

ALLES OVER DE INVOERING VAN DE WERKKOSTENREGELING

Regeltje weg, regeltje erbij

Kosten van bedrijfsfitness, fiets van de zaak en kerstpakketten zijn voorbeelden van kosten die de werkgever belastingvrij aan werknemers kan vergoeden. Per 1 januari 2011 gaan de afzonderlijke regelingen hiervoor op de schop. Een nieuwe overkoepelende regeling wordt ingevoerd: de werkkostenregeling. Hoe pakt deze nieuwe regeling uit voor werknemers en wat kan de OR doen?

De werkkostenregeling vervangt de huidige regelingen voor belastingvrije onkostenvergoedingen aan werknemers. De overheid is hiermee tegemoetgekomen aan bezwaren van de werkgevers. De werkgevers klaagden over het oerwoud aan fiscale regels. De regelingen waren te ingewikkeld en gaven een hoop administratieve rompslomp. De nieuwe werkkostenregeling is bedoeld om de belastingheffing te vereenvoudigen.

Fiets

In het nieuwe systeem is het merendeel van de afzonderlijke regelingen afgeschaft, er komt een vrije ruimte (forfait) zonder allerlei voorschriften. De werkgever mag zelf bepalen welke zaken hij onbelast wil vergoeden. Voor alle werknemers samen kan de werkgever maximaal 1,4% van de totale fiscale loonsom (forfait) besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. Komen de vergoedingen boven de 1,4% uit dan wordt het bovenmatige deel belast. De fietsregeling is een duidelijk voorbeeld van wat er in de praktijk gaat veranderen. Binnen de huidige regeling kan een werkgever een fiets belastingvrij

vergoeden. Daarvoor moet hij wel aan allerlei voorwaarden voldoen.

De werkgever mag eens in de drie jaar maximaal € 749 belastingvrij vergoeden voor de aanschaf van een fiets. Per jaar nog eens € 82 voor accessoires en de werknemer moet de fiets op minstens de helft van de werkdagen gebruiken. Dit gaf nogal wat administratief werk. In de nieuwe regeling staat het de werkgever vrij om een duurdere (elektrische) fiets, meerdere fietsen en accessoires en verzekering belastingvrij te vergoeden. Administratie per werknemer is niet meer nodig. Alleen het totaal aan vergoedingen aan alle werknemers moet hij registreren.

Alert

De invoering van de werkkostenregeling heeft de nodige gevolgen. Deze gevolgen liggen niet alleen op het vlak van de administratie. Grote kans dat de werkkostenregeling ook invloed heeft op de arbeidsvoorwaarden, omdat de organisatie meer belasting moet betalen. Om kosten te beheersen zullen werkgevers proberen te snijden in arbeidsvoorwaarden of de meerkosten van belasting op het bordje

van de werknemers te leggen. Voor de OR is het dan ook zaak om zicht te krijgen op hoe de nieuwe regeling financieel uitpakt. En u moet alert zijn op aanpassingen in arbeidsvoorwaarden en gevolgen voor het nettoloon. Voor een aantal organisaties zal de regeling financieel voordelig zijn. Als OR kun je dan aan de orde stellen wie van dit voordeel gaat profiteren: de werkgever of de werknemers.

Lastig

De nieuwe werkkostenregeling gaat per 1 januari 2011 in, maar er is rek: de overheid heeft een overgangsregeling bedacht. De werkgever kan kiezen voor een latere ingangsdatum: 2012, 2013 of uiterlijk 2014. Helemaal niets doen tot 2014 is onverstandig. In ieder geval zou dit jaar nog

Tijdig beginnen biedt uw raad in ieder geval meer tijd

een kostenvergelijking moeten worden gemaakt. Mochten de berekeningen laten zien dat de nieuwe werkkostenregeling duurder uitvalt, dan ligt het voor de hand te wachten met invoering tot 2014. Pakt de nieuwe regeling voordelig uit, dan is invoering in 2011 logisch. Tijdig beginnen biedt uw raad in elk geval meer tijd als er lastige invoeringsbeslissingen moeten worden genomen. In de nieuwe werkkostenregeling heeft de werkgever een vrije

ruimte (forfait) van maximaal 1,4% van de totale fiscale loonsom. Om deze ruimte te vullen, wijst de werkgever onkostenvergoedingen aan die er binnen gaan vallen. In het kader hieronder staan bekende voorbeelden van vergoedingen en verstrekkingen die de bestuurder in de vrije ruimte kan opnemen. Brengt een werkgever een regeling in de vrije ruimte, dan is die belastingvrij als hij het maximum van de vrije ruimte niet overschrijdt. Over het deel dat boven de vrije ruimte uitkomt, betaalt de werkgever belasting.

