

# VUT-regelingen in het particuliere bedrijfsleven

*VUT-regelingen zijn eind zeventiger jaren ontstaan met als doel arbeidsherverdeling en afvloeiing van oudere werknemers. Sindsdien heeft de VUT een grote vlucht genomen en zijn talloze VUT-regelingen tot stand gekomen. Thans hoort men vaak dat de VUT met pensioen zou moeten gaan omdat de aan de VUT verbonden kosten te hoog zouden zijn geworden. Ook wordt gesteld dat VUT-regelingen en pensioenregelingen zouden moeten opgaan in regelingen voor flexibel uittreden. Het ziet er echter niet naar uit dat de VUT binnen afzienbare tijd zal zijn afgeschaft. Volgende reden om in Reflector aandacht te besteden aan het verschijnsel VUT.*

## Opkomst van VUT-regelingen

Mr. W. P. M. Thijssen: 'De VUT fungeert meer als afvloeiingsregeling en wordt feitelijk als een vorm van vervroegde pensionering ervaren'

De eerste aanzet voor de VUT is gegeven in een rapport van het toenmalige Nederlands Katholiek Vakverbond (het NKV) onder de titel 'Jong voor Oud'. Een Commissie van Externe adviseurs bracht desgevraagd aan de regering een advies uit over

de invoering van VUT-regelingen. De Commissie was van mening dat het met VUT-regelingen beoogde doel, arbeidsherverdeling, niet zou worden bereikt. Tenzij een VUT-regeling zou garanderen dat voor elke uitgetreden werknemer een andere werknemer zou worden aangenomen.

Ondanks het negatieve advies van de commissie zijn in 1976 de eerste VUT-regelingen tot stand gekomen in het onderwijs en in de bouw. Momenteel zijn in de meeste bedrijfstakken en in veel ondernemingen VUT-regelingen tot stand gekomen. Gebleken is dat het aanvankelijk met VUT-regelingen nagestreefde doel, arbeidsherverdeling, niet altijd is gerealiseerd. De VUT fungeert meer als afvloeiingsregeling en wordt feitelijk als een vorm van vervroegde pensionering ervaren.

## Wijzen van totstandkoming van VUT-regelingen

Een VUT-regeling is in het alge-

meen onderdeel van een pakket arbeidsvoorwaarden. VUT-regelingen komen dan ook in het arbeidsvoorwaardenoverleg tot stand.

Iedere individuele werknemer kan in beginsel van zijn werkgever een VUT-regeling bedingen. In de praktijk komt het bijvoorbeeld wel voor dat een werknemer-groootaandeelhouder van (zijn eigen) B.V. een VUT-regeling bedingt.

Ook is het mogelijk dat in een onderneming een standaardarbeidsovereenkomst wordt gehanteerd, waarvan een VUT-regeling onderdeel uitmaakt. Vaak wordt de basis voor een VUT-regeling gelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). Een CAO is een afspraak tussen een of meer werkgeversorganisaties en een of meer werknemersorganisaties. In een CAO wordt ten aanzien van de in de ondernemingen van de bij de werkgeversorganisatie(s) aangesloten werkgever(s) te hanteren arbeidsvoorwaarden een minimumregeling vastgelegd. Een werkgever die lid is van (een van) de contracterende werkgeversorganisaties is verplicht jegens de werknemers die lid zijn van een vakvereniging die partij is bij de CAO het in de CAO vastgelegde minimumpakket te hanteren.

Werkgevers en werknemers binnen een bepaalde bedrijfstak kunnen een CAO algemeen verbindend laten verklaren door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In dat geval dienen ook werkgevers die geen lid zijn van een van de contracterende werkgeversorganisaties de CAO in acht te nemen. Ook werknemers die geen lid zijn van een van de vakverenigingen die partij is bij de CAO kunnen aan een CAO rechten ontnemen, wanneer die CAO algemeen verbindend is verklaard. Zo wordt oneerlijke



concurrentie binnen de bedrijfstak door het hanteren van minder gunstige arbeidsvoorwaarden voorkomen.

Vermelding verdient dat een CAO uitsluitend op een VUT-regeling betrekking mag hebben. Voorts kunnen bepalingen uit een CAO die op VUT betrekking hebben voor een periode van maximaal 5 jaren in plaats van de gebruikelijke 2 jaren algemeen verbindend worden verklaard.

### **Het recht op een VUT-uitkering**

Er zijn vele VUT-regelingen die onderling grote verschillen vertonen. Toch zijn er een aantal bepalingen die in vrijwel elke VUT-regeling zijn opgenomen en die betrekking hebben op het doel van de VUT: arbeidsherverdeling en afvloeiing van oudere werknemers. Algemeen is een bepaling die aangeeft onder welke voorwaarden een VUT-uitkering wordt toegekend. De eerste en meest essentiële voorwaarde is dat de werknemer die vervroegd wenst uit te treden ontslag moet nemen. De werkgever hoeft in het geval waarin de werknemer ontslag neemt in verband met vervroegde uit-treding voor het ontslag geen vergunning te vragen van de directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau.

