

Grensarbeiders en vervroegde uittreding

Van VUT naar RVU

Wie reeds langer aan de slag is in Nederland herinnert zich wellicht nog de oude "VUT" regelingen waardoor het mogelijk was eerder te stoppen met werken. Ondanks het feit dat dergelijke regelingen nooit formeel verboden zijn geweest werd het sinds 2006 voor een werkgever financieel onaantrekkelijk gemaakt om ze nog aan te bieden. Er werd immers een strafheffing van 52% ingevoerd en dat betekende in de praktijk de doodsteek voor de VUT.

Het pensioenakkoord dat in juni 2019 werd afgesloten heeft ervoor gezorgd dat oudere werknemers ten vroegste 36 maanden voor het bereiken van de AOW leeftijd hun beroepsactiviteit kunnen stopzetten. Sinds 1 januari 2021 mag een werkgever zonder daarvoor beboet te worden een "RVU-regeling" of "bedrijfs-AOW" aanbieden voor maximaal € 2.273

bruto per maand. De RVU-uitkering mag maandelijks worden uitbetaald of als bedrag ineens voor de hele termijn. Maximaal kan in 2025 dus € 81.828 worden toegekend. De huidige regeling loopt nog tot en met 31 december 2025 met een uitlooperperiode tot en met 31 december 2028. In 2028 zal de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden bedragen. Drie jaar terugtellend moet men dus in 2025 64 jaar of ouder zijn om van de regeling te kunnen gebruik maken. De sociale partners hebben in 2024 een akkoord bereikt om de regeling ook na 1 januari 2026 verder te zetten onder de vorm van een nieuwe "zwaarwerkregeling". Vakbonden en werkgevers zullen moeten bepalen wie ervoor in aanmerking komt. Welke criteria zullen van toepassing zijn moet nog onderhandeld worden, maar er komt geen inkomensgrens meer, noch een plafond op het aantal deelnemers.

Kan iedereen er gebruik van maken?

Om te beginnen moet je uiteraard maximaal 3 jaar voor je AOW leeftijd staan. Je kunt individueel afspraken maken met je werkgever of er kan een CAO van toepassing zijn. Per CAO kunnen de voorwaarden om vervroegd uit te treden verschillen: van zwaar beroep tot het aantal dienstjaren, van een gemaximeerd aantal deelnemers tot gemaximeerd budget, van het inleveren van ouderendagen tot vakantie-uren, volledig stoppen of nog deeltijdsblijven werken etc. Tal van varianten zijn mogelijk, maar in alle

omstandigheden wordt men geacht zelf ontslag te nemen. Een werkloosheidsuitkering is niet aan de orde, maar de RVU kan wel gecombineerd worden met het naar voor halen van het tweede pijler pensioen. Ook geldt er vaak een verbod om gedurende de looptijd weer betaald werk te gaan verrichten. Grensarbeiders kunnen net zo goed als hun Nederlandse collega's van de RVU gebruik maken, maar voor zoals steeds is het van belang te weten welke grensoverschrijdende consequenties dit met zich meebrengt op het vlak van sociale zekerheid en belastingen.

Sociale zekerheid en belastingen

Ziektekosten

Een in Nederland wonende collega die gebruik maakt van de RVU zal weinig zien veranderen aan zijn sociaal of fiscaal statuut: zijn inkomstenbelasting blijft hij in Nederland verschuldigd, hij bouwt verder AOW op, blijft ziektekostenverzekerd in Nederland etc. Bij wonen in België is dit echter helemaal anders. Als je volledig stopt met werken ben je voor geen enkele onderdeel van de Nederlandse sociale zekerheid meer verzekerd: je AOW opbouw

stopt en je bent ook niet meer verzekerd voor de zorgverzekeringswet.

Wil dit zeggen dat je automatisch terug in België ziekenfondsverzekerd wordt? Nee, dit zal enkel het geval zijn als je je RVU uitkering / bedrijfs-AOW combineert met een Belgisch nationaal pensioen. Op basis daarvan ontstaat er een Belgisch voorrangrecht en hoef je in Nederland niet langer enige ziektekostenbijdrage te betalen. Heb je nooit in België gewerkt, legerdienst gedaan of gestempeld of bepaalde jaren geregulariseerd (bv studie jaren),

dan blijf je ziektekostenbijdragen in Nederland verschuldigd als zogenaamd “verdragsgerechtigde”. De verdragsgedragten worden aangerekend aan de woonlandfactor en zijn lager dan toen je nog aan het werk was, maar in vergelijking met België toch behoorlijk hoger. Als je naast je RVU ook je 2de pijlerpensioen ontvangt, dan gaat ook dat mee in bad. Zie ook: www.hetcak.nl. Ben je verdragsgerechtigd, dan mag je wel blijven kiezen op welk zorgstelsel je beroep doet: of dit van België, of dit van Nederland.

