

Mogelijkheden om eerder te stoppen met werken



We worden nog steeds ouder en daarom was langer doorwerken het devies om ook ons pensioensysteem wat betaalbaarder te houden. De AOW-leeftijd is dan ook de laatste jaren flink gestegen. Voor sommige mensen zal langer doorwerken geen probleem zijn maar de groep met bijvoorbeeld een zwaar beroep zal daar niet om zitten springen. Uit de praktijk komen ook steeds meer geluiden dat werken tot de AOW-leeftijd wel erg lang is. Welke mogelijkheden zijn er nu allemaal om eerder te kappen met werken?

De AOW-leeftijd is de afgelopen jaren stapsgewijs omhooggegaan en is daarnaast gekoppeld aan de levensverwachting. De AOW-leeftijd stijgt echter wel minder hard als gevolg van de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd. Maar ondanks die minder harde stijging, ligt de AOW-leeftijd nog steeds vrij hoog en is de constatering dat niet iedere werknemer, in het bijzonder de werknemers met een zwaar beroep, het redt om door te werken tot de AOW-leeftijd.

Maar ook mensen met andere beroepen kunnen werken tot hun AOW-leeftijd wel eens te lang vinden. Daarom zijn er een aantal regelingen opgetuigd die het fiscaal 'voordeliger' voor u en uw werknemers maken om wat eerder te stoppen met werken.

AOW-leeftijd en koppeling levensverwachting

De AOW-leeftijd wordt straks minder gekoppeld aan de levensverwachting; vanaf 2026 stijgt deze niet met één jaar per jaar dat we langer leven, maar met acht maanden. De AOW-leeftijd is dit jaar 66 jaar en tien maanden. Vanaf 2024 67 jaar.

Regelingen voor eerder stoppen

Van welke faciliteiten kunnen u en uw (oudere) werknemers nu misschien gebruikmaken als er eerder gestopt wil worden met werken? Het gaat om de volgende regelingen:

- RVU-drempelvrijstellingsregeling;
- generatieregeling;
- compensatie in de pensioensfeer;
- vrijwillige voortzetting pensioendeelneming.

Per hierboven vermelde maatregel wordt hier verderop toegelicht wat de voordelen voor u en de werknemer kunnen zijn, zowel op fiscaal terrein als op pensioenterrein.

RVU-drempelvrijstelling

RVU staat voor de Regeling voor Vervroegde Uittreding. Met het oog op werknemers die zwaar werk verrichten, heeft de wetgever de RVU-drempelvrijstelling in het leven geroepen. De drempelvrijstelling staat echter ook open voor werknemers die geen zwaar werk verrichten. Met deze drempelvrijstelling zal de Belastingdienst onder omstandigheden geen strafheffing van 52% over de RVU-ontslagcompensatie (zoals een ontslagvergoeding) bij de werkgever heffen. Stel dat u aan een oudere werknemer een ontslagvergoeding toezegt ter hoogte van € 50.000 bruto. Met die vergoeding kan de werknemer de periode tot aan zijn pensioen op basis van een acceptabel inkomensniveau overbruggen.

De Belastingdienst kan een ontslagvergoeding als een RVU aanmerken

Strafheffing over ontslagvergoeding

Omdat deze regeling leeftijdgerelateerd is, namelijk is ingegeven om de periode tot zijn pensioenleeftijd te overbruggen, kan de Belastingdienst de regeling als een RVU aanmerken. U bent dan niet alleen voornoemde € 50.000 bruto aan ontslagvergoeding aan de werknemer kwijt, maar zult aanvullend hierop ook nog een strafheffing van € 26.000 aan de Belastingdienst moeten betalen. U wordt daarmee in feite ontmoedigd om met de oudere werknemer tot een vaststellingsovereenkomst voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen.

Vrijstelling verschuldigde heffing

Omdat de ontmoediging van het eerder stoppen met werken op gespannen voet staat met de constatering dat het voor sommige oudere werknemers moeilijk is om tot de (verhoogde) AOW-leeftijd te blijven werken, is een drempelvrijstelling geïntroduceerd.

Concreet is de bedoeling van deze vrijstelling om het mogelijk te maken dat in de 36 maanden vóór het bereiken van de AOW-leeftijd aan werknemers een bedrag wordt meegegeven, zonder dat hierover de RVU-heffing verschuldigd is. De vrijstelling geldt (met terugwerkende kracht) van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Voor RVU-uitkeringen die u en uw werknemer uiterlijk op 31 december 2025 schriftelijk zijn overeengekomen, geldt overgangsrecht tot en met 31 december 2028.

De hoogte van de vrijstelling is voor 2023 bepaald op € 2.037 bruto per maand. Dit bedrag is voor iedere werknemer gelijk, onafhankelijk van arbeidsduur of salaris. Over de maximale periode van 36 maanden komt het vrijgestelde bedrag dan dus neer op € 24.444 bruto. Hiermee sluit de vrijstelling, na inhouding van loonheffingen, aan bij het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaanden.

Hoger bedrag vergoeding beëindiging toekennen

U mag ook een hoger bedrag aan beëindigingsvergoeding toekennen, alleen zult u zich in het geval van een RVU wel moeten realiseren dat u over het gedeelte dat uitstijgt boven de drempelvrijstelling een strafheffing van 52% verschuldigd bent.

