitaal waar het om gaat! Los van het feit dat deze zorgvuldigheid vanuit sociaal maatschappelijk oogpunt wenselijk is, zal het u geen windeieren leggen.

Natuurlijke afvloeiing of behoud Human Capital?

Ongetwijfeld is er een aantal werknemers binnen de organisatie met de (vroeg)pensioenleeftijd in zicht. Het lijkt voor de hand te liggen om deze groep als eerste onder de loep te nemen als het gaat om een kosten-efficiënt afvloeiingsscenario. Enkele veelgehoorde redenen daarvoor zijn dat deze oudere werknemers meestal kostbaarder, minder productief en minder ambitieus zijn dan hun jongere collega's. Los van de vraag of deze algemene waarheden in een specifieke situatie ook daadwerkelijk gelden, wordt de keerzijde van de medaille in veel gevallen niet of nauwelijks belicht. Zo heeft de oudere werknemer doorgaans meer kennis en ervaring binnen het bedrijf of de bedrijfstak opgebouwd. En ook qua loyaliteit scoort de oudere werknemer ten opzichte van jongere generaties erg goed. Als u daarbij in uw achterhoofd houdt dat straks na de economische crisis de krapte op de arbeidsmarkt weer een van de belangrijkste thema's op de HR-agenda zal zijn, dan is het goed de keuze voor het (bovengemiddeld) laten afvloeien van oudere werknemers zorgvuldig te maken. De 'babyboomgeneratie' is misschien wel uw

hoop in bange dagen. Gezien de invalshoek van dit artikel - pensioen als katalysator - ga ik niet specifiek in op collectieve afvloeiingssituaties, de zogenoemde sociale plannen. Ook de arbeidsrechtelijke mitsen en maren - zoals een aanvaardbare toepassing van het afspiegingsbeginsel of niet toegestane leeftijdsdiscriminatie - blijft hier verder onbesproken.

Praktijkcasus

Stel, u hebt 25 werknemers in dienst, waarvan er tien de 55 jarige leeftijd zijn gepasseerd. Drie daarvan zijn zelfs al 60 jaar of ouder. De economische malaise noopt u in verband met een sterk teruggelopen orderportefeuille om maatregelen te treffen. Alvorens te komen tot definitieve personeelsreducties heeft u uiteraard eerst gebruik gemaakt van minder ingrijpende middelen. Te denken valt aan de bijzondere regeling voor werktijdverkorting of het versneld laten afbouwen van bestaande verlofstuwmeren. Helaas blijken deze maatregelen onvoldoende en zijn afvloeiingen financieel onvermijdelijk. Twee medewerkers in het bedrijf hebben zelf aangegeven best iets eerder dan gepland met (vroeg)pensioen te willen gaan. Daarbij kunnen zij gebruikmaken van een pensioenarrangement binnen de kaders van het VPL-overgangsrecht.

Al met al kan een 'natuurlijke afvloeiing' van deze twee medewerkers een relatief goedkope (eerste) oplossing zijn voor personele overtolligheid. Als goed werkgever komt u in afvloeiingssituaties van oudere werknemers met de pensioenleeftijd in zicht in een spanningsveld terecht. Normaliter zal bij pensionering namelijk geen ontslagvergoeding of een andere substantiële financiële tegemoetkoming worden verstrekt. Maar in uw situatie offert de betreffende medewerker

(al dan niet gedwongen) salaris en voortzetting van de pensioenopbouw op, mede in het belang van uw organisatie. De gedachte om hem of haar daarvoor 'schadeloos te stellen' is dan ook geen onredelijke en in bepaalde situaties misschien zelfs noodzakelijk om overeenstemming te bereiken.

De fiscale wetgever heeft echter bij de afschaffing van de fiscale faciëring van het VUT en prepensioen in 2005 nagenoeg alle routes voor vervroegde uittreding geblokkeerd. Dit is gebeurd door in de Wet op de loonbelasting 1964 een ruime definitie op te nemen van het begrip 'regeling voor vervroegde uittreding' (RVU). Wanneer een situatie onder de reikwijdte van dit begrip valt, is de inhoudingsplichtige in beginsel een strafheffing van 26% verschuldigd. Voor uitkeringen vanaf 2011 is dit percentage zelfs 52%.