Als je recht hebt op Belgisch rustpensioen, dan kun je dit combineren met je Nederlandse uitkering. Het Belgisch pensioen zorgt er vervolgens voor dat je via België verzekerd wordt. Het Belgisch pensioen kun je vervroegd laten ingaan als je aan een loopbaan komt van 42 jaar, Nederlandse tijdvakken mee inbegrepen. 104 dagen in hetzelfde kalenderjaar tellen als een volledig jaar. Vanaf 66 jaar is er geen loopbaanvoorwaarde meer van toepassing, ieder tijdvak van arbeid of gelijkstelling met

arbeid kan tot uitbetaling komen. De wettelijke pensioenleeftijd in België is in 2025 66 jaar en wordt vanaf 1 februari 2030 67 jaar. In Nederland blijft de AOW-leeftijd van 2025 tot en met 2027 op 67 jaar staan om vanaf 2028 naar 67 jaar en drie maanden te gaan.

Belastingen

Een RVU-uitkering wordt beschouwd als een overbrugging naar het wettelijk pensioen toe. Dit brengt met zich mee dat dergelijke uitkering onder het pensioenartikel van het belastingverdrag valt en dat het heffingsrecht erover toekomt aan het woonland België*. In tegenstelling tot een 2de pijlerpensioen zal de bedrijfs-AOW echter niet progressief belast worden, maar wel als “opzegvergoeding”. Deze uitkering moet in vak IV, rubriek A, 5 ‘Opzeggingsvergoedingen en inschakelingsvergoedingen’ tegenover de code 1308/2308 van deel I van de aangifte in de personenbelasting worden vermeld:

Vak IV - WEDDEN, LONEN, WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN, WETTELIJKE UITKERINGEN BIJ ZIEKTE OF INVALIDITEIT, VERVANGINGSINKOMSTEN EN WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN MET BEDRIJFSTOESLAG

5. Opzeggingsvergoedingen (andere dan bedoeld in 13, d en 14, d) en inschakelingsvergoedingen:

1308-50

2308-20

Het maakt niet uit of de RVU maandelijks wordt uitbetaald of in één keer. Taxatie als opzegvergoeding komt er op neer dat belast wordt aan het gemiddelde tarief van het laatste vorige jaar waarin gedurende een periode van 12 maanden beroepsinkomsten zijn verkregen. Of die belastbare beroepsinkomsten geheel of gedeeltelijk bestaan hebben uit vervangingsinkomsten of pensioenen doet niet ter zake. Het referentiejaar is dus **niet noodzakelijk** het jaar waarin iemand nog gedurende 12 maanden beroepsactief is geweest. Dat

kan ook een jaar zijn waarin men gedurende 12 maanden een inkomen heeft ontvangen zoals een pensioen of een werkloosheidsuitkering of zoals hier het geval kan zijn een jaar waarin men gedurende 12 maanden een RVU kreeg. Als samentelling met andere inkomsten echter voordeliger is, dan wordt de uitkering niet afzonderlijk belast, maar progressief. De voordeligste situatie wordt toegepast.

Hoeveel je netto overhoudt hangt al bij al af van meerdere factoren:

- moet je nog je ziektekostenbijdragen betalen in Nederland of niet?
- heb je nog andere inkomsten zoals je Belgisch pensioen, een 2de pijlerpensioen of een WIA uitkering?
- wat was de gemiddelde aanslagvoet van het jaar voor je met de RVU ging?

Vooraleer je beslist vervroegd te stoppen met werken ga je dus best niet over één nacht ijs. Zorg ervoor dat je een goede indicatie hebt van wat je inkomen zal zijn tussen datum instap RVU en je AOW leeftijd.

Uitzondering: als de RVU voorkomt uit een activiteit als ambtenaar en men **niet de Belgische nationaliteit heeft, komt de belastingheffing toe aan Nederland.*



Ondanks het feit dat dit informatieblad met de nodige zorgvuldigheid is samengesteld, kunnen er geen rechten aan worden ontleend. Reacties of vragen zijn steeds welkom. Mail naar grensarbeiders@acv-csc.be