Vaarbewijs

Niet alle vergoedingen kunnen onder de vrije ruimte vallen: de mogelijkheden zijn ingeperkt. De werkgever moet voldoen aan de 'gebruikelijkheidstoets'. Vergoedingen en verstrekkingen mogen niet

vaarbewijs gehaald. De werkgever, die ook van varen houdt, denkt, laat ik eens een royaal kerstpakket geven. Hij doet de manager een buitenboordmotor van € 7.500 cadeau voor zijn nieuwe boot. Dit is ongebruikelijk. De waarde van dit kerstpakket ligt niet in de lijn met wat doorgaans aan een manager wordt gegeven. Het deel van de vergoeding dat het gebruikelijke overstijgt, is loon en wordt belast.

Contributie

Hoe kan de werkgever te werk gaan? Hier een voorbeeld van een organisatie met 225 werknemers. De werkgever inventariseert eerst alle huidige vergoedingen aan werknemers van zijn bedrijf. Hij berekent de huidige kosten en vergelijkt deze met de kosten onder de nieuwe regeling. Daarna beslist hij welke van deze vergoedingen hij binnen de werkkostenregeling wil laten vallen. Bij dit bedrijf wordt gekozen om de fiets, het kerstpakket, de bedrijfsfitness en contributie aan de personeelsvereniging onder de werkkostenregeling te laten vallen.

De salarisadministratie heeft voor de werkgever berekend dat hij hiermee € 170.000 aan kosten vergoedt. Zolang dit bedrag de vrije ruimte niet overschrijdt, hoeft hij hierover geen belasting te betalen. Zijn vrije ruimte bedraagt € 10.000.000 x 1,4% = € 140.000. Dus over het bovenmatige deel van € 30.000 moet de werkgever belasting betalen. Deze werkgever is dus duurder uit dan onder het oude re-

gime. Op dit moment zijn er 29 regelingen voor belastingvrije vergoedingen aan werknemers.

Bovenmatig

Niet alle regelingen verdwijnen en gaan vallen onder de nieuwe werkkostenregeling. De oude regelingen die blijven bestaan worden 'gerichte vrijstellingen' genoemd. Deze vergoedingen gaan dus niet ten koste van de vrije ruimte van 1,4% van de fiscale loonsom. Behalve als de vergoedingen boven de normen liggen die voor deze gerichte vrijstellingen gelden. Het bovenmatige deel kan in de vrije ruimte worden gebracht of belast worden vergoed. In het kader hieronder staan de regelingen genoemd die blijven bestaan. Bijvoorbeeld: de bekende regeling voor reizen met eigen vervoer van € 0,19 per

Een buitenboordmotor van € 7.500 cadeau doen

meer dan 30% afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, valt onder loon van de werknemer. Een voorbeeld: aan werknemers van een bedrijf wordt jaarlijks een kerstpakket gegeven. De manager Verkoop heeft net zijn

Organisaties zullen anders omgaan met de arbeidsvoorwaarden

kilometer blijft bestaan. Ook in de toekomst mag de werkgever maximaal € 0,19 (bedrag 2010) per zakelijke kilometer belastingvrij vergoeden. Vergoedt hij meer, bijvoorbeeld € 0,40 per kilometer, dan wordt het bovenmatige deel van € 0,21 gewoon belast.

Nihil

Naast de gerichte vrijstellingen zijn er nog een aantal overige verstrekkingen die een organisatie belastingvrij kan verstrekken. Dit zijn kosten die de werknemer heeft voorgeschoten of op nihil worden gewaardeerd. Voorbeelden daarvan zijn:

- consumpties op de werkplek: koffie en thee;
- mobiele telefoon, blackberry of smartphone als het zakelijke gebruik meer dan 10% is;
- portable computer, notebook of laptop als het zakelijke gebruik 90% of meer is;

Allemaal mogelijk vergoed in vrije ruimte

Bekende vergoedingen die onder de vrije ruimte gebracht kunnen worden, zijn:

- kerstpakketten en andere kleine geschenken;
- bedrijfsfitness;
- contributie van personeelsverenigingen;
- contributie voor vakvereniging;
- fiets, elektrische fiets, scooter en vergelijkbare vervoermiddelen die ter beschikking worden gesteld;
- personeelsfeesten, -reizen en soortgelijke personeelsactiviteiten;

- vakliteratuur;
- parkeer-, veer- en tolgeden (geldt niet voor de auto van de zaak);
- apparatuur, gereedschappen en instrumenten voor gebruik thuis;
- producten van het eigen bedrijf;
- reiskostenvergoedingen voor reizen met eigen vervoer van meer dan € 0,19 per kilometer;
- voeding, verlichting of verwarming in verband met onregelmatige diensten of continudiensten.

- OV-jaarkaart en voordeelurenkaart als uw werknemer deze kaart ook voor het werk gebruikt.

