

GOUDEN HANDDRUK VOOR OUDERE WERKNEMER; mogelijk 52% eind- heffing voor werkgever

De Nederlandse overheid wil voorkomen dat werkgevers het uitkeren van een ontslagvergoeding gebruiken om van oudere werknemers af te komen. Om die reden is een door de werkgever te betalen eindheffing van 52% over de ontslagvergoeding in het leven geroepen. Deze heffing komt boven op de normale loonbelasting. In dit artikel wordt uiteen gezet waar u als werkgever op dient te letten.

Op grond van artikel 32ba van de Wet op de Loonbelasting 1964 geldt dat de werkgever wordt belast met een eindheffing van 52% (voorheen 26%) over de vergoeding die in het kader van een beëindigingsregeling aan een oudere werknemer wordt betaald. Deze eindheffing vindt plaats indien de fiscus van mening is dat er sprake is van een regeling voor vervroegde uittreding (hierna: RVU).

Onder een RVU wordt verstaan een regeling, die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel heeft de periode te overbruggen die voorafgaat aan het ingaan van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling, de AOW of de Algemene Ouderdomswet. De fiscus hanteert een kwalitatieve en een kwantitatieve benadering om te bepalen of er sprake is van een RVU. Allereerst vindt de kwalitatieve benadering plaats. Daarbij wordt gekeken of een ontslagvergoeding is gegeven met het oog op de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken. Daarbij geldt dat als de reden van ontslag niet is gelegen in de leeftijd van de werknemer, een dienaangaande gesloten regeling nooit als een RVU wordt aangemerkt. Dit is bijvoorbeeld het geval bij ontslag wegens een reorganisatie, disfunctioneren, onenigheid over het te voeren beleid of onverenigbaarheid van karakters.

Leidt de kwalitatieve benadering niet tot een oplossing, dan vindt de kwantitatieve benadering plaats. Deze benadering wordt opgesplitst in de 55-jaar-toets en de 70%-toets. Hoe de in dat verband te verrichten berekeningen worden uitgevoerd is afhankelijk van de wijze waarop de ontslagvergoeding wordt uitbetaald; door middel van stamrechtuitkeringen of een vergoeding ineens.

Uitgaande van de situatie dat de ontslagvergoeding wordt uitbetaald door middel van stamrechtuitkeringen, dan geldt dat op grond van de 55-jaar-toets



mr. F. van Vierssen,
Van Veen Advocaten

geen sprake is van een RVU, als de periodieke uitkeringen in ieder geval eindigen op de 55ste verjaardag van de werknemer, terwijl geen enkele uitkering op jaarbasis hoger is dan 100% van het laatstgenoten jaarsalaris. Vervolgens kan de 70%-toets nog aan de orde komen.

Daarbij wordt naar actuariële maatstaven berekend wat uit het recht aan periodieke uitkeringen kan worden gekocht vanaf de ingangsdatum tot 24 maanden voor de AOW-datum dan wel de eerdere pensioendatum. Indien de op basis van deze berekening resterende jaarlijkse uitkering gelijk is aan of minder bedraagt dan 70% van het laatstgenoten reguliere loon, dan is er geen sprake van een RVU. Het verschil ten aanzien van de situatie waarin een ontslagvergoeding ineens wordt voldaan is, dat alsdan de fictie wordt gehanteerd dat de eenmalige uitkering op de uitkeringsdatum wordt aangewend voor een direct ingaand stamrecht.

Zoals uit het voorgaande blijkt, kan het uitkeren van een ontslagvergoeding voor u als werkgever (bijkomende) nadelige financiële consequenties hebben. Het is dan ook zaak dat u zich in een dergelijke situatie goed laat adviseren.

Voor nader advies kunt u contact opnemen met Van Veen Advocaten, mr. F. van Vierssen, 0318-687878 of per mail f.vanvierssen@vanveen.com <