

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

VRAAG & ANTWOORD

SOCIAAL PLAN

In 2018 heeft de Hoge Raad een arrest uitgesproken over de RVU. We zijn nu bezig met een reorganisatie. Wat betekent het arrest voor ons sociaal plan en de afspraken die we hierin willen opnemen over vrijwillig vertrek?

Bij een reorganisatie wordt in veel gevallen een sociaal plan overeengekomen tussen de werkgever en de vakbonden of de ondernemingsraad. Zo'n sociaal plan kent vaak een vrijwillige vertrek- of plaatsmakersregeling. Werknemers krijgen dan de mogelijkheid om vrijwillig te vertrekken onder toekenning van een financiële compensatie, zodat de organisatie gedwongen ontslagen van (andere) boventallige werknemers kan voorkomen.

Opluchting

In deze situatie speelt de vraag of de compensatie te zien is als een Regeling voor vervroegde uittreding (RVU). De Hoge Raad heeft zich vorig jaar hierover uitgelaten en stelde een werkgever in een RVU-geschil met de Belastingdienst in het gelijk. Tot opluchting van veel andere werkgevers, ondernemingsraden en vak-

bonden, die in zo'n vrijwillige vertrekregeling juist een passende oplossing zien. Daarmee kunnen zij immers gedwongen ontslagen voorkomen. Maar betekent dit dat u helemaal niet meer hoeft te vrezen voor een RVU bij de toepassing van een vrijwillige vertrekregeling? Nee! Van belang blijft hoe u de regeling in het sociaal plan insteekt en uitwerkt.

Strafheffing

Een RVU is een vertrekregeling die als doel heeft werknemers een compensatie te bieden waarmee ze de periode tot hun pensioen financieel kunnen overbruggen. De regeling is leeftijdgerelateerd. Gevolg van een RVU is dat u een strafheffing van 52% over de compensatie aan de fiscus moet betalen. Dit kan 52% zijn over een beëindigingsvergoeding of over een vrijstelling van werkzaamheden met behoud van salaris.

Als de vertrekregeling (aantoonbaar) met andere redenen te maken heeft – zoals disfunctioneren of boventaligheid – is er geen sprake van een RVU. Daar zit de crux: een vrijwillige vertrekregeling hoeft niets van doen te hebben met een overbrugging naar het pensioen, maar juist met een organisatorische omstandigheid. Dit vormde de aanleiding voor de Hoge Raad om de vertrekregeling in het sociaal plan niet fiscaal te sanctioneren.

Intentie

Volgens de Hoge Raad gaat het erom of de vrijwillige vertrekregeling wél of níét bedoeld is ter overbrugging (of aanvulling) van het inkomen van de werknemer tot de pensioendatum. Het maakt niet uit als in de praktijk met name de oudere werknemers gebruikmaken van de regeling. Of dat de intentie van de werknemers die gebruikmaken van zo'n vrijwillige vertrekregeling iets van doen heeft

met het voornemen om van de oude dag te gaan genieten. De beweegredenen van de werknemer en de uitkomst van de regeling zijn dus niet langer relevant, terwijl de fiscus die aspecten jarenlang wel betrokken heeft in de RVU-besluitvorming.

Formule

Uit het arrest volgen twee belangrijke aandachtspunten voor het opstellen van een vrijwillige vertrek- of plaatsmakersregeling in uw sociaal plan:

- Allereerst is het van belang dat u de regeling in het sociaal plan openstelt voor alle werknemers van (een afdeling van) de organisatie of een groep werknemers in een bepaalde functie. Leeftijd mag geen criterium zijn.
- Ten tweede is het verstandig om een formule voor de vergoeding te hantieren volgens 'arbeidsrechtelijke beginselen', zoals de kantonrechtelijke formule of de transitievergoeding. Koppel de vergoeding aan het aantal dienstjaren van werknemers en niet aan leeftijd.

Winnaars

Als u deze twee punten in uw vrijwillige vertrek- of plaatsmakersregeling verwerkt, kan de Belastingdienst moeilijk volhouden dat de regeling leeftijdgerelateerd is. Een RVU met bijbehorende strafheffing is dan niet aan de orde. Een uitkomst die alleen maar winnaars oplevert, met uitzondering van de fiscus. De vertrekkende werknemers krijgen een flinke zak geld, hun collega's kunnen blijven en uw organisatie hoeft geen problemen met de Belastingdienst te verwachten. Leuker kunnen we het dus wel degelijk maken, en ook nog eens makkelijker!

Frédérique Hoppers, advocaat bij Dirkzwager advocaten & notarissen, e-mail: hoppers@dirkzwager.nl