Stappenplan RVU toetsing

In de praktijk bestaat er nog steeds veel onduidelijkheid bij werkgevers wanneer nu sprake is van een RVU en over welk bedrag de strafheffing is verschuldigd. In relatie met afvloeiingsregelingen van oudere werknemers in het algemeen zijn grofweg drie belangrijke stappen te onderkennen:

1. Toets op basis van artikel 32ba Wet LB of sprake is van een RVU.
2. Bekijk of bijzondere (overgangs)regelingen in de Wet LB de definitie of reikwijdte van een RVU beperken.
3. Toets aan de hand van twee beleidsbesluiten van 26 mei 2005 en 8 december 2005 of op basis van de zogenoemde kwalitatieve en kwantitatieve toets toch geen sprake is van een RVU.

Het aardige is dat in alle drie de stappen elementen te vinden zijn die eindheffingsrisico's bij het laten afvloeien van oudere werknemers kunnen wegnemen of in ieder geval minimaliseren. Hierna volgt een praktische greep uit het assortiment.

Stap 1: aanvullende pensioenovereenkomst kan wonderen verrichten

In artikel 32ba lid 6 Wet LB wordt in de laatste volzin expliciet gesteld dat niet als regeling voor vervroegde uittreding wordt aangemerkt de regeling voorzover die een pensioenovereenkomst inhoudt als bedoeld in de Pensioenwet. Voor werknemers die bijvoorbeeld een pensioencompensatie voor de toekomstige te missen pensioenopbouw wenselijk achten, kan het vanuit kostenperspectief zinvol zijn om de optie van een aanvullende pensioenstorting door de werkgever nader te bezien. Deze storting kan namelijk belastingvrij geschieden, indien en voorzover er nog fiscale ruimte is. Als verder aan alle pensioenformaliteiten wordt voldaan, is over het gestorte koopsombedrag geen RVU-strafheffing verschuldigd. Een besparing dus van ten minste 26% van het koopsombedrag. Wel moet duidelijk zijn dat een in de regel levenslange ouderdomspensioenuitkering natuurlijk volstrekt iets anders is dan een tijdelijke aanvulling in de eerste



jaren van pensionering. In de pensioenwetgeving - en meestal ook in veel reglementen - is nog wel de mogelijkheid opgenomen om binnen een bandbreedte van 100%-75% met de hoogte van de pensioenuitkeringen te variëren. De uitkeringen in de eerste pensioenjaren kunnen dan alsnog worden verhoogd ten opzichte van latere jaren. Door het hogere ouderdomspensioen met actuariële korting te laten ingaan vóór de reglementaire pensioeningangsdatum kan - samen met de 100%-75% bandbreedte - de werknemer feitelijk zelf zijn tijdelijke VUT-uitkering creëren.

Stap 2: bijzondere seniorenregeling met behoud van human capital

Ergens ver weggestopt in de Uitvoeringsregeling loonbelasting is een seniorenregeling opgenomen die het mogelijk maakt werknemers vanaf maximaal tien jaar voorafgaande aan de pensioendatum tot ten hoogste 50% vrij te stellen van werkzaamheden, al dan niet

tip

PREMIEKORTING EN DOORWERKBONUS

De bijzondere seniorenregeling heeft als bijkomend financieel voordeel voor het in dienst houden van werknemers van 62 jaar en ouder dat de werkgever nog een behoorlijke premiekorting kan claimen. De werknemer zelf kan nog profiteren van de dit jaar ingevoerde doorwerkbonus.

Overige arbeidsvoorwaarden

Wordt er gebruik gemaakt van de bijzondere seniorenregeling, zorg dan wel dat u de gemaakte afspraken goed vastlegt en dat de doorwerking naar andere arbeidsvoorwaarden fiscaal goed wordt geregeld. Als de medewerker nog slechts 60% feitelijk werkt en op drie dagen naar zijn werk reist in plaats van op vijf dagen, betekent dit in veel gevallen aanpassing van de onbelaste vaste (reis)kostenvergoeding.

met (gedeeltelijke) loondoorbetaling en voortzetting van de pensioenopbouw. Ook een dergelijke regeling kwalificeert niet als een RVU en er is derhalve geen strafheffing verschuldigd. Via deze seniorenregeling kunt u bijvoorbeeld oudere werknemers die zelf (tijdelijk) een stapje terug willen doen, behouden voor betere tijden! Een parttime functie moet uiteraard wel de facto mogelijk zijn. Sommige functies lenen zich hier niet voor.

Stap 3: let op de strikte voorwaarden voor toepassing reorganisatiebepaling!

