

# DE STAMRECHTVRIJSTELLING ANNO 2005: EEN WOLF IN SCHAAPSKLEREN!

MR. M.R.M. DE DEN en DRS. O.C. KREMERS\*

## 1 Inleiding

Het effect van de wet Aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (hierna: Wet VPL) is niet alleen dat de fiscale facilitering van de VUT en het prepensioen wordt afgeschaft onder een gelijktijdige introductie van de levensloopregeling, maar ook dat de gevolgen van de toepassing van de stamrechtvrijstelling in de Wet LB 1964 voor de werkgever onzeker zijn.

In deze bijdrage gaan wij allereerst in op de mogelijkheden waarop een werknemer zijn gouden handdruk aan hem kan laten toevloeien. Vervolgens staan wij stil bij de achtergrond van de instandhouding van de stamrechtvrijstelling. Daarna bespreken wij de invloed van de ruime nieuwe VUT-definitie van art. 32aa Wet LB 1964 en de invloed daarvan op de toepassing van de stamrechtvrijstelling. Tot slot geven wij nog enkele suggesties op welke wijze de bedoelde inperking van de wetgever mogelijk omzeild kan worden.

## 2 De gouden handdruk

Een werknemer die bij zijn ontslag een gouden handdruk of afvloeiingsvergoeding meekrijgt van zijn werkgever, kan op twee manieren deze vergoeding aan hem toe laten komen. Enerzijds kan de werkgever het bedrag onder directe inhouding van loonbelasting aan de werknemer uitbetalen. Anderzijds kan de werknemer ervoor kiezen het afvloeiingsbudget in de vorm van een recht op periodieke uitkeringen aan hem te laten toevloeien, de zogenoemde stamrechtvrijstelling. Het gevolg van gebruikmaking van de stamrechtvrijstelling<sup>1</sup> is dat niet de aanspraak belast is, maar de toekomstige periodieke uitkeringen. Het voordeel hiervan is dat de werknemer uitstel van belasting heeft, dat hij de uitkeringen tegen een lager belastingtarief kan genieten of dat de werknemer het volledige stamrechtkapitaal kan gebruiken om een eigen onderneming in een vennootschap te starten.

De stamrechaanspraak is slechts vrijgesteld als het be-

dongen is ter vervanging van gedeerd of te derven loon. Sterker nog, als een *gedeelte* van het bedrag in het stamrecht is ingebracht dat geen betrekking heeft op gedeerd of te derven loon (bijvoorbeeld een vergoeding voor niet opgenomen vakantiedagen of een nabetaling van salaris), dan is ten aanzien van het volledige budget niet de stamrechtvrijstelling van toepassing, ook niet voor het gedeelte dat wel is toegekend ter vervanging van gedeerd of te derven loon.<sup>2</sup>

Het recht op periodieke uitkeringen dat de werknemer verkrijgt, is in principe belastbaar ingevolge art. 10, tweede lid, Wet LB 1964. Als aan alle voorwaarden voor toepassing van de stamrechtvrijstelling is voldaan, kan de werkgever zonder inhouding van loonbelasting het bruto afvloeiingsbudget bij de levensverzekeringsmaatschappij of de stamrechtvennootschap van de werknemer afstorten. De werknemer is vervolgens vrij de periodieke uitkeringen in te laten gaan wanneer hij dat zelf wenst, doch uiterlijk in het jaar dat hij de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Bij afstorting in de eigen stamrechtvennootschap wordt het kapitaal vaak gebruikt om zelfstandige bedrijfsactiviteiten van de gewezen werknemer op te starten. 'Daarnaast zal een stamrecht in de praktijk ook betrekking kunnen hebben op een aanvulling op pensioen- en VUT-voorzieningen, bijvoorbeeld bij een pensioenbreuk uit het verleden', aldus de parlementaire behandeling van de stamrechtvrijstelling in het kader van de Brede Herwaardering II.<sup>3</sup> Ook in de fiscale literatuur werd geschreven dat de stamrechtvrijstelling kan worden gebruikt voor verbeteringen van oudedagsvoorzieningen waarvoor volgens de normale pensioenregels geen plaats is.<sup>4</sup>

\* Beiden verbonden aan Deloitte Loonbelasting 's-Gravenhage.

