

Ontslagvergoeding?

Zorg dat u tijdig weet waar u fiscaal aan toe bent

INFORMATIE VOOR DE WERKGEVER

Bij een reorganisatie of herstructurering van een bedrijf kunnen gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn. Vaak gaat dat gepaard met een ontslagvergoeding. Daarbij kunnen u en uw ex-werknemer te maken krijgen met een strafheffing. Hoe dat zit, leest u hieronder.



Eerder stoppen met werken

In het verleden werd eerder stoppen met werken door de overheid gestimuleerd, onder meer met gunstige fiscale regelingen, zoals de VUT. Daaraan kwam in 2006 met de *Wet VUT Pensioen en Levensloop* een einde. Met het oog op economische en demografische ontwikkelingen wordt vroeg met pensioen gaan nu juist ontmoedigd. Onder meer met fiscale strafmaatregelen.

Wat heeft dit te maken met een ontslagvergoeding?

Een ontslagvergoeding, of gouden handdruk, wordt door de wetgever in bepaalde gevallen uitgelegd als een manier om de werknemer de mogelijkheid te bieden om eerder met pensioen te gaan. Zo'n ontslagvergoeding wordt dan een RVU genoemd (Regeling voor Vervroegde Uittreding). In zo'n geval betaalt u als (ex-)werkgever over die vergoeding een strafheffing van 26% en vanaf 2011 zelfs 52%.

Daarnaast kunnen er ongunstige gevolgen zijn voor uw (ex-)werknemer(s). Indien de ontslagvergoeding niet in één keer is uitgekeerd, maar bijvoorbeeld is ondergebracht in een stamrecht BV, betaalt uw ex-werknemer over het rendement ook nog eens een strafheffing.

Zorg voor duidelijkheid

Of er sprake is van een RVU, kunt u in veel gevallen zelf vaststellen. Moeten er noodgedwongen arbeidsplaatsen verdwijnen of functioneert een werknemer niet goed, dan is er (waarschijnlijk) geen sprake van een RVU. Het is belangrijk om tijdig duidelijkheid te krijgen, zodat u weet waar u fiscaal aan toe bent. Op de volgende pagina helpen we u daarbij.

Wat zijn de mogelijkheden met een ontslagvergoeding?

1. Eenmalig geheel uitkeren. De (ex-)werknemer rekt dan direct fiscaal af.
2. Direct starten met periodieke uitkeringen, bijvoorbeeld via een Stamrecht BV, verzekeringspolis of bankspaarrekening.
3. Laten doorgroeien voor toekomstige periodieke uitkeringen (uitstellen) bijvoorbeeld door middel van een Stamrecht BV, verzekeringspolis of bankspaarrekening.

