

RECHTSPRAAK

Werknemer is niet gebonden aan door fusie gewijzigde regeling van taks equalisation. Geen instemming van werknemer met eenzijdige wijziging en ook geen redelijk voorstel waarvan aanvaarding in redelijkheid van werknemer gevergd kan worden.

Feiten

Werknemer was sinds 2005 in dienst van DHV en is sinds de fusie in dienst bij HaskoningDHV Nederland B.V. (hierna: HaskoningDHV). Werknemer is door DHV en na de fusie door HaskoningDHV enkele malen voor korte tijd uitgezonden naar Saudi-Arabië. Op grond van de bij DHV geldende Uitzendvoorwaarden gold wat betreft de fiscale afwikkeling dat hij zelf de in Nederland betaalde, en via loonheffing op zijn salaris ingehouden, belasting kon terugvragen op grond van de fiscale regelgeving ter voorkoming van dubbele belasting. Bij Haskoning gold voor korte uitzendingen naar het buitenland de Short Term Assignment Policy (hierna: de oude STAP), die uitging van het principe van tax equalisation. Na de fusie zijn, met instemming van de ondernemingsraad, de arbeidsvoorwaarden van beide ondernemingen per 1 juli 2014 geharmoniseerd en neergelegd in de Arbeidsvoorwaardengids van HaskoningDHV (hierna: AVG). De Uitzendregeling en de oude STAP zijn later, medio 2015, met instemming van de ondernemingsraad geharmoniseerd en de nieuwe regeling, die met terugwerkende kracht is ingegaan op 1 januari 2015, is vastgelegd in de Short Term Assignment Policy HaskoningDHV (hierna: de STAP). De STAP gaat, onder bepaalde voorwaarden, uit van het principe van tax equalisation. Inzet van deze procedure is de vraag of werknemer gebonden is aan de STAP. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de Uitzendvoorwaarden op werknemer van toepassing zijn gebleven en heeft HaskoningDHV verboden om op hem vanaf het jaar 2017 de STAP toe te passen. De belangrijkste vraag in het principaal hoger beroep is of werknemer gebonden is aan de in de STAP opgenomen regeling van tax equalisation.

Oordeel

Is de regeling van tax equalisation een (primaire) arbeidsvoorwaarde?

HaskoningDHV stelt dat de regeling van tax equalisation geen arbeidsvoorwaarde is, maar dat het gaat om toepassing van fiscaal beleid. Het gaat om een (mogelijk) recht op belastingvermindering dat werknemer, en niet HaskoningDHV toekomt. Dat recht komt dus werknemer toe, tenzij daarover een andersluidende afspraak wordt gemaakt. Uit het voorgaande vloeit ook voort dat het hof de afspraken over de manier waarop fiscaal wordt omgegaan met in het buitenland verdiend inkomen in de Uitzendvoorwaarden en in de STAP

als primaire arbeidsvoorwaarden aanmerkt. Het gaat dus niet om fiscaal beleid dat door de werkgever eenzijdig kan worden toegepast of gewijzigd.

Individuele instemming of collectieve wijziging door HaskoningDHV?

Tussen werknemer en DHV was (via de Uitzendvoorwaarden) afgesproken dat geen tax equalisation zou gelden. Werknemer heeft zich met de Uitzendvoorwaarden akkoord verklaard, omdat deze onderdeel vormden van de bij DHV geldende Rechtspositieregeling (RPR). In de arbeidsovereenkomst met DHV is de op het moment van zijn indiensttreding geldende RPR geïncorporeerd, maar daarin staat geen beding op grond waarvan werknemer is gebonden aan toekomstige versies en evenmin bevat de arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding. Het feit dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met de STAP, inclusief het principe van tax equalisation, kan niet bewerkstelligen dat werknemer, die daarmee niet heeft ingestemd, daaraan gebonden is. Het staat een werknemer evenzeer vrij wel in te stemmen met dergelijke afspraken, als om dat niet te doen. Het feit dat werknemer tegen eerdere wijzigingen geen bezwaar maakte, betekent dat hij daarmee instemde. Met de tax equalisation-regeling van de STAP heeft hij evenwel niet ingestemd.

Gehoudenheid tot instemming op grond van artikel 7:611 BW?

Het hof begrijpt de wens en het belang van HaskoningDHV om na de fusie tot harmonisering van de arbeidsvoorwaarden te komen. Daarmee is echter nog niet gegeven dat het voorstel van tax equalisation, gelet op alle omstandigheden van het geval en de betrokken belangen van beide partijen, ook als een redelijk voorstel heeft te gelden dat door werknemer redelijkerwijs aanvaard diende te worden. Aan de zijde van HaskoningDHV weegt het hof, naast voormeld belang, mee dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met de STAP en dat gelijke fiscale behandeling van haar werknemers de interne mobiliteit kan bevorderen. HaskoningDHV stelt verder dat zij bij uitzending voor alle werknemers “eenzelfde normenkader” wil hanteren, maar waarom dat een apart belang is naast haar belang tot harmonisering van de arbeidsvoorwaarden heeft zij niet duidelijk gemaakt. Evenmin heeft HaskoningDHV onderbouwd dat het handhaven van twee verschillende fiscale regimes bij korte uitzendingen tot grote administratieve of andere problemen leidt. Aan de zijde van werknemer hecht het hof groot belang aan het feit dat de eventuele teruggave op grond van de regels ter voorkoming van dubbele belasting aan hem, en niet aan HaskoningDHV toekomt. HaskoningDHV heeft in dat geval in verband met zijn uitzending te veel loonbelasting op het loon van werknemer ingehouden. Door zich de teruggave daarvan, zonder zijn instemming, toe te eigenen maakt HaskoningDHV inbreuk op werknemers recht daarop. Een en ander leidt ertoe dat het hof oordeelt dat HaskoningDHV met de tax equalisation-regeling in de STAP geen redelijk voorstel heeft gedaan, waarvan aanvaarding in redelijkheid van werknemer gevergd kan worden. De conclusie luidt dat het hof, net als de kantonrechter, oordeelt dat werknemer niet is gebonden aan de regeling van tax equalisation uit de STAP.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:7022

Zaaknummer: 200.252.235

Rechters: A.E.F. Hillen, A.A. van Rossum en J. van de Merwe

Advocaten: A.M. Breedveld en T.C.J.A. van de Laak

Wetsartikelen: 7:611 BW