

## De werkkostenregeling (WKR)

### Visie van CNV Vakmensen op de werkkostenregeling (WKR)

- CNV Vakmensen is van mening dat werknemers er bij invoering van de werkkostenregeling niet op achteruit mogen gaan. De werkkostenregeling is bedoeld als administratieve lastenverlichting voor werkgevers. De regeling heeft niet ten doel om de kosten voor werkgevers te verlagen of de belastinginkomsten te verhogen. De kosten die werknemers maken om hun werk te kunnen uitvoeren moeten dus gewoon door werkgevers betaald worden! Dit geldt naar onze mening ook voor vergoedingen die de werkgever sinds jaar en dag als “verkapt” loon betaald heeft. Het is niet meer dan billijk dat de werkgever deze vergoedingen blijft betalen, ook al moet hij er in de nieuwe situatie belasting over betalen.
- CNV Vakmensen is wat betreft de vakbondscontributie van mening dat werknemers het fiscale voordeel moeten behouden dat ze nu hebben. Dit betekent dus dat CNV Vakmensen binnen het forfait van 1,4 % ruimte zal claimen voor de vergoeding van een bedrag ter hoogte van het fiscale voordeel ((ongeveer € 70) dat de leden in de huidige regeling hebben.
- Op langere termijn kan het probleem met de vergoeding van de vakbondscontributie opgelost worden door de vakbondscontributie uit het forfait te halen en aan te merken als een gerichte vrijstelling . Er is momenteel al enige discussie over dit punt dus we doen er goed aan om de komende drie jaar onze invloed bij het kabinet en politieke partijen aan te wenden en om gremia als SER en STAR te gebruiken om te regelen dat de vakbondscontributie uit het forfait van de werkkostenregeling gehaald wordt.
- CNV Vakmensen gaat volop gebruik maken van de overgangsregeling van drie jaar. Pas in 2014 is de werkkostenregeling verplicht voor werkgevers, dus ons beleid is om de werkkostenregeling niet overhaast in de bedrijven in te voeren. Eind 2013 vindt de evaluatie van de regeling plaats, dus dan bestaat de kans dat de regeling vanuit de opgedane ervaring nog bijgesteld wordt.

# De werkkostenregeling (onderdeel van de Fiscale Vereenvoudigingswet 2010) verklaard

## Inleiding

Vanaf 1 januari 2011 wordt de nieuwe werkkostenregeling ingevoerd. De werkkostenregeling, al in het Belastingplan 2010 aangekondigd en inmiddels onderdeel van de Fiscale Vereenvoudigingswet 2010, is door het kabinet bedoeld om de administratieve lasten van bedrijven te verlichten. Het kabinet introduceert een vrijgesteld bedrag (forfait) van 1,4% van de fiscale loonsom waaruit de werkgever bepaalde kosten kan betalen die de werknemers voor de uitoefening van hun werk maken. De werkkostenregeling gaat weliswaar in per 1 januari 2011, maar er is een overgangsregeling van drie jaar. Gedurende de jaren 2011 tot en met 2013 kunnen werkgevers ervoor kiezen om het huidige regime van vergoedingen te handhaven. In 2014 is de toepassing van de werkkostenregeling verplicht voor alle werkgevers.

Het is te vroeg om alle vragen over de werkkostenregeling te kunnen beantwoorden. De eerste ervaringen met de regeling zullen pas eind 2011 bekend worden en in 2013 zal de regeling geëvalueerd worden om eventuele "kinderziektes" eruit te halen. In deze notitie wordt uitgelegd wat de werkkostenregeling inhoudt, wat dit betekent voor de vergoedingen die we in de cao afspreken, welke rol de OR speelt, welke dilemma's er zijn en wat de beleidslijn van CNV Vakmensen wordt ten opzichte van de invoering van de werkkostenregeling.

