

# DE KROMME RIJN

OR speelt rol bij invoering van de werkkostenregeling

## Aan de slag met de werkkostenregeling

U heeft vast wel eens iets gehoord over een nieuwe ‘werkkostenregeling’. Die regeling gaat over zaken als reiskostenvergoedingen, kerstpakketten, werkkleding, overwerkmaaltijden, laptops, mobiele telefoons, studiekosten, en nog veel meer. De kern van de nieuwe werkkostenregeling is dat vergoedingen/verstrekkingen die u tot nu toe onbelast kreeg, straks in veel gevallen wél kunnen worden belast. Dit kan uw werkgever meer geld gaan kosten, maar ook u en uw collega’s kunnen er hierdoor op achteruit gaan. Maar het is soms ook mogelijk dat u er béter van wordt. Wat is nu de rol van uw OR bij de invoering van de werkkostenregeling?



Officieel is de werkkostenregeling al per 1 januari 2011 in werking getreden. Werkgevers mogen er echter ook voor kiezen om deze regeling op 1 januari 2012 in te voeren, of per 1 januari 2013. Vanaf 1 januari 2014 moeten alle werkgevers de nieuwe regeling hebben ingevoerd.

### Nieuwe regels

Onder de oude regels mag een werknemer bepaalde kostenvergoedingen of verstrekkingen in principe onbelast – dus zonder dat hierover belasting moet worden betaald – ontvangen van zijn werkgever. Voorbeelden: reiskostenvergoedingen, een laptop, een mobiele telefoon, etc. Onder de nieuwe werkkostenregeling is echter de hoofdregel dat in principe over alle vergoedingen en verstrekkingen loonbelasting (en sociale premies) moet worden betaald. Wel is er een aantal uitzonderingen:

- Als het zakelijke karakter van een vergoeding/verstrekking overheerst, blijft deze onder voorwaarden onbelast. Er is

dan sprake van een ‘gerichte vrijstelling’. Voorbeelden: reiskostenvergoeding, maaltijden bij overwerk.

- Sommige verstrekkingen / voorzieningen behoren formeel tot het loon, maar worden onder voorwaarden op ‘nihil’ (€ 0) gewaardeerd, zodat hierover geen belasting hoeft te worden betaald. Voorbeelden: consumpties op de werkplek, werkkleding.
- Over alle andere vergoedingen en verstrekkingen moet loonbelasting worden betaald zodra het totaalbedrag aan verstrekkingen hoger is dan 1,4% van de ‘fiscale loonsom’.

De fiscale loonsom is het totale loon dat aan alle werknemers wordt betaald. Deze 1,4% wordt de ‘vrije ruimte’ genoemd. Uw bestuurder kan u vertellen hoe hoog dit bedrag op jaarbasis is. Binnen de vrije ruimte kunnen naar keuze allerlei vergoedingen en verstrekkingen fiscaal onbelast worden uitgedeeld. Dat kan een belangrijk deel van uw onderhandelingsruimte zijn.

### Belastingheffing

Als het totaalbedrag aan vergoedingen en verstrekkingen hoger is dan 1,4% van de loonsom, heeft de werkgever twee mogelijkheden:

- De werkgever neemt de belastingheffing zelf voor zijn rekening. Over het bovenmatige bedrag betaalt hij dan 80% (!) belasting.
- De werkgever telt de waarde van de vergoeding of verstrekking op bij het loon van de werknemers, waarna hierover loonbelasting en sociale premies worden ingehouden. Hierdoor daalt het nettoloon van de werknemer. Daar zult u als werknemer niet blij mee zijn.

Kortom, in alle gevallen waarin het totaalbedrag aan vergoedingen en verstrekkingen hoger is dan 1,4% procent van de fiscale loonsom moet er iemand inleveren: de werkgever, de werknemers, of beiden. Mag de werkgever nu gewoon op eigen houtje de bestaande verstrekkingen en vergoedingen wijzigen of kan dat niet zomaar?

## Geen instemming

Veel werkgevers zullen, als gevolg van de wetwijziging, de bestaande regelingen in hun onderneming willen wijzigen, zéker als deze voor hen duurder gaan uitpakken. In principe hoeft hij hiervoor geen instemmingsaanvraag in te dienen bij de ondernemingsraad. Artikel 27 van de WOR gaat nu eenmaal niet over vergoedingen en verstrekkingen. Toch kan uw bestuurder niet altijd gewoon zijn gang gaan. Er zijn drie belangrijke uitzonderingen.

- Het is mogelijk dat uw ondernemingsraad en de bestuurder in het verleden hebben afgesproken dat u toch instemmingsrecht heeft over besluiten omtrent vergoedingen en verstrekkingen, of over het volledige personeelshandboek. Dan moet uw bestuurder u gewoon om instemming vragen.
- De vergoedingen/verstrekkingen die in individuele arbeidsovereenkomsten 'net-to' zijn afgesproken, mogen slechts bij hoge uitzondering worden gewijzigd.
- Soms zijn afspraken over bepaalde vergoedingen en verstrekkingen vastgelegd in de cao. Ook deze afspraken kan uw bestuurder niet zomaar wijzigen; hiervoor zal hij in de slag moeten met de vakbonden.

