

Sociaal plan, ja/rvu, nee

Wanneer met name oudere werknemers de mogelijkheid wordt geboden om gebruik te maken van een vertrekregeling, kan er sprake zijn van een fiscaal onaantrekkelijke regeling voor vervroegde uittreding (rvu). Toch leidt niet ieder sociaal plan tot de zo gevreesde strafheffing voor rvu's, zo blijkt uit een recente uitspraak van Hof Den Bosch.

In het kader van een reorganisatie wijst X bv (X) boventallige werknemers aan op basis van het afspiegelingsbeginsel. Daarnaast bevat het sociaal plan een vrijwilligers- en plaatsmakersregeling. Daardoor is er sprake van een rvu, aldus de inspecteur.

De rechtbank oordeelt dat van belang is of X met het sociaal plan de intentie heeft om nagenoeg alleen oudere werknemers te laten afvloeien. Dat acht de rechtbank niet aannemelijk; in het sociaal plan is namelijk geen sprake van leeftijdsafhankelijk ontslag. De hoogte van de ontslagvergoeding wordt gebaseerd op de kantonrechttersformule. X kan een verzoek om gebruik te maken van de vrijwilligers- en plaatsmakersregeling bovendien weigeren. En dat heeft X ook gedaan: X heeft circa 80 verzoeken van vrijwilligers afgewezen. Circa 60 daarvan betroffen 55-plussers. X heeft ook aangetoond dat de boventaligheid is aangezegd van circa 230 werknemers, waarvan er circa 105 jonger dan 55 jaar zijn.

In hoger beroep stelt de inspecteur dat enkel de uitwerking van de ontslagregeling telt en niet de intenties van partijen. Ook als de regeling – onbedoeld – tot gevolg heeft dat met name oudere werknemers afvloeien is er sprake van een rvu in de zin van artikel 32ba LB.

Het hof stelt voorop dat het erom gaat of de uitkeringen of verstrekkingen bedoeld zijn als overbrugging of aanvulling van het salaris tot aan de pensioendatum. De beweegredenen van de werkgever om de uitkeringen of verstrekkingen aan te bieden zijn niet van belang.¹ Dat er sprake is van een reorganisatie met een bedrijfseconomische noodzaak en dat de regeling is afgestemd met de vakbonden om gedwongen ontslagen te voorkomen, doet niet ter zake. De feitelijke uitstroom en de hoogte van de ontslagvergoedingen zijn niet van belang. En ook als een regeling in een groot aantal gevallen ertoe leidt dat feitelijk een overbrugging tot de pensioendatum wordt geboden, wil dat op zich zelf nog niet zeggen dat de regeling (nagenoeg) uitsluitend dat doel heeft.

In de zaak van X is er volgens het hof sprake van een regeling die ertoe strekt alle werknemers, ongeacht hun leeftijd, een mogelijkheid te bieden om vrijwillig hun dienstverband te beëindigen tegen een vertrekvergoeding op basis van de kantonrechttersformule. De uitkering houdt geen verband met de (pensioenge-

‘De beweegredenen van de werkgever zijn niet van belang’

rechtigde) leeftijd van de werknemer. De destijds gebruikelijke kantonrechttersformule is in overeenstemming met arbeidsrechtelijk aanvaardbare beginselen voor het bepalen van een vertrekvergoeding bij ontslag van een werknemer als overbrugging naar een volgende baan. De hoogte van de ontslagvergoeding is mede afgestemd op eventuele uitkeringsrechten uit hoofde van sociale verzekeringswetten. En anders dan vaak kenmerkend is voor een rvu, is niet bepaald dat na ontslag geen ander werk mag worden verricht of dat elders verdiend loon wordt verrekend met de ontslagvergoeding.

Bron: Hof Den Bosch 18 november 2016, nr. 15/00586,

ECLI:NL:GHSHE:2016:5158

▶ Afspraken over collectief ontslag komen soms met moeite tot stand. Het is passen en meten. En dan is er ‘last but not least’ het fiscale risico dat sprake is van een rvu. Het sociaal plan kwam in deze zaak ongeschonden uit het hoger beroep. De staatssecretaris heeft cassatieberoep ingesteld. ◀

Noot:

1 Hoge Raad 13 mei 2016, nr. 15/01185, ECLI:NL:HR:2016:827 en Hoge Raad 15 juni 2012, nr. 11/04002, ECLI:NL:HR:2012:BU8935