Deze notitie is als volgt opgebouwd:

1. Wat houdt de werkkostenregeling in?	3
2. De eindheffing	4
3. Wat betekent de nieuwe werkkostenregeling voor de cao's die we afsluiten?	5
4. Rol van de OR bij de werkkostenregeling	5
5. Verschil bedrijfstakcao en bedrijfscao	6
6. Vergoeding vakbondscontributie	6
7. Conclusies en adviezen	7

## 1. Wat houdt de werkkostenregeling in?

De werkkostenregeling is bedoeld als beperking van de administratieve lasten van werkgevers. De regeling is niet bedoeld om de kosten voor werkgevers te verlagen of om de belastingopbrengsten te verhogen. Het gaat dus om een fiscaaladministratieve handeling die voor werknemers geen gevolgen zou moeten hebben. Het kabinet introduceert een vrijgesteld bedrag (forfait) van 1,4% van de fiscale loonsom waaruit de werkgever bepaalde kosten kan betalen die de werknemers voor de uitoefening van hun werk maken. De fiscale loonsom is het loon waarop de werkgever loonbelasting en premie volksverzekeringen moet inhouden. Het gaat hierbij om de totale loonsom die door een werkgever verloond wordt, dus zowel het loon van cao-gebonden als niet-cao-gebonden personeel.

De kostenvergoedingen worden verdeeld in aantal groepen:

- Gerichte vrijstellingen: de Belastingdienst heeft een aantal vergoedingen vrijgesteld waarmee ze dus buiten de werkkostenregeling vallen. Deze gerichte vrijstellingen komen in plaats van de huidige vrije vergoedingen en verstrekkingen. Gerichte vrijstellingen zijn:

Abonnementen voor reizen met openbaar vervoer	Gerichte vrijstelling
Bijscholing, cursussen, congressen, training e.d.	Gerichte vrijstelling
Maaltijden als gevolg van overwerk, koopavonden, dienstreizen e.d.	Gerichte vrijstelling
Outplacement	Gerichte vrijstelling
Reiskostenvergoedingen, declaraties, voor reizen met eigen vervoer van maximaal € 0,19 per kilometer	Gerichte vrijstelling
Verhuiskosten	Gerichte vrijstelling
Studiekosten van medewerkers	Gerichte vrijstelling
Verblijfskostenvergoeding door tijdelijke werkzaamheden elders	Gerichte vrijstelling
Extraterritoriale kosten	Gerichte vrijstelling
Losse kaartjes voor zakelijke reizen met openbaar vervoer	Gerichte vrijstelling
Vakliteratuur	Gerichte vrijstelling
de kosten van het verplicht ingeschreven staan bij een beroepsregister	Gerichte vrijstelling
Fiets, elektrische fiets, scooter e.d. (per afgelegde zakelijke reiskilometer)	Gerichte vrijstelling; tot en met € 0,19 per kilometer vrijgesteld, daarboven algemeen forfait.. De bestaande fietsenregeling wordt afgeschaft..

- Vergoedingen die op nul gewaardeerd zijn. Deze vergoedingen zouden wel een plaats in de werkkostenregeling moeten krijgen, maar zijn door de Belastingdienst op nul gewaardeerd en vertegenwoordigen dus geen waarde in het forfait.

Arbo-voorzieningen	Nihilwaardering
Consumpties tijdens werktijd, die geen deel uitmaken van de maaltijd	Nihilwaardering
Inrichting van de werkplek, niet zijnde de werkplek in de eigen woning	Nihilwaardering
Mobiele telefoons (zakelijk gebruik > 10%)	Nihilwaardering
Openbaarvervoerkaart (mede zakelijk gebruik)	Nihilwaardering
Portable computers, zoals notebooks en laptops (zakelijk gebruik 90% of meer)	Nihilwaardering
Uniformen, werkkleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen en werkkleding die op het werk achterblijft en kleding met een logo van tenminste 70 cm <sup>2</sup>	Nihilwaardering
Voordeelurenkaart (mede zakelijk gebruik)	Nihilwaardering

Het is volstrekt onduidelijk waarom er bij bovenstaande vergoedingen gekozen is voor nihilwaardering en niet voor gerichte vrijstelling. De reden zou kunnen zijn dat de minister door middel van een zogenoemde delegatiebevoegdheid in de wet ruimte creëert om wijzigingen door te kunnen voeren zonder dat de wet aangepast hoeft te worden. Bepaalde posten zoals de mobiele telefoon en portabele computers zouden, omdat zij ook veel privé gebruikt worden, in de nabije toekomst zomaar in het forfait ondergebracht kunnen worden. Het is dus nog maar de vraag of en hoe lang de posten met een nihilwaardering buiten het forfait blijven.