De tweede voorwaarde die aan het toekennen van een VUT-uitkering pleegt te worden verbonden is dat de werknemer geen recht kan doen gelden op een uitkering op grond van een sociale (werknemers)verzekering. Het betreft de Ziekwet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Werkloosheidswet.

Een derde voorwaarde houdt in dat een werknemer pas dan vervroegd kan uit-treden, indien hij een bepaalde periode, meestal 10 jaren, bij zijn werkgever, het concern waartoe zijn werkgever behoort of binnen de bedrijfstak waartoe de onderneming van zijn werkgever behoort werkzaam is geweest. Deze eis wordt aangeduid met de dienstjareneis. Dit vereiste kan de zogenaamde VUT-breuk veroorzaken. Een

VUT-breuk doet zich voor wanneer een werknemer ten gevolge van het aanvaarden van een nieuwe werkkring bij zijn nieuwe werkgever niet meer aan de dienstjareneis in de VUT-regeling kan voldoen. Aan de VUT-regeling die bij zijn oude werkgever gold kan hij ten gevolge van het ontslag geen rechten meer ontlenen.

De vierde en laatste voorwaarde die ik behandel is de voorwaarde die inhoudt dat de werknemer die vervroegd wenst uit te treden geen rechten aan een door zijn werkgever getroffen afvloeiingsregeling kan ontlenen. Een afvloeiingsregeling wordt wel gehanteerd om een groep werknemers in het kader van een reorganisatie of een inkrimping te kunnen ontslaan. Voor die werknemers staat de VUT-regeling niet open. Ook de eenmaal ingegane VUT-uitkering is aan een essentiële voorwaarde verbonden. Op een ingegane VUT-uitkering worden neveninkomsten uit arbeid die de VUT-gerechtigde verwerft na ingang van de VUT-uitkering in mindering gebracht. Een dergelijke neveninkomstenmindering vloeit logischerwijze uit het doel van een VUT-regeling voort. In de praktijk wordt wel eens in een VUT-regeling bepaald dat de VUT-gerechtigde tijdens de VUT-periode geen nieuwe werkkring mag aanvaarden. Een 'verbod' om een arbeidsovereenkomst aan te gaan mist waarschijnlijk rechtskracht. Het is dan ook aan te bevelen een neveninkomstenregeling op te nemen in plaats van een verbod tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst.

### **Duur, hoogte en bestanddelen van een VUT-uitkering**

In de praktijk ziet men dat de hoogte van een VUT-uitkering meestal 80-100 % van het laatste door de werknemer genoten loon bedraagt. Uit onderzoek onder werknemers voor wie een VUT-regeling openstond is namelijk gebleken dat de bereidheid om vervroegd uit te treden sterk afhangt van het inkomensverlies dat optreedt door van de VUT-regeling gebruik te maken. Het inkomensverlies blijkt voldoende

beperkt te zijn, wanneer de VUT-uitkering niet minder dan 80 % van het laatstgenoten salaris bedraagt. De VUT-leeftijd varieert sterk: van 60-63 jaar. Een ander aspect dat een belangrijke rol speelt bij de beslissing al dan niet van een VUT-regeling gebruik te maken is welke de consequenties van vervroegde uit-treding voor de pensioenopbouw zijn. De bereidheid vervroegd uit te treden is groter wanneer het volledige pensioen op de VUT-datum is opgebouwd, of wanneer de pensioenopbouw tijdens de VUT-periode ongewijzigd wordt voortgezet. Hiermee hangt samen dat de meeste VUT-regelingen ongewijzigde of gedeeltelijke voortzetting van de pensioenopbouw gedurende de VUT-periode garanderen.

Van belang is ook dat de verplichte ziekenfondsverzekering voor een werknemer tijdens de VUT-periode ongewijzigd kan doorlopen. Het 'werkgevers' deel in de premie blijft gedurende de VUT-periode verschuldigd wanneer de ziekenfondsverzekering doorloopt. Het is gebruikelijk dat ook het 'werkgevers'aandeel in de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering gedurende de VUT-periode wordt vergoed.

Voorts heeft de werknemer recht op de over dienst VUT-uitkering verschuldigde overhevelingstoeslag.

Uit het voorafgaande volgt dat een VUT-regeling in het algemeen recht geeft op:

- de bruto VUT-uitkering van 70-100 % van het laatstgenoten bruto salaris;
- de over die uitkering verschuldigde overhevelingstoeslag;
- het over de VUT-uitkering verschuldigde 'werkgevers'-deel in de premie voor een ziektekostenverzekering; en
- het 'werkgevers' deel in de voor de VUT-gerechtigde verschuldigde pensioenpremie.

