

de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs

Ministerie van Financiën
De heer P. Pronk
Postbus 20201
2500 EE DEN HAAG

1 september 2005

Betreft: concepttekst beleidsbesluit over ontslaguitkeringen in relatie tot het begrip 'regeling voor vervroegde uittreding' ex artikel 32aa LB

Geachte heer Pronk,

Namens de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (hierna: de Orde) danken wij u hartelijk voor de toezending op 31 augustus jl., van de concepttekst van een aanvullend beleidsbesluit over ontslaguitkeringen in relatie tot het begrip 'regeling voor vervroegde uittreding' ex artikel 32aa LB. Het concept besluit heeft een aanvulling en verduidelijking te geven op de door de Belastingdienst te hanteren kwalificatie van ontslagvergoedingen. Naar wij begrijpen is de concepttekst tevens aan de Tweede Kamer gezonden met het oog op het algemeen overleg over het kabinetsstandpunt WW/ontslagrecht dat vandaag 1 september plaatsvindt in de Tweede Kamer. Om die reden, hebben wij tevens een kopie van deze brief aan de Vaste Commissie van Financiën van de Tweede Kamer verzonden.

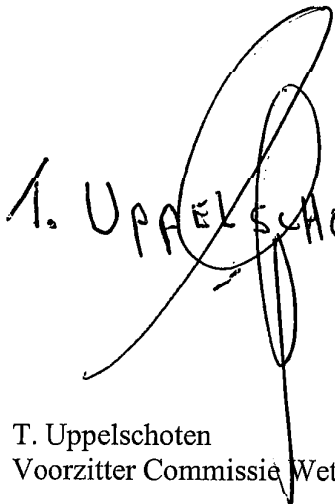
Naar het oordeel van de Orde zet het concept besluit een consistente lijn uit. De meeste gevallen zullen gedekt worden door het conceptbesluit en het besluit van 26 mei 2005. Er is echter een aantal elementen dat ontbreekt en waarover in de praktijk grote behoefte aan duidelijkheid bestaat (met name ten aanzien van overgangsrecht). Het gaat daarbij naar de mening van de Orde om de volgende (hoofd)punten:

1. Op grond van het besluit van 26 mei zou het overgangsrecht voor VUT-regelingen ook toegepast kunnen worden op stamrechten. Informeel is door de Kennisgroep Pensioenen bevestigd dat, ondanks het feit dat het besluit van 26 mei voorlopig is opgeschort, er vanuit gegaan mag worden dat voor stamrechten overgangsrecht geldt indien de regeling bestond op 31.12.04 en de werknemer op 01.01.05 55 jaar of ouder was. Graag ziet de Orde dit bevestigd in het besluit.
2. De Orde vraagt zich af wat er gebeurt met stamrechtovereenkomsten die zijn afgesloten in de afgelopen periode en die niet onder het overgangsrecht voor 55plussers vallen. In het besluit van 26 mei was een respecterende werking opgenomen: alles wat voor de inwerkingtreding van het besluit overeengekomen is, wordt niet aangemerkt als RVU, mits de arbeidsovereenkomst uiterlijk op 31.12.05 ontbonden wordt. Wordt de datum van 26 mei verschoven naar bijvoorbeeld 01.09 of bijv 31.12? Op die manier zou er voor alle stamrechten die in de afgelopen tijd overeengekomen zijn, zekerheid geboden worden en kan de praktijk voor de toekomst gebruik maken van de nieuwe regelgeving. En geldt dit ook voor eenmalige ontslagvergoedingen?

N | O | B |

3. In de praktijk komen loondoorbetalingsregelingen of loonaanvullingsregelingen vaak voor. Er wordt dan bijvoorbeeld een aanvulling gegeven op de WW of op de VUT. Dit is vaak niet in de vorm van een stamrecht. Geldt voor deze regelingen ook het overgangsrecht voor 55-plussers? En komt er voor dergelijke regelingen die in de afgelopen periode zijn overeengekomen ook eerbiedigende werking? Uit vragen en antwoorden (nr. 05-025) die de Kennisgroep heeft gepubliceerd op haar site, kan afgeleid worden dat het overgangsrecht voor VUT-regelingen ook geldt voor seniorenregelingen. Maar wat wordt nu precies verstaan onder een seniorenregeling: kan een loondoorbetalingsregeling of een loonaanvullingsregeling ook een seniorenregeling zijn? De Orde meent dat in de praktijk veel behoefte aan duidelijkheid hierover bestaat.
4. Wat wordt de reikwijdte van artikel 106 IIR.B? In het besluit van 26 mei werd opgemerkt dat het niet de bedoeling van dit artikel kan zijn dat een uitvoerder van een stamrecht eindheffing moet afdragen over het van de werkgever ontvangen bedrag. In het besluit van 26 mei wordt gezegd dat artikel 106 hierop aangepast zal worden. Zolang dit nog niet is gedaan, zien wij graag dat het besluit hier duidelijkheid over biedt..
5. In het conceptbesluit wordt gezegd dat er geen eindheffing zal zijn bij ontslag wegens disfunctioneren. Veel ontslagen vinden echter niet plaats wegens disfunctioneren, maar hebben ook niet tot doel vervroegd uit te treden. Daarom stellen wij voor om het criterium "disfunctioneren" te veranderen: indien het ontslag plaatsvindt wegens een andere reden dan vervroegde uittreding, zal geen RVU-heffing plaatsvinden. De inspecteur kan dan beoordelen of de reden inderdaad geen vervroegde uittreding is.

Tot een nadere toelichting gaarne bereid, tekenen wij,
namens de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs,


T. UPPELSCHOTEN

T. Uppelschoten
Voorzitter Commissie Wetsvoorstellen



G. van Westen
Voorzitter Commissie
Loonbelasting en Sociale Verzekeringen

cc. Vaste Commissie van Financiën van de Tweede Kamer der Staten-Generaal