Als u geen gebruik wilt (of kunt) maken van de hiervoor beschreven opties en de overeen te komen regeling valt onder de wettelijke definitie van een RVU, dan bieden de twee door het ministerie van Financiën uitgevaardigde besluiten misschien nog hoop. In deze besluiten zijn nog enkele handvatten gegeven om te toetsen of daadwerkelijk sprake is van een RVU. Dit gebeurt door te kijken naar de reden(en) van de beëindiging van het dienstverband (kwalitatieve toets) en daarna naar de hoogte van de 'schadeloosstelling' (kwantitatieve toets). Zo is bijvoorbeeld een met een dossier te onderbouwen persoonlijk disfunctioneren géén leeftijdsgerelateerde ontslagreden en is door de kwalitatieve toets geen sprake van een RVU-uitkering. Ook als sprake is van een echte reorganisatie conform de voorwaarden in het besluit van 8 december 2005, is geen strafheffing verschuldigd. De kwantitatieve toets kan nog een ontsnapping bieden, (zelfs) wanneer de ontslagvergoeding die partijen in gedachten hebben, leidt tot een inkomen in de inactieve periode van

Strikte uitleg

In de praktijk wordt de kwalitatieve reorganisatiebepaling door de Belastingdienst vaak strikter uitgelegd dan veel bedrijven denken. Zo moet de reorganisatie bijvoorbeeld plaatsvinden met het oog op de vermindering van het personeelsbestand op basis van objectieve criteria (zoals het lifo-systeem of het afspiegelingsbeginsel). Een vereiste dat voor veel discussie zorgt!

méer dan 70%. Een mogelijkheid is de ontslagvergoeding vóóraf te splitsen in een contant te betalen deel en een als pensioenkoopsom af te storten deel (zie stap 1). Het contant te betalen deel mag - samen met eventuele andere uitkeringen - niet leiden tot een totaalinkomen tijdens de inactieve periode van 70% of meer. Hogere wiskunde is echter voor dergelijke berekeningen wel noodzakelijk.

Adviesrichting in de praktijkcasus?

Een van de twee medewerkers gaat akkoord met een pensioencompensatie die als aanvullend pensioen onbelast bij het pensioenfonds door de werkgever kan worden gestort. Over het koopsombedrag is de werkgever geen RVU-strafheffing verschuldigd. De andere werknemer ziet deze pensioenvariant niet zo zitten. Hij wordt dit jaar 62 en heeft niet direct behoefte aan een eenmalige extra ouderdomspensioenstorting. Los van het feit dat hij het liefst nog zo lang mogelijk actief wil blijven bij de werkgever, geeft hij second best de voorkeur aan een tijdelijke aanvullingsregeling (zoals beschreven bij stap 2). Fiscaal vriendelijke alternatieven die nog bekeken zouden kunnen worden, zijn: gebruikmaking van levensloopregeling, deeltijdwerk cq. deeltijdpensioen of demotie. Het aardige van deze opties is dat daarbij meestal ook de pensioenopbouw nog over het laatstverdiende (oorspronkelijke) salaris kan worden voortgezet. Daarnaast is voor de werkgever nog een additioneel financieel voordeel te behalen via de premiekortingsregeling voor oudere werknemers. De werknemer zelf kan in zijn aangifte inkomstenbelasting nog een aardige doorwerkbonus als extra heffingskorting claimen ten aanzien van zijn inkomsten uit tegenwoordige arbeid.

Tot slot

Het is en blijft moeilijk om als werkgever rationele beslissingen te maken als het gaat om het afvloeien van gewaardeerd personeel. Financiële en beleidsmatige keuzes bij afvloeiingsregelingen reiken verder dan de keuze tussen jong of oud en de keuze tussen medewerkers met een tijdelijk of een vast contract. Weet in ieder geval dat bij het laten afvloeien van oudere medewerkers er nog voldoende creatieve oplossingen zijn, met optimale gebruikmaking van pensioenwetgeving, waarbij u niet geconfronteerd wordt met een extra RVU-strafheffing. ■

mr. drs. M.R. Visser, Ernst & Young Belastingadviseurs Human Capital, www.ey.nl / CompetenceCentre for Pension Research Universiteit van Tilburg, www.uvt.nl/ccp

Wet: art. 32ba, lid

6 Wet LB 1964; art. 85b URLB 2001; art. 63 Pensioenwet

Bron: MvF 26-05-2005, nr. DGB2005/3299M; MvF 8-12-2005, nr. DGB2005/6722M

Zie ook: Monique Bos, Een toetsmoment bij vervroegde uitreding, Loonzaken 2009, nr. 1, pag. 12