

Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)

Oudere werknemers moeten zolang mogelijk blijven deelnemen aan het arbeidsproces. VUT-regelingen verdwenen, de pensioenleeftijd wordt verhoogd en ontslagvergoedingen, afvloeiingsregelingen en non-activiteitsregelingen liggen onder een vergrootglas. Is een dergelijke regeling een regeling voor vervroegde uittreding (RVU), dan hangt daar voor jou als werkgever een fiks prijskaartje aan. De werkgever betaalt dan immers 52% belasting over de uitkeringen, die hij/zij niet kan verhalen op de werknemers. Maar je kunt zekerheid vooraf zekerheid krijgen over de vraag of de vertrekregeling die jouw cliënt/werkgever wil aanbieden een RVU is. Hoe? Dat lees je in deze notitie.

Wat is een RVU?

[Redacted text]

Maar in de praktijk zijn er ook voldoende legitieme redenen voor de werkgever om een vertrek- of afvloeiingsregeling op te zetten. Denk aan een reorganisatie om bedrijfseconomische redenen, waarbij boventallig personeel moet vertrekken. In dat geval is de sanctie die aan een RVU kleeft onterecht. Maar waar zit dan het verschil tussen een legitieme vertrekregeling en een vertrekregeling die kwalificeert als RVU?

[Redacted text]

Hoe krijgt de werkgever vooraf zekerheid?

Stel, een werkgever moet zijn bedrijf saneren om zo te kunnen blijven concurreren. Een paar van zijn werknemers kunnen de vernieuwingen die dat met zich meebrengt niet aan. De werkgever wil deze werknemers daarom ontslaan, maar ze wel een goede vertrekregeling meegeven, want ze hebben zich altijd met hart en ziel ingezet voor zijn bedrijf. Tegelijkertijd wil hij ook niet het risico lopen dat de vertrekregeling achteraf extra veel gaat kosten door de 52% eindheffing.

[Redacted text]

Uitspraak Hoge Raad

[Redacted text]