

Risico van een RVU-strafheffing van 52% bij een reorganisatie

Bij de uitvoering van een sociaal plan bij reorganisatie bestaat het risico dat de Belastingdienst een RVU-strafheffing oplegt. Volgens de wet is de werkgever over uitkeringen of bijdragen op grond van een VUT-regeling, ook wel Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) genoemd, een strafheffing van 52% verschuldigd. Bij een reorganisatie loopt de werkgever het risico deze strafheffing te moeten afdragen over de financiële regelingen aan oudere werknemers.

Wanneer is sprake van een RVU?

De definitie van een RVU die door de 52%-strafheffing wordt getroffen, is zo ruim, dat bij een ontslagvergoeding aan een oudere werknemer (55 jaar of ouder), eigenlijk altijd moet worden getoetst of sprake is van een RVU-risico. Volgens de wet is een regeling die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend als doel heeft om te voorzien in een overbrugging tot aan het pensioen of in een aanvulling op het pensioen, een RVU of VUT-regeling. Loondoorbetaling, een toegekend stamrecht, of een eenmalige ontsluiting, kunnen allemaal onder deze definitie van een RVU vallen.

In het geval van collectief ontslag vanwege een reorganisatie, geldt wel versoepelend beleid voor de vraag of sprake is van een RVU. Als het doel van een reorganisatie is om tot vermindering van het personeelsbestand te komen op basis van objectieve criteria (zoals het afspiegelingsbeginsel of lifosysteem), zijn de financiële vergoedingen voor boventallige werknemers in principe niet als RVU aan te merken.

In de praktijk zien wij echter dat een zogenaamde remplaçantenregeling of plaatsmakersregeling in een sociaal plan tot discussie leidt met de Belastingdienst. Een plaatsmakersregeling wordt bij reorganisatie vaak onderhandeld door de OR en/of werknemersorganisaties. De werkgever wil zelf ook vaak een plaatsmakersregeling aanbieden, vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap. De Belastingdienst stelt zich in veel gevallen echter op het standpunt dat de plaatsmakersregeling een RVU is. De uitkeringen op basis van de plaatsmakersregeling, vallen voor de werkgever dan onverwacht 52% duurder uit.

Doorzetting strakke beleid over RVU-heffing met slechts kleine versoepeling

Recent is door de Staatssecretaris van Financiën een besluit gepubliceerd waarin wordt bevestigd dat slechts marginaal kan worden afgeweken van objectieve ontslagcriteria zoals het afspiegelingsbeginsel.

Op het objectieve criterium staat de Staatssecretaris slechts een doelmatigheidsmarge toe van 10%. Wanneer bij een reorganisatie meer oudere werknemers worden ontslagen dan binnen de grenzen van de objectieve ontslagcriteria en de doelmatigheidsmarge mogelijk was, dan is de werkgever volgens het besluit 52% extra heffing verschuldigd over het totaal van de afvloeiingsregelingen aan oudere werknemers.

Hoe kunt u het risico van een RVU-strafheffing minimaliseren?

In verband met de RVU-strafheffing adviseren wij u uw sociaal plan vooraf vanuit fiscaal oogpunt te beoordelen, zodat de RVU-heffing kan worden geminimaliseerd en ook gebudgetteerd. In de praktijk zien wij overigens methoden om de verschuldigde heffing aanzienlijk terug te dringen indien de plannen tijdig worden aangepast. Een mogelijke oplossing om de 52% strafheffing te beperken, is om een ontslagvergoeding als (extra) pensioenstorting vorm te geven, mits aan de voorwaarden hiervoor wordt voldaan.

Voor verder advies over het RVU-risico, en andere fiscale aandachtspunten bij een reorganisatie, kunt u contact opnemen met PwC Belastingadvies– Jasja van 't Hullenaar (088 7924520 of 06 53223095).