

## V&A 13-008 Reorganisaties; objectief criterium voor ontslag; oudere werknemers hogere ontslaguitkering

12 mei 2020 00:00

*Dit V&A 13-008 behandelt de vraag of een sociaal plan waarbij loonbetalingen bij afvloeiing hoger/gunstiger zijn naarmate werknemers ouder zijn, een regeling is voor vervroegde uittreding in de zin van artikel 32ba, zesde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964.*

### Vraag

Een bedrijf gaat reorganiseren en wil daarbij het personeelsbestand inkrimpen. Met de vakbonden komt het bedrijf een sociaal plan overeen waarin de werkgever werknemers voor ontslag aanwijst. De aanwijzing geschiedt in overeenstemming met het afspiegelingsbeginsel. In het plan zijn ontslaguitkeringen of tijdelijke loondoorbetalingen opgenomen voor de afvloeiende werknemers. De ontslaguitkeringen of loondoorbetalingen zijn hoger/gunstiger naarmate het aantal dienstjaren hoger is en/of naarmate de werknemer ouder is.

Is deze regeling aan te merken als een regeling voor vervroegde uittreding in de zin van artikel 32ba, zesde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB)?

### Antwoord

Nee. Een dergelijke regeling is geen regeling voor vervroegde uittreding in de zin van artikel 32ba, zesde lid, Wet LB. Het feit dat de werkgever aan de hand van een objectief criterium (het afspiegelingsbeginsel) bepaalt wie er zullen afvloeien, maakt dat het vervolgens niet meer van belang is hoe hoog de ontslaguitkeringen of loondoorbetalingen aan de diverse werknemers zijn. Het feit dat de ouderen onder de ontslagen werknemers door hun leeftijd of groot aantal dienstjaren wellicht in staat worden gesteld met de ontslaguitkering of de loondoorbetaling de periode tot hun pensionering te overbruggen dan wel hun AOW of pensioen met de ontslaguitkering aan te vullen doet hier niet aan af.

Zie ook [onderdeel 4.2.2 \(“voorbeeld geen RVU”\)](#) van de [“Handreiking voor de interpretatie van het begrip “Regeling voor vervroegde uittreding” als bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting”](#).