<sup>1</sup> Art. 11, eerste lid, onderdeel g, Wet LB 1964.

<sup>2</sup> Besluit van 27 november 2002, nr. CPP2002/896M, antwoord op vraag 6.

<sup>3</sup> Toelichting tweede NvW, wet van 23 december 1994, Stb. 1994, 927, Kamerstukken II, 23 046, nr. 11, blz. 15.

<sup>4</sup> Pensioenbrief 1994, nr. 14, blz. 7-8.

Bij het wetgevingsoverleg<sup>5</sup> van 19 november 2004 betreffende de Wet VPL heeft staatssecretaris Wijn toegelicht dat de stamrechtvrijstelling feitelijk kan werken als een VUT-regeling en derhalve een zogenoemde 'sluiproute' kan zijn om alsnog een VUT-achtige regeling toe te passen. Volgens de staatssecretaris zullen de werkgeversbijdragen voor de VUT straks worden omgezet in allerlei kleine stamrechtvrijstellingen van werknemers die hij vervroegd wil laten uitreden.

Uit vrees dat de stamrechtvrijstelling als oudedagsvoorziening zou gaan gelden, heeft de wetgever in het kader van ontmoediging van de fiscale facilitering van VUT en prepensioen gemeend, dat de stamrechtvrijstelling moest worden afgeschaft. Het voorstel om de stamrechtvrijstelling af te schaffen, leidde tot discussie. Uiteindelijk is de stamrechtvrijstelling, mede als gevolg van het amendement-Verburg en Depla<sup>6</sup> vooralsnog gehandhaafd. Verburg – en met haar meerdere Kamerleden – wilde namelijk de stamrechtvrijstelling in elk geval nog tot het voorjaar 2005 overeind houden. 'Want', aldus Verburg, 'de SER zou dan geadviseerd hebben over de toekomst van de WW.' De instandhouding van de stamrechtvrijstelling zou zij graag daarbij betrokken willen zien en niet op voorhand al willen afschaffen.

De SER heeft inmiddels advies<sup>7</sup> gegeven en daarbij opgemerkt dat de stamrechtvrijstelling ook in 2006 gehandhaafd moet blijven. Naar de mening van de SER ontbreekt namelijk een adequate onderbouwing om de vrijstelling af te schaffen. Er is naar het oordeel van de SER geen reden de werknemer die een ontslagvergoeding krijgt de stamrechtfaciliteit te onthouden. De SER bepleit dan ook de stamrechtvrijstelling te behouden. In het wetgevingsoverleg van 19 november 2004 staat dat staatssecretaris Wijn heeft toegezegd dat in het Belastingplan 2006 de stamrechtvrijstelling naar voren zal worden gebracht, mocht gebleken zijn dat op basis van het SER-advies over de WW, de stamrechtvrijstelling alsnog overeind moet blijven.

### 3 Wet VUT Prepensioen en levensloop

Tegelijk met de discussie over de handhaving van de stamrechtvrijstelling, werden de overige onderdelen van de Wet VPL vormgegeven. Na de nodige aanpassingen is de Wet VPL uiteindelijk op 22 februari 2005 door de Eerste Kamer aangenomen.

De uitgebreide naam van de wet geeft een goed beeld van de inhoud ervan. Samengevat wordt vooralsnog met ingang van 1 januari 2006 de levensloopregeling geïntroduceerd.<sup>8</sup> Tevens zijn de VUT-regeling en prepensioenregeling al per 1 januari 2005 fiscaal onaantrekkelijk gemaakt ter stimulering van de deelname aan de levensloopregeling.