- Vergoedingen die binnen het forfait vallen. Te denken valt daarbij aan: kosten voor bedrijfsfitness, inrichting werkplek thuis, contributie voor vakvereniging, personeelsfeesten, personeelsreizen, kerstpakketten, producten uit het eigen bedrijf, parkeerkosten, tol- en veergelden, etc.
- Overige posten: de Belastingdienst onderscheidt verder nog enkele overige posten zoals de *personenauto of bestelauto van de zaak*. Hiervoor blijft de bestaande wettelijke regeling gelden. Daarnaast worden de *intermediaire kosten* buiten de regeling gehouden. Intermediaire kosten zijn kosten die de werknemer in opdracht en voor rekening van de werkgever maakt. Wat de werkgever hiervoor betaalt, is dus geen kostenvergoeding aan de werknemer: de werknemer schiet de kosten slechts tijdelijk voor. Deze kosten mag de werkgever zonder fiscale gevolgen blijven betalen.

Het nieuwe stelsel heeft als voordeel dat vergoedingen en verstrekkingen binnen het algemene forfait niet meer op werknemersniveau hoeven te worden geadmistreerd. Wordt er door de werkgever meer vergoed dan 1,4% van de loonsom, dan krijgt de werkgever over het meerdere een eindheffing van 80% opgelegd.

## 2. De eindheffing

### Hoe werkt de eindheffing?

Als voorbeeld nemen we een bedrijf met 10 werknemers en een totale loonsom van € 300.000. Het fiscaal vrijgestelde forfait van 1,4% komt bij dit bedrijf neer op € 4.200, dus de werkgever mag tot € 4.200 belastingvrij aan zijn werknemers vergoeden.

Stel dat de werkgever € 5.200 aan vergoedingen betaalt, dus een overschrijding van de 1,4% met € 1000, dan krijgt de werkgever te maken met een eindheffing van 80% over het meerdere dat buiten de 1,4% valt. In dat geval betaalt de werkgever over die € 1.000 80% belasting dus € 800. Daarbij komt dat de eindheffing per loonperiode dient te worden afgerekend.

Overigens is de eindheffing van de werkkostenregeling voor de werkgever als post volledig aftrekbaar van de vennootschapsbelasting (VPB). De VPB-tarieven zijn 20% bij een belastbare winst tot € 200.000 en 25,5% voor de belastbare winst boven de € 200.000. Uiteindelijk betaalt de werkgever dus niet de volledige 80% maar een bedrag dat 20% tot 25,5% lager ligt.

### Kan de werkgever de eindheffing afwentelen op zijn werknemers?

Het antwoord op deze vraag is nee. Als de werkgever meer dan 1,4% van de loonsom vergoedt, dan is de werkgever over dat meerdere een eindheffing van 80% verschuldigd. Deze eindheffing is verplicht en kan niet achteraf worden verhaald op de werknemers. De werkgever kan er alleen aan ontkomen door vooraf met de werknemer(s) af te spreken dat een bepaalde vergoeding of verstrekking door hen als loon wordt aangemerkt.

### 3. Wat betekent de nieuwe werkkostenregeling voor de cao's die we afsluiten?

In de cao's kennen we een aantal onkostenvergoedingen. Per cao zullen we moeten onderzoeken of de kostenvergoedingen in het forfait vallen, op nul gewaardeerd zijn, behoren tot intermediaire kosten of vrijgesteld zijn. Bij de vergoedingen die in het forfait vallen, kan de werkgever kiezen uit twee mogelijkheden:

1. De werkgever kan de vergoeding behandelen als loon maar dan moet hij er premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen, etc. over betalen (met andere woorden; de vergoeding bruteren). Als de vergoeding behandeld wordt als loon is deze ook pensioengevend.
2. De vergoeding kan in de werkkostenregeling ondergebracht worden en op die manier belastingvrij aan werknemers vergoed worden. Daarbij is er een verschil tussen de afspraken die we als bond kunnen maken in een bedrijfstakcao en de afspraken in een bedrijfscao, maar daar kom ik later in deze notitie op terug.

