

Vervallen V&A 11-032 Toepassing artikel 32ba Wet LB bij ontslag op verzoek werknemer d.d. 040418

4 april 2018 15:23

Dit vraag en antwoord is d.d. 22 juni 2018 met terugwerkende kracht vervallen in verband met de publicatie van het arrest van de Hoge Raad ([ECLI:NL:HR:2018:958](https://ecli.nl/hr/2018/958) )

Artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964

Artikel 32ba, zesde lid, Wet op de loonbelasting 1964

Toepassing artikel 32ba Wet LB bij ontslag op verzoek werknemer (Vraag & Antwoord 11-032 d.d. 040418)

Vraag

Een oudere werknemer neemt vrijwillig ontslag. Hij krijgt van zijn werkgever een ontslagvergoeding mee. Is de reden voor het ontslagverzoek van de werknemer van belang bij de vraag of deze vergoeding een regeling voor vervroegde uittreding vormt in de zin van artikel 32ba, van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB)?

Antwoord

Nee. De definitie van het zesde lid van artikel 32ba Wet LB heeft geen betrekking op de reden van een (mogelijk) ontslag maar op het doel van de door de werkgever en de werknemer overeengekomen regeling. De Staatssecretaris van Financiën heeft in zijn [besluit van 8 december 2005, nr. DGB 2005/6722M](#), een aantal gevallen genoemd waarbij ervan wordt uitgegaan dat het ontslag niet gericht is op het ontslaan van oudere werknemers. Het gaat daarbij om (collectief) ontslag wegens reorganisatie, waarbij de vermindering van het personeelsbestand plaatsvindt op basis van objectieve criteria en om individuele ontslagen die niet-leeftijdgerelateerd zijn. Uit het besluit (met name de gegeven voorbeelden) blijkt dat het steeds gaat om ontslagen op initiatief van de werkgever. Er moeten objectieve, niet-leeftijdsafhankelijke redenen bestaan voor het ontslag door de werkgever. Het besluit spreekt niet van ontslag op verzoek van de werknemer.

Het voorgaande houdt in dat de ontslagvergoeding bij ontslagen op initiatief van de werknemer zelf moet worden getoetst aan de tekst en de strekking van het zesde lid van artikel 32ba Wet LB. Dat betekent dat niet de reden voor het ontslag maar het (nagenoeg) uitsluitende doel van de ontslagvergoeding relevant is.