#### 3.1 Ontmoedigende maatregelen prepensioen en VUT

De fiscale demotivatie voor deelname aan een prepensi-

oenregeling heeft de overheid bewerkstelligd door de omkeerregel niet langer van toepassing te laten zijn. Dit heeft tot gevolg dat de aanspraak voortaan belast is en de uitkering onbelast, in tegenstelling tot de situatie zoals die was tot en met 2004. Op VUT-regelingen blijft de omkeerregel wel van toepassing: de aanspraak is onbelast, de uitkeringen belast. De fiscale demotivatie van de VUT-regeling heeft de overheid met twee maatregelen gerealiseerd. Allereerst is de werknemersbijdrage aan de VUT-regeling niet langer aftrekbaar. Daarnaast is er een zogenoemde 'strafheffing' geïntroduceerd voor de inhoudingsplichtige van 52% over de door de inhoudingsplichtige gedane en op hem drukkende bijdrage of premie aan een fonds of verzekeraar die een zodanige regeling uitvoert. Deze heffing vindt plaats door middel van de eindheffing en komt ten laste van de inhoudingsplichtige. Op grond van overgangsrecht tot en met 31 december 2010 bedraagt de strafheffing voor de werkgever 'slechts' 26% en zijn de werknemersbijdragen voor de helft aftrekbaar.

De strafheffing over werkgeversbijdragen aan VUT-regelingen is geregeld in art. 32aa Wet LB 1964. In het zesde lid van dat artikel is de definitie van een VUT-regeling opgenomen. Volgens art. 32aa Wet LB 1964 wordt onder een VUT-regeling verstaan een regeling die of een gedeelte van een regeling dat (nagenoeg) uitsluitend ten doel heeft te voorzien in één of meer uitkeringen of verstrekkingen ter overbrugging van de periode tot het ingaan van pensioen of AOW. Tevens wordt onder een VUT-regeling verstaan een regeling die tot doel heeft het aanvullen van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling.<sup>9</sup> De definitie van een VUT-regeling lijkt daarmee in de eerste verte niet op de definitie zoals die in art. 18i Wet LB 1964 stond.<sup>10</sup> Deze ruime definitie kan echter grote gevolgen hebben voor de praktijk en dan met name de stamrechtvrijstelling.

#### 3.2 Inwerkingtreding Wet VPL en overgangsrecht

Dat de Wet VPL (gedeeltelijk) met terugwerkende kracht in werking is getreden, betekent ook dat art. 32aa Wet LB

<sup>5</sup> *Verslag wetgevingsoverleg van 19 november 2004*, 29 760, nr. 54.

<sup>6</sup> *Kamerstukken II 2004/05*, 29 760, nr. 51.

<sup>7</sup> *Advies Toekomstbestendigheid Werkloosheidswet van 15 april 2005*, blz. 108.

<sup>8</sup> *De Geus heeft gezegd dat hij in september 2005 zal aangeven of de Wet VPL per 1 januari 2006 zal ingaan of dat er meer tijd nodig is om alles en iedereen voor de volledige inwerkingtreding van de Wet VPL klaar te stomen.*

<sup>9</sup> *Een regeling wordt niet als VUT-regeling aangemerkt voorzover die regeling een toezegging inhoudt in de zin van het bepaalde bij of krachtens de Pensioen- en spaarfondsenwet.*

<sup>10</sup> *Art. 18i Wet LB 1964 is met ingang van 1 januari 2005 vervallen.*

1964 vanaf 1 januari 2005 van kracht is. Voor op 31 december 2004 bestaande VUT-regelingen geldt echter een overgangsrecht op grond waarvan er in 2005 geen wijzigingen worden beoogd ten opzichte van de oude bepalingen. Ook op werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren en die reeds aan een bestaande VUT-regeling deelnamen, is volgens overgangsrecht in beginsel het oude regime van toepassing. Art. 32aa Wet LB 1964 vindt daarbij geen toepassing.