### 4. Rol van de OR bij de werkkostenregeling

Met de komst van de werkkostenregeling zullen werkgevers het arbeidsvoorwaardenpakket in hun bedrijf nog eens kritisch onder de loep te nemen. Niemand betaalt graag belasting, ook werkgevers niet! Werkgevers zullen waarschijnlijk het argument gebruiken dat een regeling afgeschaft moet worden omdat het "niet meer mag van de minister en de Belastingdienst". Dit is niet aan de orde! In de nieuwe werkkostenregeling wordt er geen enkele bestaande regeling verboden. Wat verandert, is de manier waarop de Belastingdienst bepaalde vergoedingen behandelt.

Er zijn ongetwijfeld ondernemingen waar het huidige pakket aan vergoedingen groter is dan 1,4 % van de loonsom. Een deel van de vergoedingen zijn vastgelegd in de cao. Ook kennen veel bedrijven een bedrijfsreglement, veelal vastgesteld in overleg met de OR, waarin vergoedingen opgenomen zijn. Het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden *in cao's* is voorbehouden aan de vakbonden. De OR speelt hierbij geen actieve rol. Het onderwerp arbeidsvoorwaarden wordt niet genoemd in de twee belangrijke artikelen in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR); artikel 25 "adviesrecht" en artikel 27 "instemmingsrecht." **Toch biedt de WOR wel degelijk handvatten voor een OR om inspraak te hebben bij de invoering van de nieuwe werkkostenregeling.**

- In artikel 23 van de WOR is het zogenaamde overlegrecht geregeld. Dit artikel geeft de OR het recht om met de werkgever te overleggen over " alle aangelegenheden die de onderneming betreffen, dat wil zeggen: alle sociale, organisatorische, financiële en economische zaken. "
  - Artikel 23 lid 3 geeft de OR het initiatiefrecht. De OR zou dit recht kunnen gebruiken om een initiatiefvoorstel te doen om bijvoorbeeld een vergoeding uit het bedrijfsreglement onder te brengen in de werkkostenregeling.
  - Artikel 28 van de WOR gaan over de zogenaamde stimulerende OR-taken. Onderdeel van die taken is het "bevorderen van naleving van de in de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden... (etc.)"
- Hierbij maak ik onderscheid tussen een OR bij een bedrijf met een ondernemingscao en een OR bij een bedrijf vallend onder een bedrijfstakcao.

- Verder is in artikel 31 het algemeen informatierecht van de OR geregeld. De werkgever is op grond van dit artikel verplicht om, als de OR erom vraagt, de OR tijdig alle informatie te verstrekken die deze redelijkerwijs voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft.

Kortom, de WOR biedt de OR voldoende aanknopingspunten om de invoering van de werkkostenregeling in het overleg met de werkgever op de agenda te krijgen; zeker als er ook nog een bedrijfsreglement is, waarin vergoedingen geregeld zijn. De OR heeft ook de taak om te controleren of de fiscale ruimte in de werkkostenregeling eerlijk verdeeld wordt onder de werknemers. Het kan niet zo zijn dat de fiscale ruimte eenzijdig gevuld wordt ten gunste van een kleine groep medewerkers, terwijl de rest van de medewerkers het nakijken heeft. Het advies aan OR-en is om gebruik te maken van de controlerende taak die de OR heeft om te komen tot een eerlijke en zorgvuldige invoering van de werkkostenregeling. Naar onze mening zou de OR, omdat het hier om een geheel nieuwe regeling gaat die niet in de artikelen 25 en 27 van de WOR wordt, minimaal adviesrecht maar het liefst instemmingsrecht moeten hebben.