### **Financiering en waarborging van VUT-rechten**

In het algemeen kunnen (toekomstige) financiële verplichtingen op drie verschillende wijzen worden gefinancierd namelijk door middel van:

- een omslagstelsel;
- een rentedekkingsstelsel; en
- een kapitaaldekkingstelsel.

Toegesplitst op VUT-regelingen houdt een omslagstelsel in dat de in een bepaald jaar verschuldigde VUT-uitkeringen uit de lopende middelen in dat jaar worden voldaan. De uitkeringen krachtens de Algemene Ouderdomswet worden, om een voorbeeld te nemen, op basis van een omslagstelsel gefinancierd. Een rentedekkingsstelsel houdt in dat in het jaar waarin een werknemer vervroegd uittreedt een reserve wordt gevormd die voldoende groot is om aan de verplichtingen jegens de uitgetreden werknemer te voldoen. In het geval waarin een kapitaaldekkingstelsel wordt gevolgd, wordt de benodigde reserve min of meer geleidelijk opgebouwd gedurende een bepaalde periode gelegen voor de VUT-datum. Voor pensioenregelingen die worden uitgevoerd door een pensioenfonds is een kapitaaldekkingstelsel dwingend voorgeschreven in de Pensioen- en spaarfondsenwet.

Een facet van waarborging betreft de mogelijkheid tot de vorming van een VUT-fonds over te gaan dat de voor de VUT bestemde gelden beheert. Door de voor de VUT bestemde gelden in een afzonderlijk VUT-fonds onder te brengen, kan worden bereikt dat VUT-gerechtigden niet afhankelijk zijn van het wel en wee van de bij het VUT-fonds afgesloten onderneming(en).

Welke wijze van uitvoering van een VUT-regeling het gunstigst is vanuit het oogpunt van waarborging hangt sterk af van de concrete omstandigheden. In de grote bedrijfstakken functioneren VUT-fondsen die de in de bedrijfstak geldende VUT-regeling op basis van een omslagstelsel uitvoeren. Waarborging wordt bereikt doordat in geval van faillissement van een bedrijfsgeenoot de aan de ex-werknemer van die bedrijfsgeenoot verschuldigde bedragen worden omgeslagen over de overige bedrijfsgeenoten. Een onderneming die zelfstandig een VUT-regeling in het leven roept bereikt optimale waarborging van de uitkeringen door de VUT-regeling tenminste op basis van een rentedekkingsstelsel te laten

uitvoeren door een VUT-fonds. Optimale kostenegalitatie wordt bereikt door een kapitaaldekkingstelsel te volgen. Indien in enig jaar aanmerkelijk meer werknemers zouden uittreden dan gebruikelijk, zou de onderneming met aanmerkelijk hogere lasten worden geconfronteerd.

### Fiscale aspecten van VUT in de loonbelastingstelsel

Om de fiscale aspecten van VUT in het kader van de uitvoering van de Wet op de loonbelasting 1964 te verduidelijken, is het noodzakelijk in te gaan op de in die wet opgenomen regeling voor pensioenen. In beginsel zijn pensioenaanspraken, als onderdeel van de door de werkgever te verrichten tegenprestatie voor de door de werknemer te verrichten arbeid, belastbaar als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De pensioenuitkeringen zouden in die opzet onbelast blijven. Voldoet een pensioenregeling aan bepaalde eisen, dan geldt het omgekeerde: de pensioenaanspraken zijn onbelast, de pensioenuitkeringen daarentegen belast. De eisen zijn - globaal weergegeven - dat de pensioenregelingen geen aanspraak geeft op andere vormen van pensioen dan de in de wet genoemde. Een pensioenregeling dient zich te beperken tot ouderdomspensioen, weduwen- en weduwnaarspensioen, invaliditeitspensioen en wezenpensioen.

Voorts dienen de pensioenen een naar maatschappelijke opvattingen redelijke hoogte niet te overtreffen. Bij het bepalen van 'redelijke' pensioenrechten spelen de doorgebrachte diensttijd en het genoten salaris een doorslaggevende rol. De regeling die inhoudt dat pensioenaanspraken onbelast zijn indien aan de hiervoor genoemde voorwaarden is voldaan, wordt de omkeerregel genoemd.

In 1979 hebben de Ministers van Sociale Zaken en Financiën gezamenlijk VUT-regelingen aangewezen als pensioenregeling. Gevolg is dat er in het algemeen van kan worden uitgegaan dat het voorwaardelijk recht op VUT-uitkeringen onbelast blijft, maar dat VUT-uitkeringen belast

zijn. De instantie die de VUT-uitkeringen verricht dient de groene belastingtabel toe te passen.