## **4 Wat betekent art. 32aa Wet LB 1964 voor de stamrechtvrijstelling?**

### **4.1 Algemeen**

Er blijken twee gedachtegangen bij de wetgever te leven. Enerzijds is de stamrechtvrijstelling gehandhaafd, anderzijds worden alle regelingen die onder de definitie van een VUT-regeling vallen fiscaal ontmoedigd en eventueel geconfronteerd met een strafheffing. En daar wringt de schoen.

Wat gebeurt er wanneer een werknemer in 2005 een ontslagvergoeding krijgt, daarbij de stamrechtvrijstelling toepast en vervolgens het stamrecht laat uitkeren vanaf zijn zestigste? Enerzijds wordt dit scenario fiscaal gestimuleerd, doordat de stamrechtvrijstelling kan worden benut. Anderzijds wordt dit scenario fiscaal ontmoedigd, doordat de inhoudingsplichtige geconfronteerd wordt met een strafheffing van 26% over de ontslagvergoeding, te betalen door middel van de eindheffing. De ontslagvergoeding die de werkgever betaalt, lijkt immers een bijdrage aan een VUT-regeling volgens art. 32aa Wet LB 1964. Een vreemde situatie, die helaas de werkelijkheid lijkt te zijn.

Sterker nog, iedere werkgever die na 31 december 2004 een werknemer een ontslagvergoeding heeft uitbetaald waarbij al dan niet de stamrechtvrijstelling is toegepast, loopt als gevolg van de invoering van art. 32aa Wet LB 1964 met ingang van 1 januari 2005 het risico te worden geconfronteerd met een strafheffing van 26% over die vergoeding. De strafheffing wordt slechts voorkomen indien de ontslagvergoeding niet wordt beschouwd als een bijdrage aan een VUT-regeling en wanneer werknemer en werkgever niet de intentie hadden de stamrechtvrijstelling te gebruiken als alternatief voor een VUT-regeling. Een gevaarlijk en vlijmscherp mes voor de werkgever, omdat de werknemer degene is die bepaalt wanneer het stamrecht tot uitkering komt, en de werknemer dus degene is die bepaalt of er sprake is van een VUT-regeling.

Ter verduidelijking van het gevaar dat veel werkgevers boven het hoofd hangt, geven wij hieronder enkele voorbeelden van situaties die naar onze mening onder de werking van art. 32aa Wet LB 1964 vallen en die door de strafheffing van art. 32aa Wet LB 1964 kunnen worden getroffen.

## **4.2 Overgangsrecht**

In onderdeel 3.2 hebben wij melding gemaakt van overgangsrecht op grond waarvan art. 32aa Wet LB 1964 geen toepassing vindt. Wij merken op dat er geen overgangsrecht van toepassing is indien een stamrecht na 31 december 2004 is bedongen. Ook voor stamrechten toegekend aan werknemers die op 1 januari 2005 reeds 55 jaar of ouder waren, kan de inhoudingsplichtige in de val van art. 32aa Wet LB 1964 lopen. Deze werknemers komen niet in aanmerking voor het overgangsrecht, omdat het stamrecht na 1 januari 2005 is toegekend en het stamrecht derhalve op 31 december 2004 nog geen bestaande VUT-regeling was.