## **5. Verschil bedrijfstakcao en bedrijfscao**

Er is een duidelijk verschil tussen de afspraken in een bedrijfscao en de afspraken in een bedrijfstakcao. In een bedrijfscao kan de vakbond met de werkgever afspreken welke vergoedingen in de werkkostenregeling ondergebracht worden en welke erbuiten gelaten worden. Zijn er eenmaal bindende afspraken in de bedrijfscao gemaakt, dan zal de rol van de OR bij de gesprekken over de werkkostenregeling beperkt zijn. Het is daarom van belang dat de OR en de vakbondsbestuurder bij de invoering van de werkkostenregeling gezamenlijk optrekken.

In een bedrijfstakcao kunnen cao-partijen wel afspraken maken over het onderbrengen van bepaalde cao-vergoedingen in de werkkostenregeling, maar deze afspraken nooit dwingend opleggen aan de alle bedrijven in de sector. Een dergelijke dwingende afspraak zal door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beschouwd worden als obligatoire afspraak die alleen geldt tussen de werkgeversvereniging(en) en vakbonden en dus niet algemeen verbindend verklaard worden. Welke vergoedingen er in de werkkostenregeling opgenomen worden, bepaalt de werkgever op ondernemingsniveau. Hier is de rol van de OR veel groter, omdat de OR wel bindende afspraken met de werkgever kan maken.

Cao-onderhandelaars zouden kunnen overwegen om in bedrijfstakcao's op grond van artikel 32.1 van de WOR de bevoegdheden van de OR uit te breiden, zodat de OR tenminste adviesrecht of zelfs instemmingsrecht bij invoering van de werkkostenregeling heeft. Dit heeft alleen maar zin als medezeggenschap in de sector goed geregeld is en daar waar we als vakbond weinig leden/beperkte invloed hebben. Over het algemeen zijn we nogal huiverig om een deel van ons mandaat aan de OR af te staan. Het is aan de onderhandelaars om te bepalen of de OR-en in hun sectoren voldoende capabel zijn om goede afspraken met de werkgever over de werkkostenregeling te maken.

## **6. Vergoeding vakbondscontributie**

Wat betreft de vergoeding van de vakbondscontributie signaleren we een direct probleem, dat bij invoering van de werkkostenregeling ontstaat. Wat wij in de huidige cao-afspraken doen is het volgende: Werknemers betaalden de vakbondscontributie eerst zelf en dienden dan bij de werkgever het verzoek in de betaalde vakbondscontributie fiscaal te verrekenen met het brutoloon van een bepaalde maand. Het bruto maandloon wordt verlaagd met de vakbondscontributie en dat betekent dat de werknemer over een lager maandloon belasting betaalt. Dit levert hem netto een voordeel op van ongeveer € 70. Als bond maken we maar beperkt gebruik van de fiscale ruimte die er is. We

gunnen de werknemer alleen het fiscale voordeel. De fiscale ruimte maakt het mogelijk de volledige vakbondscontributie door de werkgever te laten betalen. Dit laatste lijkt ons niet opportuun. Het gaat om een fiscaaladministratieve maatregel en we willen voor onze leden behouden wat we hebben. Hoger inzetten op bijvoorbeeld volledige vergoeding van de vakbondscontributie is daarom niet wenselijk.

In de werkkostenregeling wordt het betalen van de vakbondscontributie van leden door de werkgever wordt door de Belastingdienst niet langer gezien als vrije verstrekking maar als loon. De werkgever heeft nu twee keuzemogelijkheden:

1. De werkgever kan de vergoeding vakbondscontributie behandelen als loon maar dan moet hij er premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen, etc. over betalen. Hij is dan duurder uit dan in de huidige regeling.
2. De vakbondscontributie kan in de werkkostenregeling ondergebracht worden en op die manier belastingvrij aan onze leden vergoed worden. Het is mogelijk om maar een deel van de vakbondscontributie (bijvoorbeeld het huidige fiscale voordeel voor de leden) onder te brengen in de werkkostenregeling.

