

# V&A 12-003 Verlofstuwmeren en regelingen voor vervroegde uittreding

1 januari 2022 00:00



Dit V&A 12-003 behandelt de vraag of een werkgever de RVU-eindheffing van artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964 moet afdragen over het tijdens de opname van een verlofstuwmeer uitbetaalde loon.

## Vraag

Een werknemer neemt gedurende enige jaren deel aan een seniorenregeling. Hij werkt in die periode voor tenminste 50% en krijgt 100% van zijn loon doorbetaald. De seniorenregeling is geen regeling voor vervroegde uittreding (RVU) omdat deze voldoet aan de voorwaarden van artikel 8.7, eerste lid, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (URLB).

De werknemer heeft daarnaast een verlofstuwmeer van 13 maanden dat is opgebouwd uit compensatieverlof van het lopende jaar, vakantieverlof van het lopende jaar, doorgeschoven vakantieverlof uit voorgaande jaren, opgespaard verlof dat afkomstig is uit een bij zijn werkgever van kracht zijnde verlofspaarregeling (in welke vorm dan ook) en uit overwerk (tijdsparen). De verlofspaarregeling is een regeling die openstaat voor alle werknemers van alle leeftijden. De verlofspaarregeling is niet (nagenoeg) uitsluitend gericht op het sparen van verlof voor opname voorafgaand aan pensionering.

De werknemer zal per 1 juli 2022 ontslag nemen wegens vervroegde pensionering. Hij stopt volledig met werken op 1 juni 2021 en neemt gedurende 13 maanden zijn verlofstuwmeer op met 100% loondoorbetaling. Vanaf 1 juni 2021 is de werknemer geen deelnemer meer van de seniorenregeling. De werkgever stemt (uitdrukkelijk of stilzwijgend) in met deze verlofopnamen.

Bestaat de kans dat de werkgever naast de normale loonheffing over het loon ook nog de RVU-heffing van 52% van artikel 32ba, zesde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB) moet afdragen over het tijdens de opname van het stuwmeerverlof uitbetaalde loon?

## Antwoord

Nee, in dit geval niet. Een werkgever mag er van uitgaan dat de Belastingdienst zich in deze situatie niet op het standpunt stelt dat bij de opname van het verlofstuwmeer sprake is van een RVU als:

1. het verlof niet speciaal is toegekend aan deze oudere werknemer met het oog op een vervroegde uitstroom van de werknemer en

2. het totaal van het gespaarde verlof en het verlof van het lopende jaar (het verlofstuwmeer) de omvang van 100 maal de wekelijkse arbeidsduur niet te boven gaat (zie artikel 11, eerste lid, onderdeel r, ten eerste, Wet LB).

Aan het bovenstaande doet niet af dat aan de opname van het verlofstuwmeer een periode van werken in een seniorenregeling voorafging. De volgorde van de opnamen is niet van belang: het gaat bij de beoordeling van de aanwezigheid van een RVU om het doel van de regeling (of van een deel daarvan) bij de toekenning door de werkgever, niet om de wijze waarop de werknemer van de regeling gebruik maakt.

#### Opnemen verlofstuwmeer en samenloop met seniorenregelingen

Er kan wel een probleem ontstaan bij samenloop van de seniorenregeling met het opmaken van het verlofstuwmeer. De seniorenregeling geldt zolang de werknemer nog enige feitelijke arbeid verricht en meer loon krijgt uitbetaald dan overeenkomt met die arbeid. 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 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde pensioeningangsdatum.

Door opname van verlof uit een verlofstuwmeer kan de werknemer onder de 50%-grens komen. Alleen opname van gewoon jaarlijks vakantieverlof of niet werken wegens arbeidsongeschiktheid heeft geen invloed op de 50%-norm. Zie artikel 8.7, eerste lid, URLB en de bij de invoering op het artikel gegeven toelichting door de staatssecretaris van Financiën.

#### **Voorbeeld:**

Een werknemer neemt deel aan een seniorenregeling. De werknemer hoeft nog maar 80% te werken tegen ontvangst van 90% van het loon en de pensioenopbouw wordt voor 100% voortgezet. Indien de werknemer door de opname van extra verlof uit het verlofstuwmeer feitelijk minder dan 50% gaat werken, dan is de seniorenregeling aan te merken als een RVU. De werkgever is dan de RVU-heffing van artikel 32ba, zesde lid, Wet LB verschuldigd over de in het kader van de seniorenregeling extra aan de werknemer betaalde (10%) loon. Als geen sprake zou zijn van een seniorenregeling zou de werknemer voor de 80% gewerkte en opgenomen verlofuren een loon ontvangen van 80% van het normale loon. In het kader van de RVU betaalt de werkgever voor de 80% gewerkte en opgenomen verlofuren echter een loon van 90%. De werkgever betaalt dus in het kader van de RVU 10% extra loon waarover hij de RVU-heffing verschuldigd is.



**Let op!**

Indien de seniorenregeling is aan te merken als een RVU kan onder voorwaarden gebruik worden gemaakt van de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling van artikel 32ba, zevende lid, Wet LB.

De tijdelijke RVU-drempelvrijstelling is ingevoerd als onderdeel van het op 5 juni 2019 door kabinet, werknemers- en werkgeversorganisaties gesloten principeakkoord over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Voor zover de betalingen in het kader van de RVU onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven, is de werkgever geen RVU-heffing verschuldigd.

De voorwaarden voor de RVU-drempelvrijstelling zijn als volgt:

- De RVU-uitkering vindt plaats in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025;
- Voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028 geldt een uitlooperperiode. Gedurende deze periode kan de drempelvrijstelling worden toegepast, mits de beëindigingsovereenkomst uiterlijk 31 december 2025 getekend is en de werknemer uiterlijk op 31 december 2025 de leeftijd heeft bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt;
- De drempelvrijstelling geldt zowel voor een uitkering ineens, als voor periodieke uitkeringen ingevolge een RVU;
- De drempelvrijstelling is enkel van toepassing op uitkeringen uit een RVU die plaatsvinden in de periode vanaf 36 maanden voorafgaande aan de AOW-leeftijd van een werknemer. Voor zover RVU-uitkeringen dus meer dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd worden uitgekeerd, is over deze uitkeringen RVU-heffing verschuldigd (zie ook Situatie 4 zoals genoemd in [de Memorie van Toelichting wetsvoorstel Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen, Kamerstukken TK 2019-2020, 35 555, nr. 3, p. 20](#) 
- De drempelvrijstelling is maximaal het in artikel 32ba, zevende lid, Wet LB genoemde bedrag en wordt berekend per maand, aan de hand van het aantal maanden vanaf de (eerste) uitkering tot aan het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer, met een maximum van 36 maanden. Vindt de (eerste) uitkering dus plaats op een moment dat gelegen is op minder dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd in, dan geldt de vrijstelling alleen nog voor de resterende maanden. Bovendien wordt een gedeelte van een maand naar boven afgerond;
- Bedraagt het (totale) bedrag van de uitkering(en) ingevolge een RVU meer dan het bedrag van de drempelvrijstelling, dan is over het meerdere de RVU-heffing verschuldigd.