## **4.3 Voorbeelden van situaties die door art. 32aa Wet LB 1964 worden getroffen**

### *Collectief ontslag*

De staatssecretaris heeft bij de behandeling van de Wet VPL in de Eerste Kamer een voorbeeld gegeven van een ontslagvergoeding bij reorganisatie die door art. 32aa Wet LB 1964 getroffen wordt.<sup>11</sup> 'Als je bij die reorganisatie zegt dat iedereen vanaf 59 jaar wordt ontslagen, dan vinden wij dat de facto een VUT. Als de ontslagen die vallen bij de reorganisatie, gelijkkelijk verdeeld zijn over alle leeftijden in het bedrijf, dan zit je dichterbij een ontslagvergoeding en krijgt het nog steeds de kwalificatie 'stamrecht'. Als het wordt gedaan volgens het 'last in first out'-principe en eerst de jongere werknemers worden ontslagen, valt het ook onder het stamrechtvrijstellingsregime omdat dan niet kan worden gezegd dat men probeert om de facto een VUT overeind te houden. Volgens ons is de wet daarin op dit moment duidelijk genoeg. Het gaat om de feitelijke intentie op het moment dat het stamrecht wordt gevestigd. Als straks in de praktijk blijkt dat het toch gedoe geeft, zullen wij daar nadere regels over stellen conform de lijn die ik net heb geschetst.'

Het gaat daarbij volgens de staatssecretaris om de intentie van werkgever en werknemer. Wanneer de werkgever en werknemer de stamrechtvrijstelling willen gebruiken als alternatief voor de VUT-regeling, dan is de staatssecretaris van mening dat er een eindheffing van art. 32aa Wet LB 1964 mag plaatsvinden.

### *Individueel ontslag*

Een werknemer wordt in 2005 ontslagen en krijgt een ontslagvergoeding van € 250 000. Hij is 45 jaar en wil gebruikmaken van de stamrechtvrijstelling. De (ex-)werkgever stort de ontslagvergoeding vervolgens bij een verzekeringsmaatschappij. Om te voorkomen dat de werknemer het stamrecht zal aanwenden als een VUT-regeling wordt direct het toekomstige uitkeringspatroon vastgelegd. Op 50-jarige leeftijd ontvangt de werknemer € 10 000 en op zijn 55e nogmaals € 10 000. Van het

<sup>11</sup> *Verslag, Kamerstukken I 2004/05 15 730.*

resterende kapitaal wordt een lijfrente bedongen die ingaat op zijn zestigste. De vraag is of art. 32aa Wet LB 1964 hier een VUT-regeling signaleert op grond waarvan aan de inhoudingsplichtige (ex-)werkgever een strafheffing kan worden opgelegd. Het gaat misschien wat ver, maar als art. 32aa, zesde lid, Wet LB 1964 nauwkeurig wordt gelezen, dan is ook hier sprake van een VUT-regeling. De werkgever levert enerzijds een bijdrage aan een gedeelte van een regeling die uitsluitend ten doel heeft de periode tot de AOW te overbruggen. Daarnaast levert de werkgever een bijdrage aan een gedeelte van een regeling die uitsluitend ten doel heeft de aanvulling op een pensioenregeling. Vorenstaande zou betekenen dat slechts de twee uitkeringen van € 10 000 vrij van de strafheffing blijven. Voor het overige gedeelte is er sprake van een VUT-regeling waarover de inhoudingsplichtige 26% eindheffing verschuldigd is. Hoe de grondslag voor de strafheffing praktisch berekend moet worden, is nog minder duidelijk dan de toepassing van art. 32aa Wet LB 1964 op stamrechten.

Een ander voorbeeld. Een werknemer krijgt in 2005 een ontslagvergoeding. De werknemer is 62 jaar oud en krijgt op grond van zijn langdurig dienstverband een ontslagvergoeding ter grootte van 36 maandsalarissen. De werknemer wil direct over de ontslagvergoeding beschikken en laat hem onder inhouding van loonheffing uitbetalen. Ook dit is volgens de tekst van art. 32aa Wet LB 1964 een bijdrage aan een VUT-regeling waar de inhoudingsplichtige met de strafheffing wordt geconfronteerd: een uitkering ter overbrugging van de periode tot ingaan van de AOW.

Mede uit deze voorbeelden blijkt de impact van art. 32aa Wet LB 1964. Wat het exacte bereik van art. 32aa Wet LB 1964 is, blijft vooralsnog onduidelijk. Een uiterst onzekere en ongewenste situatie! Een aandachtspunt dat op zeer korte termijn verduidelijking verdient van de overheid.