Werk afbouwen met generatieregeling

Een generatieregeling – ook wel de seniorenregeling genoemd – geeft de mogelijkheid aan oudere werknemers om minder te gaan werken tegen een weliswaar lager salaris (maar niet een evenredig lager salaris) en vaak nog met 100% pensioenopbouw. Ondanks dat langer doorwerken het devies van de overheid is, wordt hier in fiscale wet- en regelgeving een uitzondering gecreëerd.

Weliswaar werkt een werknemer nog door, maar wel qua arbeidsduur op een lager niveau. Stel dat een werknemer 50% werkt tegen 70% van het salaris, met behoud van 100% pensioenopbouw. Van belang is dat de werknemer wel echt voor ten minste 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur wordt ingezet, omdat er anders alsnog fiscale problemen kunnen ontstaan. Het is geen recht van iedere werknemer om gebruik te maken van de generatieregeling.

Vitaler de eindstreep bereiken

Gebruikmaking van de generatieregeling kan op zowel fiscaal vriendelijke wijze als pensioen vriendelijke wijze. Het biedt de werknemers de mogelijkheid om vitaler de eindstreep te bereiken. Duurzame inzetbaarheid wordt bevorderd en daarnaast kan het gebruikmaken van de generatieregeling tot een evenwichtigere leeftijdsopbouw leiden. Als de oudere werknemer een stapje terugzet, ontstaat ruimte voor andere werknemers om in of door te stromen.

U en uw werknemer kunnen afspraken maken over een compensatie in de pensioensfeer

Compensatie in de pensioensfeer

In veel pensioenregelingen wordt niet fiscaal maximaal pensioen opgebouwd. U en uw werknemer kunnen in dat geval, bijvoorbeeld in het kader van een overeenkomst waarin de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt (vaststellingsovereenkomst), afspraken maken over een compensatie in de pensioensfeer. Er vindt dan een storting plaats in de fiscale ruimte van de pensioenregeling, omdat die ruimte in de jaren daarvóór niet volledig benut is.

Deze ruimte ontstaat omdat in lang niet iedere pensioenregeling een premie-inleg ter hoogte van het fiscale maximum plaatsvindt. Zo'n storting kan netto plaatsvinden en vanwege de rechtstreekse pensioenbestemming speelt er geen RVU-risico. Deze storting is daarmee zowel fiscaal vriendelijk als pensioen vriendelijk.

Toch komen deze stortingen in de pensioenpraktijk niet zo heel vaak voor. Veel pensioenuitvoerders hebben zo'n storting namelijk niet in het pensioenreglement geregeld.

Vrijwillige voortzetting pensioenregeling

De uitdiensttreding van een werknemer betekent in de regel ook een afmelding bij de pensioenuitvoerder. Oftewel: een einde van de deelneming aan de pensioenregeling. Dan vindt er geen opbouw van het ouderdomspensioen meer plaats en bestaat er geen dekking meer voor het nabestaandenpensioen.

Een vrijwillige voortzetting kan alleen als dit in het pensioenreglement is opgenomen

Die dekking voor het nabestaandenpensioen wordt op een andere manier gedurende een zekere periode gerealiseerd (uitloopdekking). Voor de toekomstige opbouw van het ouderdomspensioen geldt dat echter niet. Die eindigt direct op het moment dat een werknemer uit dienst treedt. Er is één 'tenzij', namelijk tenzij een werknemer besluit zijn pensioendeelneming vrijwillig voort te zetten.

Mogelijkheid in pensioenreglement

De werknemers kunnen alleen aanspraak maken op een vrijwillige voortzetting als in het pensioenreglement die mogelijkheid is opgenomen. Ga daarom na wat uw pensioenuitvoerder hierin te bieden heeft. De verwachting is niet dat werknemers op grote schaal gebruik gaan maken van de vrijwillige voortzetting.

Niet alleen omdat de werknemer zelf de vrijwillige voortzetting moet aanvragen, maar ook, of misschien wel met name, omdat de kosten voor vrijwillige voortzetting voor rekening van de werknemer komen (tenzij bijvoorbeeld in de cao of het pensioenreglement iets anders geregeld is).

In Wtk geen uitbreiding

De Wet toekomst pensioenen (Wtk) breidt de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de pensioendeelneming voor de werknemer niet uit. Ook onder het nieuwe pensioenstelsel zal de vrijwillige voortzetting niet als een absoluut recht wettelijk verankerd worden.

Dit is een artikel van de redactie van Fiscaal Rendement

Fiscaal Rendement is dé informatiebron voor fiscaal geïnteresseerde ondernemers en hun financiële adviseurs. Wat is er veranderd in de fiscale praktijk, en hoe kun je als specialist deze informatie direct in je dagelijkse werk toepassen? Je weet het dankzij nieuws en praktische artikelen over onder meer inkomstenbelasting, vennootschapsbelasting, heffing en invordering, bezwaar en beroep en BTW.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Fiscaal Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Fiscaal Rendement is daarnaast multimediaal.

De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Fiscaal Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl