

LET OP HET RVU-RISICO BIJ HET AANBIEDEN VAN EEN SENIOENREGELING

Zonder gevolgen een stapje terug

Het komt steeds vaker voor: oudere werknemers die vanuit vitaliteitsoverwegingen minder willen werken, maar niet durven of kunnen omdat ze vrezen voor de pensioengevolgen. De seniorenregeling kan dan uitkomst bieden. U moet wel de fiscale regels in de gaten houden. Regelingen die leeftijdsgerelateerd zijn, kunnen namelijk als een regeling vervroegd uittreden (RVU) kwalificeren. De regeling pakt dan fors duurder uit.

Bij een seniorenregeling komt u met de werknemer overeen dat hij minder gaat werken, tegen een (in verhouding) hoger salaris en een pensioenopbouw op basis van de oorspronkelijke contractsomvang behoudt. Een voorbeeld: een werknemer gaat voortaan 50% van zijn contractsomvang werken, tegen 75% van het salaris en met 100% pensioenopbouw. Feitelijk wordt er bij gebruikmaking van de seniorenregeling dus minder

gewerkt met het oog op overbrugging naar pensioen, onder toekenning van een compensatie. Die compensatie zit dan in het salaris dat hoger ligt dan bij de feitelijke arbeidsomvang hoort en in een optimale pensioenopbouw. Een RVU is een vertrekregeling die tot doel heeft om werknemers in een compensatie vanuit de werkgever te voorzien ter overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen. De regeling

Aanbieden seniorenregeling niet (altijd) verplicht

De werknemer kan u niet verplichten tot het aanbieden van een seniorenregeling, tenzij de cao dat dwingend voorschrijft. Het is dus niet zo dat de oudere werknemer van u kan verlangen dat u bij een lagere arbeidsomvang toch het salaris dat hoort bij een hogere arbeidsomvang biedt. Omdat u echter ook zelf belang kunt hebben bij zo'n constructie, komt het toch vaak voor dat werkgevers hier wel voor kiezen. Wilt u dit niet, dan kunt u er ook voor kiezen om de werknemer

een 'uitgeklede' seniorenregeling aan te bieden, waardoor de werknemer alleen profiteert van de optimale pensioenopbouw.

Voorbeeld

Een uitgeklede seniorenregeling is bijvoorbeeld: bij 50% werken, wel 100% pensioenopbouw, maar dus geen 75% salaris. Over de optimale pensioenopbouw gaat u niet zelf, maar is het pensioenreglement bepalend.

heeft dan een leeftijdsgerelateerd karakter. Gevolg van een RVU is dat de werkgever een strafheffing van 52% over de compensatie aan de Belastingdienst moet betalen. Dit kan dan dus 52% zijn over het te veel betaalde salaris, een beëindigingsvergoeding of een vrijstelling van werkzaamheden met behoud van salaris. Wanneer een vertrekregeling (aantoonbaar!) met andere redenen te maken heeft – zoals disfunctioneren – is er geen sprake van een RVU. Dat geldt ook als niet aan de zogenoemde kwantitatieve toets is voldaan, wat het geval kan zijn bij zeer geringe compensaties.

Compensatie

Een RVU kan ook bij een gedeeltelijk vertrek aan de orde zijn, zoals minder werken onder toekenning van een compensatie. Feitelijk wordt er bij gebruikmaking van de seniorenregeling minder gewerkt met het oog op overbrugging naar pensioen, onder toekenning van een compensatie. Het is dus logisch te veronderstellen dat een seniorenregeling een RVU oplevert. Toch meent de wetgever dat zo'n seniorenregeling onder omstandigheden wél zou moeten kunnen zonder dat de werkgever hiervoor een strafheffing verschuldigd is. Daarom is in artikel 8.7, eerste lid van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 opgenomen wanneer zo'n seniorenregeling toch niet als RVU kwalificeert. De Belastingdienst licht in een zogenoemd vraag-en-antwoord-document toe dat gebruikmaking van de seniorenregeling geen RVU oplevert, maar dan wel

onder de voorwaarde dat de werknemer minimaal 50% van de oorspronkelijke contractsomvang blijft werken. Met de oorspronkelijke contractsomvang wordt bedoeld de omvang zoals die gold in de periode die voorafgaat aan de periode waarin de werknemer tien jaar vóór zijn pensioenleeftijd zit.