## 5 Zijn er mogelijkheden om de strafheffing te ontgaan?

Volgens art. 32aa Wet LB 1964 geldt de hiervoor besproken strafheffing van 26% alleen indien er sprake is van een inhoudingsplichtige die een op hem drukkende bijdrage levert aan een VUT-regeling. Art. 32aa Wet LB 1964 vindt naar onze mening geen toepassing als er – letterlijk gelezen – geen sprake is van een *inhoudingsplichtige* op wie de uitkeringen *drukken*.

Om uit de greep van art. 32aa Wet LB 1964 te blijven, zijn er naar onze mening drie situaties denkbaar.

### 5.1 Toepassen stamrechtvrijstelling op grond van hardheidsclausule

Om de stamrechtvrijstelling toe te passen heeft de werknemer in beginsel de medewerking van de werkgever nodig. Indien de werkgever geen medewerking verleent, zal de ontslagvergoeding onder inhouding van loonheffing

aan de werknemer worden uitbetaald. Onder voorwaarden kan deze werknemer echter alsnog gebruikmaken van de stamrechtvrijstelling. De werknemer kan de stamrechtvrijstelling toepassen volgens de zogenoemde hardheidsclausule van art. 63 AWR.<sup>12</sup> De staatssecretaris heeft goedgekeurd dat de stamrechtvrijstelling ook wordt toegepast als de werkgever geen medewerking verleent. Het afvloeiingsbudget moet tegen de uitdrukkelijke wil van de werknemer worden uitbetaald. De werknemer had tevens voor de uitbetaling door de werkgever duidelijk kenbaar moeten maken de stamrechtvrijstelling te willen toepassen. Uiteraard moeten alle overige voorwaarden voor toepassing van de stamrechtvrijstelling ook in acht worden genomen.

Met het nieuwe art. 32aa Wet LB 1964 zal naar onze mening de werkgever minder snel genegen zijn, het afvloeiingsbudget zonder inhouding van loonbelasting af te storten bij een toegelaten verzekeraar. Omdat de werkgever niet meewerkt aan de toepassing van de stamrechtvrijstelling, moet de werknemer kenbaar maken dat hij de stamrechtvrijstelling wil benutten, wil hij zich met succes op de hardheidsclausule beroepen. Wanneer de werkgever de ontslagvergoeding betaalt, weet hij dat de werknemer er een stamrecht van wil bedingen. Doet de werkgever in dat geval een bijdrage aan een VUT-regeling? Dat lijkt ons wel heel erg ver gaan, zeker indien het een jonge werknemer betreft. De werkgever zal dan naar onze mening niet met de strafheffing geconfronteerd worden. De werkgever wilde zelfs niet meewerken aan de toepassing van de stamrechtvrijstelling als alternatief voor een VUT-regeling. De werknemer kan de stamrechtvrijstelling vervolgens naar eigen inzicht als VUT-regeling gebruiken. Indien de werkgever ook in dit geval met art. 32aa Wet LB 1964 geconfronteerd zou worden, betekent dat het definitieve einde van de stamrechtvrijstelling.

### 5.2 Op de inhoudingsplichtige drukkende bijdrage

Een inhoudingsplichtige wordt geconfronteerd met de strafheffing van art. 32aa Wet LB 1964 voor een door de inhoudingsplichtige gedane en op hem drukkende bijdrage aan een fonds of verzekeraar ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding. De uitkeringen drukken niet op de inhoudingsplichtige indien de uitkeringen niet door de inhoudingsplichtige worden gedaan. Binnen concernverband kan dit worden bewerkstelligd doordat niet de formele werkgever van de werknemer de ontslagvergoeding toekent, maar bijvoorbeeld de moedermaatschappij. Wanneer de reorganisatie is ingegeven door de moedermaatschappij, kan de moedermaatschappij beslissen de ontslagvergoedingen uit te betalen. De moedermaatschappij moet de kosten vervolgens niet naar de inhoudingsplichtige doorbelasten. Naar onze mening is er dan

<sup>12</sup> Besluit van 27 november 2002, nr. CPP2002/896M, antwoord op vraag 10.

sprake van een scheiding van drukkende kosten en het zijn van inhoudingsplichtige op grond waarvan art. 32aa Wet LB 1964 geen toepassing kan vinden.