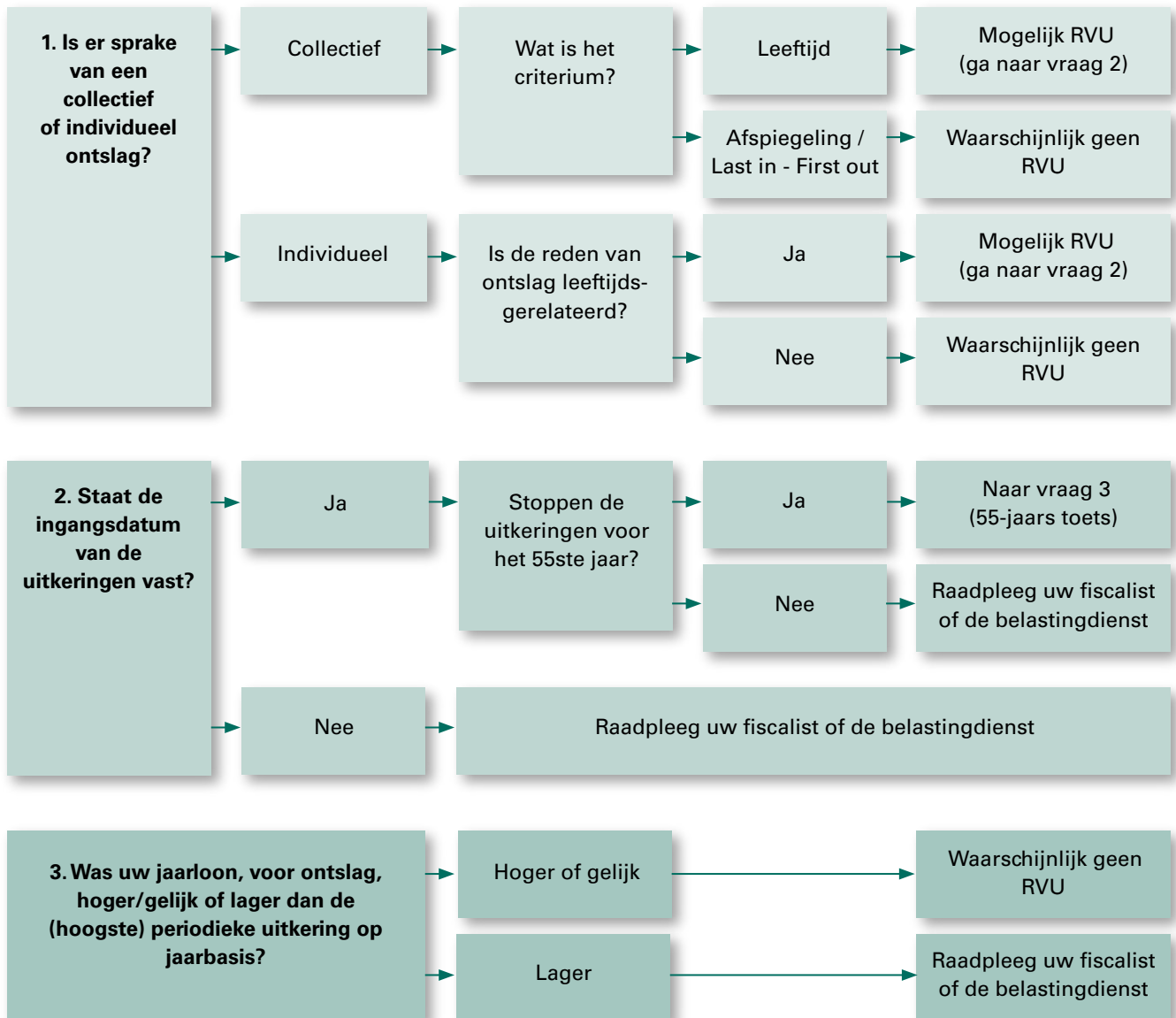
Een combinatie van deze drie is ook mogelijk.

Meer informatie treft u aan op: www.abnamro.nl

Wel of geen RVU?

Of er wel of geen sprake is van een RVU hangt van een aantal zaken af. Denk bijvoorbeeld aan de reden van het ontslag of de leeftijd waarop de ontslagvergoeding wordt uitgekeerd. Met behulp van het schema hieronder kunt u nagaan of er in de situatie van uw (ex-)werknemer(s) sprake is van een RVU. Wilt u het zeker weten, vraag dan een beschikking aan bij de Belastingdienst.

RVU stroomschema, indicatief.



Ontslagvergoeding. En nu?

Biedt u een of meer werknemers een ontslagvergoeding en wilt u zeker weten dat u niet voor onaangename fiscale verrassingen komt te staan? Vraag dan vooraf een beschikking aan bij de Belastingdienst.

Wilt u uw werknemers ondersteunen bij het zoeken naar een goede bestemming voor de ontslagvergoeding? Voor het beste advies kunt u contact opnemen met uw contactpersoon bij ABN AMRO of met de

afdeling Collectieve PersoneelsRegelingen, per mail via collectieve.personeelsregelingen@nl.abnamro.com of via telefoonnummer 020 - 628 32 40.

De in deze brochure aangeboden informatie is bedoeld als informatie in algemene zin en is niet toegespitst op een persoonlijke situatie. De informatie mag daarom niet beschouwd worden als een advies. De informatie die in deze brochure wordt gegeven komt uit de wet en uit betrouwbaar geachte bronnen. ABN AMRO beoogt uiteraard deze informatie juist en volledig weer te geven, maar kan dit niet garanderen. Voor uitgebreidere informatie over Regelingen Vervroegde Uittreding (RVU) verwijzen wij u naar de belastingdienst. De informatie in deze brochure kan onderhevig zijn aan wijzigingen. ABN AMRO is niet verplicht u hierover te informeren.