

De werkkostenregeling: een taak voor de or?

In het Belastingplan 2010 is aangekondigd dat het kabinet de administratieve lasten voor bedrijven wil verlichten en daarom passen zij de werkkostenregeling aan. 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 betaald wordt dus het loon van zowel cao-gebonden als niet-cao-gebonden personeel. De werkkostenregeling wordt ingevoerd 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. De vraag die in dit stuk centraal staat is: Welke rol kan de Ondernemingsraad (or) bij de invoering van de werkkostenregeling spelen?

Hoe werkt de werkkostenregeling?

De Belastingdienst onderscheidt een aantal verschillende soorten kostenvergoedingen:

• **Gerichte vrijstellingen:** de Belastingdienst heeft een aantal vergoedingen vrijgesteld waarmee ze dus buiten de werkkostenregeling vallen. Deze gerichte vrijstellingen (10 stuks) komen in plaats van de huidige 29 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
Fiets, elektrische fiets, scooter e.d. (per afgelegde Zakelijke reiskilometer)	Gerichte vrijstelling; Tot en met € 0,19 per Kilometer vrijgesteld, daarboven algemeen forfait.

• **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
Vakliteratuur op de werkplek	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	Nihilwaardering

en werkkleding die op het werk achterblijft
Voordeelurenkaart (mede zakelijk gebruik)

Nihilwaardering

- **Vergoedingen die binnen het forfait vallen:** te denken valt daarbij aan: kosten voor bedrijfsfitness, inrichting van de werkplek thuis, contributie voor vakvereniging, werkkleding die mee naar huis gaat en geschikt is om thuis te dragen, personeelsfeesten, personeelsreizen, etc.

- **Overige posten:** de Belastingdienst onderscheidt 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 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.

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 de 1,4% met € 1.000,- overschrijdt. 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,-. De eindheffing moet betaald worden door de werkgever en kan niet afgewenteld worden op werknemers. Wil de werkgever een eindheffing voorkomen, dan moet hij vooraf met zijn werknemers afspreken dat een bepaalde vergoeding als loon wordt aangemerkt en dus niet in de werkkostenregeling valt.

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. Ondernemingsraden doen er goed aan om daar alert op te zijn.

Er zijn ongetwijfeld ondernemingen waar het huidige pakket aan vergoedingen groter is dan 1,4 procent 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, waar vergoedingen instaan. 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)."

- 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, waar vergoedingen in geregeld zijn.

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 de cao-vergoedingen, maar deze nooit dwingend opleggen aan de aangesloten bedrijven. 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.

De or heeft volgens CNV Vakmensen 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 dan ook: Maak gebruik van je controlerende taak en wend je invloed aan om te komen tot een eerlijke en zorgvuldige invoering van de werkkostenregeling. Ga niet over het spreekwoordelijke "één nacht ijs", maar neem daarvoor de tijd die je nodig hebt. De werkkostenregeling kent niet voor niets een overgangsregeling van drie jaar (tot 2014)!

Stappenplan

Waar moet een or op letten bij de werkkostenregeling?

1. Onderzoek welke vergoedingen er in de cao én in het bedrijfsreglement zijn afgesproken.
2. Onderzoek of deze vergoedingen gericht vrijgesteld zijn, op nul gewaardeerd zijn of vallen onder intermediaire kosten. Is dit niet het geval dan vallen ze in het forfait van de werkkostenregeling.
3. Bepaal in overleg met de werkgever of een vergoeding als loon behandeld wordt of in de werkkostenregeling gestopt wordt. Wordt de vergoeding als loon behandeld dan moet de werkgever er sociale lasten, premies volksverzekeringen, etc. over betalen en loonbelasting op inhouden.
4. Draag zorg voor een evenwichtige verdeling van de fiscale ruimte onder de werknemers. Voorkom dat een kleine groep werknemers de fiscale ruimte volledig benutten ten koste van anderen.
5. Als het moeilijk is om goede afspraken te maken met de werkgever, gebruik dan de overgangsregeling van drie jaar. Je hebt tot 2014 de tijd, dus gebruik ook die tijd!

Standpunt CNV Vakmensen over de werkkostenregeling

CNV Vakmensen heeft gekozen voor de volgende beleidslijn:

- CNV Vakmensen is van mening dat werknemers er bij invoering van de werkkostenregeling niet op achteruit ogen 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 overlegplatforms als SER en STAR te gebruiken om te zorgen 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 over haast 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.

Voorbeeldbrief

CNV Vakmensen adviseert onze or-leden om gebruik te maken van de overgangsregeling van drie jaar en de komende jaren nog geen afspraken te maken in het bedrijf over de werkkostenregeling. Als u bijgaande link klikt ziet u de voorbeeldbrief die de or aan de werkgever kan sturen en waar de or gebruikmakend van de overgangsregeling uitstel voor invoering van de werkkostenregeling vraagt.