### 5.3 *Intentie*

Als laatste mogelijkheid om de strafheffing te ontgaan, noemen we nog die van de hiervoor al kort besproken 'onderliggende intentie' tussen werkgever en werknemer bij toekenning van de ontslagvergoeding. De staatssecretaris heeft aangegeven<sup>13</sup> dat als de stamrechtsaanspraak voorziet in een uitkering voordat AOW of pensioen ingaat, de strafheffing niet kan worden ontgaan; er is alsdan sprake van 'de intentie om de VUT overeind te houden'. Als het stamrecht niet voor dat doel is bestemd, dan is art. 32aa Wet LB 1964 niet van toepassing.

Het is dus van belang om bij de toekenning van het stamrecht duidelijk aan te geven dat de intentie van werkgever en werknemer is dat de stamrechtsaanspraak niet bedoeld is als overgang te gelden vlak voor ingangsdatum van het pensioen van de werknemer. Een reorganisatie met ontslag van alle werknemers vanaf 59 jaar bijvoorbeeld, wordt de facto als een VUT aangemerkt. Als bij een reorganisatie de leeftijden echter gelijkelijk verdeeld zijn, dan kwalificeert de ontslagvergoeding nog steeds als stamrecht. Een goede inkleuring van de feiten en omstandigheden is dus een vereiste. Dat hier in de praktijk ruimte voor discussie zal ontstaan, lijkt ons onontkoombaar. De staatssecretaris daarentegen heeft aangegeven dat de Wet VPL duidelijk genoeg is. Het gaat om de feitelijke intentie op het moment dat het stamrecht wordt gevestigd. Als in de praktijk blijkt dat het toch 'gedoe' geeft, zullen er nadere regels worden gesteld, aldus staatssecretaris Wijn.

## 6 **Conclusie**

Ondanks dat de stamrechtvrijstelling ingevolge de Wet VPL per 1 januari 2005 zou worden afgeschaft, heeft de stamrechtvrijstelling vanuit de overheid nog steeds het vertrouwen gekregen om vooralsnog te blijven voortbestaan. Ook de SER heeft zich onlangs positief over het bestaansrecht van de stamrechtvrijstelling uitgesproken. De stamrechtvrijstelling is dan ook nog steeds een geschikt middel om ontslagen werknemers een strohalm te bieden om een moeilijke periode door te komen.

De invoering van art. 32aa Wet LB 1964 maakt het voortbestaan van de stamrechtvrijstelling echter onzeker. Werkgevers die meewerken aan de toepassing van de stamrechtvrijstelling kunnen geconfronteerd worden met een strafheffing van 26%. De onzekerheid over de reikwijdte van art. 32aa Wet LB 1964 zal werkgevers ertoe dwingen niet mee te werken aan de toepassing van de stamrechtvrijstelling. De ontslagen werknemer is hier uiteindelijk de dupe van.

Aan deze onzekere situatie moet dan ook heel snel een eind worden gemaakt. Het balletje kan daarbij twee kanten oprollen. Volledig afschaffen of onvoorwaardelijk voortbestaan. Een middenweg is er niet, omdat er dan altijd onzekerheid blijft bestaan of art. 32aa Wet LB 1964 al dan niet van toepassing is, met als gevolg dat werkgevers niet zullen meewerken aan de toepassing van de stamrechtvrijstelling.

<sup>13</sup> *Verslag, Kamerstukken I 2004/05 15 730.*