Vakantiedagen

Maar wat nu als de werkgever en de werknemer overeenkomen dat de arbeidsomvang minimaal 50% blijft, maar de werknemer feitelijk toch minder werkt doordat hij een stukje meer aan vakantiedagen opneemt? Komt dan alsnog een RVU in beeld omdat de werknemer minder dan 50% van zijn oorspronkelijke contractsomvang werkt? Dat is inderdaad het geval. De Belastingdienst vermeldt hierover het volgende: 'Wil de werkgever er in die periode zeker van zijn dat hij gevrijwaard blijft van de RVU-heffing, dan moet hij ervoor zorgen dat de werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling echt ook feitelijk per week minimaal 50% pleegt te werken van de arbeidsduur zoals die gold in het laatste kalenderjaar dat voorafgaat aan een periode van tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde pensioeningangsdatum.' Kortom: een seniorenregeling mag in theorie gepaard gaan met een opname van een verlofstuwmeer, maar dan moet u er wel op letten dat de werknemer minimaal 50% werkzaam blijft. Het is verstandig om dit vast te leggen in de afspraken over de seniorenregeling. Werkt een werknemer overigens minder dan 50% als gevolg van ziekte of opname van de jaarlijkse reguliere vakantiedagen, dan is dat vanuit RVU-perspectief geen bezwaar.

Pensioenreglement

Het is niet zo dat iedere oudere werknemer in aanmerking komt voor de seniorenregeling. Sowieso moet u altijd controleren wat het pensioenreglement hierover regelt. Normaal gesproken is de pensioenopbouw beperkt tot dat bedrag



dat een werknemer daadwerkelijk aan salaris geniet en niet meer dan dat. Dat neemt niet weg dat veel pensioenreglementen voorzien in een ruimere opbouw voor werknemers die tien jaar vóór hun pensioenleeftijd zitten. Stel bijvoorbeeld dat een werknemer in deze periode als gevolg van een demotie minder gaat verdienen of als gevolg van vitaliteitsproblemen minder gaat werken. In zo'n situatie mag de pensioenuitvoerder in het pensioenreglement opnemen dat de pensioenopbouw plaatsvindt op basis van het oorspronkelijke (hogere) salaris. In veel gevallen maakt de pensioenuitvoerder ook van deze mogelijkheid gebruik, maar niet altijd. U zult dus per situatie moeten nagaan of het inderdaad mogelijk is om de pensioengevolgen van minder werken of een lager beloonde functie volledig af te dekken.

Vergrijzingsproblemen

De seniorenregeling kan een mooie uitkomst bieden voor vergrijzingsproblemen

bij de werkgever en vitaliteitsproblemen bij de oudere werknemer. U hoeft niet direct te vrezen voor een tik op de vingers van de Belastingdienst, maar het is dan wel zaak dat u de 50%-eis goed voor ogen houdt. Maak daar vooral heldere afspraken over. Dat geldt ook voor de afspraak voor wiens rekening de aanvullende pensioenopbouw komt. Alternatief voor een seniorenregeling is een reguliere beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de oudere werknemer onder toekenning van een beëindigingsvergoeding. Omdat in dat geval echter het RVU-risico om de hoek komt kijken en bij deze standaardbeëindiging de pensioengevolgen evenmin ondervangen zijn, lijkt meer aandacht voor de seniorenregeling op zijn plaats. Cao-partners lijken dit belang steeds meer te onderkennen. Vervolgens bent u aan zet bij de implementatie!

Frédérique Hoppers, advocaat bij Dirkzwager advocaten & notarissen, e-mail: hoppers@dirkzwager.nl, www.dirkzwager.nl