### VUT in de winstfeer

Met het oog op de kosten, die voor een onderneming aan een VUT-regeling kleven is in het belastingrecht niet in een uitdrukkelijke wettelijke regeling voorzien. Wat vaststaat is dat daadwerkelijke verrichte VUT-uitkeringen ten laste van de fiscale winst kunnen worden gebracht. Er is inmiddels wel enige jurisprudentie beschikbaar over de vraag hoe toekomstige VUT-verplichtingen op de fiscale balans van een onderneming moeten worden verwerkt. Het belangrijkste is het zogenaamde VUT-arrest van de Hoge Raad van 11 juli 1984. In dat arrest werd door de HR beslist dat een onderneming waarbinnen een VUT-regeling wordt uitgevoerd, zonder dat sprake is van het reserveren van gelden in een aparte VUT-fonds, een zogenaamde kostenegalitatie-reserve mag vormen met het oog op mogelijke toekomstige VUT-verplichtingen. Het vormen van een kostenegalitatie-reserve houdt in dat een kapitaaldekkingssysteem mag worden gevolgd. De Hoge Raad gaf wel een beperking aan: een kostenegalitatie-reserve mag slechts worden gevormd in verband met toekomstige VUT-verplichtingen jegens werknemers voor wie de 'stellige verwachting' bestaat dat zij te zijner tijd van de VUT-regeling gebruik zullen kunnen maken. In het geval waarin het VUT-arrest gewezen is, is komen vast te staan dat aan het 'stellige verwachting' criterium was voldaan jegens werknemers die 15 jaar of minder van de voor hen geldende vroegst mogelijke uittredingsdatum waren verwijderd. De benodigde VUT-reserve kon in het betreffende geval in 15 jaar worden opgebouwd.

Naar aanleiding van het VUT-arrest zijn door de Staatssecretaris van Financiën richtlijnen aan de belastingdienst gegeven voor de berekening van een VUT-reserve. Aan de hand van deze richtlijnen wordt door de Inspecteur beoordeeld of een

VUT-reserve in een concreet geval terecht is gevormd en op de juiste wijze is berekend. In de VUT-resolutie worden de grondslagen waarvan in de visie van de Staatssecretaris bij het berekenen van een VUT-reserve moet worden uitgegaan gegeven.

Wordt een VUT-regeling uitgevoerd door een VUT-fonds, dan zijn de door een werkgever aan dat fonds betaalde bedragen aftrekbaar voor de fiscale winst van de onderneming van de werkgever. Voor zover de financiële middelen binnen het VUT-fonds de verplichtingen van het fonds overtreffen, kan het fonds worden geconfronteerd met belastingheffing op grond van de in het kader van de Brede Herwaardering voorgestelde heffing over vermogensoverschotten.

In het geval waarin de VUT-regeling door een VUT-fonds wordt uitgevoerd, wordt in de praktijk naast de aan het fonds betaalde bedragen een voorzie-

ning VUT-verplichtingen gevormd met het oog op voldoening van de in latere jaren aan het VUT-fonds verschuldigde bedragen. Met het vormen van dergelijke voorzieningen wordt door de werkgever beoogd de VUT-lasten voor zijn onderneming zoveel mogelijk te egaliseren. Op grond van recente jurisprudentie moet worden aangenomen dat voorzieningen met het oog op fluctuatie van de aan een VUT-fonds te betalen bedragen door de fiscus veelal niet zal behoeven te worden geaccepteerd. Het is overigens maar de vraag of de afwijzing in alle gevallen terecht is.

### **Toekomst van de VUT**

De laatste jaren, met name in 1988, is de VUT ter discussie gesteld. Werkgevers overwegen beperking of zelfs afschaffing van de VUT in het arbeidsvoorwaardenoverleg aan de orde te stellen. De VUT zou te kostbaar

worden en het zouden juist de best inzetbare werknemers zijn die van de mogelijkheid vroegtijdig uit te treden gebruik maken. Overwogen wordt VUT-regelingen en pensioenregelingen op te laten gaan in een systeem voor flexibel uittreden. Flexibele uitreding zou bewerkstelligen dat de werkgever het personeelsbeleid beter kan afstemmen op de behoeften van de onderneming. Werknemers zouden het afsluiten van de arbeidzame fase beter kunnen plannen. Wellicht zullen in de toekomst regelingen voor flexibel uittreden tot stand komen. Vooralsnog ziet het er echter niet naar uit dat de VUT spoedig zal worden afgeschaft. ■

(\*) Mr. W. P. M. Thijssen is Hoofd Juridische Zaken van Delta Lloyd Pensioenen, onderdeel van Delta Lloyd Levensverzekering N.V.