Verdwijnen

De meeste organisaties zullen anders om moeten gaan met de huidige arbeidsvoorwaarden. Veel van de bestaande belastingvrijstellingen gaan verdwijnen. Werkgevers zullen ermee geconfronteerd worden dat de kosten van de vergoedingen hoger uitvallen dan voorheen. Een werkgever die nu bijvoorbeeld een keuzeregeling heeft voor een fiets, de personeelsvereniging steunt, teamuitjes kent, vakbondscontributie vergoedt en een bedrijfsfitnessregeling heeft, zal duurder uit zijn. Hij zal het hele pakket aan vergoedingen onder de loep nemen en zoeken naar mogelijkheden om kosten te reduceren.

Wat heeft de OR over de werkkostenrege-

Vrijstellingen bij de werkkostenregeling

Gerichte vrijstellingen, dus regelingen die niet onder de werkkostenregeling gaan vallen, zijn:

- reizen met openbaar vervoer en € 0,19 per kilometer voor eigen vervoer;
- tijdelijke verblijfskosten: maaltijden bij overwerk en overnachtingen;
- maaltijden als gevolg van overwerk, koopavonden of dienstreizen;
- cursussen, congressen, studiekosten, outplacement;
- studie- en opleidingskosten en outplacement;
- procedures tot erkenning van verworven competenties (EVC-procedures);
- verhuiskosten;
- extraterritoriale kosten (ook de 30%-regeling).

stemming van uw raad. De ondernemingsraad hoeft zeker niet stil te zitten. U heeft overlegrecht (artikel 23), initiatiefrecht (artikel 23), informatierecht (artikel 31) en zorgrecht voor arbeidsvoorwaarden (artikel 28). De OR kan zich ook laten bijstaan door een deskundige (artikel 16 en 22). Allemaal mogelijkheden om het onderwerp beet te pakken. De OR kan ook altijd de achterban raadplegen over voorgenomen besluiten van de bestuurder (artikel 17). Dit kan een aardig drukmiddel opleveren.

Betrokken

Voor de ondernemingsraad is er in de komende periode werk aan de winkel:

- Verdiep u als gehele raad in de nieuwe werkkostenregeling.
- Plaats het onderwerp op de agenda van de komende overlegvergadering en bespreek met de bestuurder een plan van aanpak. Invoering in 2011 is niet verplicht, dus misschien geeft uw bestuurder wel aan dat dit onderwerp in uw organisatie nog lang niet aan de orde is. Maar het alvast bespreken, kan nooit kwaad. Zorg er wel voor dat dit jaar nog de financiële gevolgen worden geïnventariseerd. Pakt de nieuwe regeling ongunstig uit, dan pas invoeren in 2014.
- Maak afspraken over hoe de ondernemingsraad betrokken gaat worden bij de besluitvorming en claim instemmingsrecht als arbeidsvoorwaarden die niet onder de cao vallen, worden gewijzigd. Bepaal als ondernemingsraad ook hoe u individuele werknemers gaat betrekken bij wijzigingen.

- Als vakbonden een rol spelen, neemt u contact op. Stem met de vakbondsbestuurders af wie wat kan doen.
- Laat de werkgever of P&O de huidige regelingen op een rij zetten. Welke groepen maken gebruik van de huidige regeling? En wat zijn de huidige kosten?
- Vraag de werkgever: Wat bedragen de kosten van het zelfde pakket onder de nieuwe werkkostenregeling? Hoe pakt de nieuwe regeling financieel uit?
- Maak ook een eigen inventarisatie van de vergoedingen en verstrekkingen die er zijn. Kijk ook in de cao. Schat in hoe de nieuwe regeling uitpakt.

Zij willen voorkomen dat werknemers moeten inleveren

ling te zeggen? Arbeidsvoorwaarden die in een cao geregeld zijn, zullen met de vakbonden moeten worden besproken. Vakbonden spreken zich nu al uit dat mocht de werkkostenregeling een voordeel opleveren voor de werkgever, ook werknemers mee moeten kunnen profiteren. In ieder geval willen zij voorkomen dat werknemers moeten inleveren.

Beet

Onkostenvergoedingen vallen doorgaans niet onder het instemmingsrecht (artikel 27 WOR). Soms wel, als er in de cao afspraken zijn gemaakt over een extra bevoegdheid voor de ondernemingsraad. Bijvoorbeeld dat reiskosten alleen kunnen worden gewijzigd met de OR. Voor de invoering van werkkostenregeling kunt u met de bestuurder afspreken dat vergoedingen, verstrekkingen en secundaire arbeidsvoorwaarden niet wijzigen zonder in-

Neem zonnig een deskundige in de arm

- Wees er alert op dat werknemers er in arbeidsvoorwaarden niet op achteruit gaan. Laat u alles goed uitleggen als de bestuurder komt met belastingtechnische wijzigingen. Neem zonnig een deskundige in de arm om voorstellen te toetsen.
- Zorg voor een evenwichtige verdeling van het beschikbare budget, zodat elke werknemer daarvan profiteert.
- Benut de invoering van de werkkostenregeling voor vernieuwing van arbeidsvoorwaarden.

Bon Berenbroek, adviseur bij FNV Formaat, tel: (06) 52 59 90 07, www.fnvformaat.nl