## Toch instemming vragen

Als geen van de bovengenoemde uitzonderingen van toepassing is, heeft u formeel geen positie als uw bestuurder de regels voor vergoedingen en verstrekkingen wil aanpassen. Het komt echter nogal eens voor dat een bestuurder tóch een instemmingsaanvraag indient bij de ondernemingsraad, ook als dat juridisch niet hoeft. Hij doet dat vooral als hij bang is dat de wijzigingen nogal wat onrust zullen veroorzaken. Juist omdat werkgevers meestal geen onrust willen die het gevolg kan zijn van het verminderen van verstrekkingen en vergoedingen, heeft u als ondernemingsraad een onderhandelingspositie. Als uw werkgever zich zorgen maakt over de reactie van uw achterban, kunt u een beroep doen op uw achterban om u te steunen in de onderhandelingen. En dan zal uw bestuurder sneller bereid zijn om concessies te doen.

## Uw aanpak

Zoals gezegd zullen de meeste bestuurders wel kiezen voor een vorm van overleg met de ondernemingsraad, vanwege de onrust die een andere onkostenregeling kan veroorzaken. Hoe kunt u dit als OR nu het beste aanpakken?

### Scenario 1

Het totaalbedrag van de vergoedingen en verstrekkingen is momenteel meer dan 1,4% van de fiscale loonsom. In dat geval is het normaal gesproken zowel voor uw bestuurder als voor u en uw collega's verstandig om de werkkostenregeling nog niet in te voeren, en te wachten tot 1 januari 2014. De werkkostenregeling pakt dan namelijk duurder uit. Mocht uw bestuurder de nieuwe regeling toch al willen invoeren, dan zult u hierover moeten onderhandelen, mits hij uw OR hierbij betreft. Het is dan zaak dan u probeert te vermijden dat u en uw collega's voor de extra belastingheffing opdraaien.

### Scenario 2

Het totaalbedrag van de vergoedingen en verstrekkingen is momenteel minder dan 1,4% van de fiscale loonsom. In dat geval is het vaak verstandig om zo snel mogelijk – per 1 januari 2012 – over te stappen op de werkkostenregeling. Een werkgever kan dan namelijk bepaalde vergoedingen/verstrekkingen die momenteel belast zijn, onder de vrije ruimte brengen zodat ze dan onbelast zijn. Hierbij kunt u bijvoorbeeld denken aan het kerstpakket. Dit kan zowel de werkgever als de werknemer belasting schelen! Ook hierover zal moeten worden onderhandeld, aangezien een werkgever er ook voor mag kiezen om een bovenmatige vergoeding gewoon bij de werknemers te belasten, en de vrije ruimte niet volledig te benutten.

## Huiswerk

Voordat u gaat onderhandelen, moet u wat 'huiswerk' doen:

- Bepaal of het totaal aan verstrekkingen/vergoedingen meer of minder is dan 1,4% van de fiscale loonsom. Deze informatie kunt u opvragen bij uw bestuurder. Houd wel rekening met eventuele vrijstellingen, want die tellen niet mee voor de 1,4%!

Is het totaalbedrag nu meer dan 1,4%, wacht dan het initiatief van de bestuurder af. Er is dan immers geen haast bij de invoering van de werkkostenregeling.

- Is het totaalbedrag lager dan 1,4%, neem dan het initiatief! Vraag uw bestuurder om een overzicht van de huidige regelingen. Welke groepen werknemers maken hiervan gebruik? Wat zijn de kosten van deze regelingen en wie draait op voor de eventuele belastingheffing?
- Ga na of aan uw OR ooit instemmingsrecht is verleend op het personeelshandboek en zo ja, ga dan na op welke vergoedingen en verstrekkingen die instemming betrekking heeft.
- Ga na of bepaalde vergoedingen/verstrekkingen in de cao of het regelingenboek zijn geregeld en zo ja, welke.
- Ga na in welke mate vergoedingen en verstrekkingen zijn toegezegd in individuele arbeidsovereenkomsten.
- Ga na of er nog vergoedingen/verstrekkingen zijn die buiten de bovengenoemde categorieën vallen.

Een belangrijk aspect is dat u moet vaststellen wat het belang van uw achterban is. Welke vergoedingen/verstrekkingen zijn er nu en welke eventuele wijzigingen liggen wel of niet gevoelig bij uw achterban? Stel ook vast of bepaalde groepen werknemers harder worden getroffen dan andere. Een goede manier om vast te stellen hoe gevoelig een bepaalde wijziging kan liggen, is het houden van een enquête onder uw achterban.

## Onderhandelen

Ga de onderhandelingen in met het uitgangspunt dat de totale arbeidsvoorwaarden van u en uw collega's niet mogen verslechteren; let er dan ook op dat er niet gelijktijdig aan arbeidsvoorwaarden wordt gesleuteld. En als de werkgever beter wordt van de invoering van de werkkostenregeling, lijkt het redelijk dat hij ook zijn werknemers laat meedelen. Komt u er alleen niet uit? Schakel dan een deskundige in.

Op [www.dekrommerijn.nl](http://www.dekrommerijn.nl) kunt u een artikel downloaden met meer inhoudelijke informatie over de werkkostenregeling, plus een aantal praktische tips.