In de afgelopen weken is het aantal gerichte vrijstellingen door de minister uitgebreid met "de kosten voor vakliteratuur" en "de kosten van het verplicht ingeschreven staan bij een beroepsregister." Op grond van deze laatste vrijstelling baseren een aantal loonadministratiebureau's en consultants het vermoeden dat ook de vakbondscontributie gericht vrijgesteld is of in ieder geval zou moeten zijn. Het zou ons uitermate goed uitkomen als de vakbondscontributie gericht vrijgesteld wordt, maar dit is niet bevestigd door het Ministerie van Financiën, de Belastingdienst of de minister zelf. Hieruit blijkt wel dat de werkkostenregeling nog niet op alle punten uitgekristalliseerd is. Tot de minister anders besluit, gaan we er vanuit dat de vakbondscontributie in het forfait zit.

## **7. Conclusies en adviezen**

Concluderend zitten er nog wel wat haken en ogen aan de werkkostenregeling. Daar waar het om echte onkostenvergoedingen gaat biedt de werkkostenregeling wel mogelijkheden, al kan je je afvragen of 1,4% van de loonsom als forfait voldoende is. Er zitten voor ons als vakbond dilemma's aan het toepassen van de werkkostenregeling. Met name is de vergoeding van de vakbondscontributie in de nieuwe werkkostenregeling een probleem. Daarnaast hebben we het dilemma dat kantoormedewerkers die binnengehaald zijn met dure secundaire arbeidsvoorwaarden het grootste deel van de fiscale ruimte zouden kunnen opsouperen ten koste van productiemedewerkers, terwijl wij beide ledengroepen organiseren.

- CNV Vakmensen is van mening dat werknemers er bij invoering van de werkkostenregeling niet op achteruit mogen gaan. De werkkostenregeling is bedoeld als administratieve lastenverlichting voor werkgevers. De regeling heeft niet ten doel om de kosten voor werkgevers te verlagen of de belastinginkomsten te verhogen. De kosten die werknemers maken om hun werk te kunnen uitvoeren moeten dus gewoon door werkgevers betaald worden! Dit geldt naar onze mening ook voor vergoedingen die de werkgever sinds jaar en dag als "verkapt" loon betaald heeft. Het is niet meer dan billijk dat de werkgever deze vergoedingen blijft betalen, ook al moet hij er in de nieuwe situatie belasting over betalen.

- Ook wat betreft de vakbondscontributie zijn we van mening dat werknemers het fiscale voordeel moeten behouden wat ze nu hebben. Dit betekent dus dat CNV Vakmensen binnen het forfait van

1,4 % ruimte zal claimen voor de vergoeding van een bedrag ter hoogte van het fiscale voordeel ((ongeveer € 70) dat de leden in de huidige regeling hebben.

- Op langere termijn zou ons probleem met de vergoeding van de vakbondscontributie opgelost kunnen worden door de vakbondscontributie uit het forfait te halen en aan te merken als een gerichte vrijstelling . Er is momenteel al enige discussie over dit punt dus we doen er goed aan om de komende drie jaar onze invloed bij het kabinet en politieke partijen aan te wenden en om gremia als SER en STAR te gebruiken om ervoor te zorgen dat de vakbondscontributie uit het forfait van de werkkostenregeling gehaald wordt.

- Als laatste gaan we volop gebruik maken van de overgangsregeling van drie jaar. Pas in 2014 is de werkkostenregeling verplicht voor werkgevers, dus ons beleid is om de werkkostenregeling niet overhaast in de bedrijven in te voeren. Eind 2013 vindt de evaluatie van de regeling plaats, dus dan bestaat de kans dat de regeling vanuit de opgedane ervaring nog bijgesteld wordt. We kunnen echter niet voorkomen dat werkgevers op ondernemingsniveau de werkkostenregeling al gaan toepassen. Dat hoeft niet erg te zijn. Evaluatie van de regeling is onmogelijk als niemand de regeling invoert!

Leon de Jong

Beleidsmedewerker arbeidsrecht, organisatiekunde en financiën

[l.dejong@cnavkensen.nl](mailto:l.dejong@cnavkensen.nl)

030-7511654