

Pak dure vertrekvergoeding aan

Regeling is te manipuleren en kan leiden tot ongewenste strafheffing voor bedrijven

Martijn Bedaux

Vertrekvergoedingen kunnen een excessief karakter krijgen en voor bedrijven leiden tot ongewenste strafheffingen. Wijziging van de wetgeving inzake excessieve vertrekvergoedingen is gewenst.

De 'graaitaks' of 'kleptocraten-taks' tegen excessieve beloningen van topmanagers en bestuurders is inmiddels ingebakken in de Nederlandse fiscale wetgeving. Deze nieuwe wetgeving is een antwoord op kreten als 'exhibitionistische zelfverrijking' en 'perverse prikkels voor bestuurders' die als zoete broodjes over de politieke toonbank gingen. Maar vandaag de dag neemt het aantal ontslagen toe en vraagt de excessieve vertrekvergoeding om aandacht.

Volgens de corporate governance-code mag een bestuurder bij vertrek niet meer dan één jaarsalaris meekrijgen. Niet alle bedrijven, inclusief de bedrijven die op dit moment staatssteun krijgen, hielden zich hieraan. Ten aanzien van de financiële sector is deze regel onlangs in de vorm van een gentlemen's agreement met minister Bos van Financiën gegoten.

Ook nieuwe wetgeving per 1 januari 2009 ontmoedigt hoge vertrekvergoedingen. Dit geldt voor werknemers die (in beginsel) in het tweede kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag een jaarsalaris hadden boven € 508.500. Bij een hoger salaris zal de ontslagvergoeding volgens een ingewikkelde formule forfaitair herrekend moeten worden. Als de forfaitaire ontslagvergoeding hoger is dan het jaarsalaris, is de werkgever een strafheffing van 30% verschuldigd over het verschil.

Aan deze regeling zit wel iets vreemds. Zij is manipuleerbaar. De strafheffing geldt niet bij een

salaris van minder dan € 508.500, ongeacht de hoogte van de ontsluitkering. Bij het bestaan van een (inter)nationale 'salary split' kan deze strafheffing voorkomen worden door het salaris per werkgever te maximeren.

Het bizarre aan de forfaitaire berekening van de ontslagvergoeding is ook dat de timing van de datum van het ontslag de hoogte van de strafheffing beïnvloedt. Afhankelijk van de omstandigheden kan het fiscaal voordeliger zijn om iemand aan het begin van het jaar te ontslaan. Dit kan toch niet de bedoeling zijn.

Als een rechter in een ontslagprocedure vaststelt dat een werknemer die twee jaar geleden meer dan € 508.500 verdiende, 1,5 x het jaarsalaris als ontslagvergoeding moet meekrijgen, zal de werkgever tegen de strafheffing van 30% aanlopen. De rechter heeft dus bij ontslagprocedures bij dergelijke inkomens veel invloed op het ontstaan van ongewenste (straf)lasten voor bedrijven. Een dergelijke strop lijkt me niet wenselijk, zeker niet in deze crisistijden.

Op grond van een ingediend wetsvoorstel wordt voor werknemers met een jaarsalaris van € 75.000 of meer de ontslagvergoeding gemaximeerd op één jaarsalaris. Deze wetgeving zal de strafheffingsgevallen beperken, maar zeker niet voorkomen. Dit heeft alles te maken met de formule voor de berekening van de strafheffing waarbij in beginsel het jaarsalaris van twee jaar geleden maatgevend is. Bij een reguliere salarisstijging kun je alsnog tegen de strafheffing aanlopen, ook als er maar één jaarsalaris meegegeven wordt.

Een wijziging van de wetgeving inzake excessieve vertrekvergoedingen lijkt me toch wel gewenst.

Martijn Bedaux is Partner bij Courdid Belastingadviseurs.



Nieuwe wetgeving ontmoedigt hoge vertrekvergoedingen.

Foto: Truus