

DE VOORT

ADVOCATEN | MEDIATORS

DE ONDERNEMINGSRAAD & DE WERKKOSTENREGELING



WAT IS DE ROL VAN DE
ONDERNEMINGSRAAD BIJ DE
WERKKOSTENREGELING?

DE ONDERNEMINGSRAAD & DE WERKKOSTENREGELING

**WAT IS DE ROL VAN DE
ONDERNEMINGSRAAD BIJ DE
WERKKOSTENREGELING?**

DE ONDERNEMINGSRAAD & DE WERKKOSTENREGELING

Werkgevers kunnen aan hun medewerkers fiscaal-vriendelijk zogenoemde “vergoedingen en verstrekkingen” geven. De regels hierover gaan per 1 januari 2015 definitief op de schop. Per die datum is de werkkostenregeling verplicht. Dat klinkt ver weg, maar als de regeling binnen de organisatie aangepast moet worden, moet er heel wat gebeuren. Zo kan het zijn dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden vanwege de invoering van de werkkostenregeling wilt aanpassen. Wat betekent de invoering van de werkkostenregeling? Wat is de rol van de ondernemingsraad daarbij? Wij bieden u hieronder een kort overzicht aan de hand van veel gestelde vragen.

1. Wat is de werkkostenregeling?

De werkkostenregeling is een pakket aan belastingmaatregelen rondom het fiscaal belasten van loon. Het is een nieuwe belastingtechnische behandeling van vergoedingen en verstrekkingen aan personeel. De basis van de werkkostenregeling is te vinden in de Wet op de Loonbelasting.

2. Geldt de werkkostenregeling voor profit- en non-profitsector en vanaf hoeveel werknemers?

Ongeacht het aantal werkzame personen geldt de werkkostenregeling voor de gehele profit- en non-profitsector. Het doet niet ter zake of het gaat om een private of publieke werkgever. Er bestaan uitzonderingen. Denk daarbij aan enkele Europese en internationale instellingen, artiesten en topsporters, kinderen die bij hun ouders in de zaak werken, bestuurders van vennootschappen of vrijwilligers die maximaal € 150 per maand of € 1.500 per jaar vergoed krijgen. Voor hen geldt de werkkostenregeling niet.

3. Wat houdt de werkkostenregeling in het kort in?

Het uitgangspunt van de werkkostenregeling is dat over loon loonheffing is verschuldigd. Loon is alles wat de werknemer geniet uit de dienstbetrekking of vorige dienstbetrekking. Niet alleen het brutoloon is aan te merken als loon, maar ook de vergoedingen of verstrekkingen aan het personeel in het kader van de dienstbetrekking. Geen belasting is verschuldigd over:

- Intermediaire vergoedingen;
- Nihilwaarderingen;
- Gerichte vrijstellingen;
- De vrije ruimte.

4. Wat is loon?

Loon is al hetgeen uit een dienstbetrekking of een vroegere dienstbetrekking wordt genoten. Dit is een ruim begrip. Onder het loonbegrip valt niet alleen het brutoloon, maar ook vergoedingen of verstrekkingen in het kader van de dienstbetrekking. Geen loon is onder meer: pensioenbijdragen, aanspraken wegens vervroegde uittreding, Ziektewetuitkeringen, WW-uitkeringen, WAO of WIA-uitkeringen, eenmalige uitkeringen wegens 25- of 40-jarig dienstverband, schade-uitkeringen en aanspraken op vakantie of wettelijk verlof.

5. Wat zijn intermediaire vergoedingen?

Dit zijn vergoedingen voor bedragen die de werknemer voorschiet, maar voor rekening van de werkgever dienen te komen. Het gaat dan vooral om betalingen van zaken die eigendom zijn van de werkgever of kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering. Denk bijvoorbeeld aan de vergoeding voor de aanschaf van printpapier ten behoeve van de kantoorprinter of voor het tanken of parkeren van de bedrijfsauto. Meestal schiet de werknemer deze kosten voor in opdracht van de werkgever. De werkgever betaalt deze kosten vervolgens terug aan de werknemer. Deze terugbetaling is geen loon. Daarover is dus geen loonbelasting verschuldigd.

6. Wat zijn nihilwaarderingen?

Voor een aantal beloningen in natura geldt dat zij op € 0,-- mogen worden gewaardeerd. Zij worden daardoor per saldo niet belast. Het gaat dan met name om voorzieningen die geheel of gedeeltelijk op de werkplek worden gebruikt. De volgende verstrekkingen worden op nihil gewaardeerd:

- Voorzieningen op de werkplek (de kast, vaste computer);
- Arbovoorzieningen (de veiligheidsbril e.d.);
- Bedrijfsfitness op de werkplek;
- Consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd (koffie/thee/water/friet/koekjes e.d.);
- Consumpties tijdens personeelsfeesten, recepties en jubileaveringen op de werkplek;
- Werkkleding;
- De terbeschikkingstelling van communicatiemiddelen (mobiele telefoon) en computers (tablet, notebook etc.) en andere gereedschappen indien noodzakelijk voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking;
- De terbeschikkingstelling van een OV-abonnement dat niet is beperkt tot een vast traject en voordeelurenkaart van maximaal 50% korting als de werknemer de kaart voor werk gebruikt;
- Huisvesting en inwoning op de werkplek voor vervulling dienstbetrekking;

- Renteloze personeelslening die wordt gebruikt voor aankoop (elektrische) fiets of scooter.

7. Wat zijn gerichte vrijstellingen?

Gerichte vrijstellingen zijn specifiek aangewezen posten die onbelast vergoed of verstrekt mogen worden. Het gaat om:

- Reiskosten tot max € 0,19 per km of werkelijke kosten openbaar vervoer;
- Tijdelijke verblijfskosten in Nederland, waaronder maaltijden tijdens dienstreizen en overnachtingen;
- Zakelijke maaltijden, bijvoorbeeld bij overwerk of koopavonden;
- Kosten voor verbetering van kennis en vaardigheden (cursussen, seminars etc.);
- Studie- en opleidingskosten, waaronder outplacementkosten, inschrijfgeld en studieboeken;
- Zakelijke verhuiskosten;
- Extraterritoriale kosten: vergoeding voor tijdelijke verblijfskosten in het buitenland;
- Tot 20% korting op de branche eigen producten tot een bedrag van € 500 per jaar per werknemer;
- Gereedschappen, computers, mobiele telefoons en dergelijke, die noodzakelijk zijn voor behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking.

8. Wat is de vrije ruimte?

De vrije ruimte wordt ook wel de forfaitaire ruimte genoemd. De vrije ruimte is per 1 januari 2015 1,2% van het totale fiscale loon van alle werknemers tezamen binnen het gehele concern. Een concern is een concern als de moedermaatschappij vrijwel volledige eigendom (tenminste 95%) in de dochtermaatschappij heeft. Per concern moet worden nagegaan wat de totale loonsom is. Neem daarvan 1,2% en dat is de vrije ruimte. De vrije ruimte kan gezien worden als een 'restcategorie.' De werkgever kan daar, in principe naar eigen inzicht, vrijwel alle overige vergoedingen en verstrekkingen in plaatsen die niet te scharen zijn onder intermediaire vergoedingen, nihilwaarderingen of gerichte vrijstellingen.

9. Wat kan in de vrije ruimte worden geplaatst?

Binnen de vrije ruimte kan een divers pallet aan vergoedingen en verstrekkingen vallen. Enkele voorbeelden:

- De betaling van meer dan € 0,19 reiskosten per km. Het meerdere kan worden aangewezen als vergoeding die tot de vrije ruimte behoort;
- Een korting van meer dan 20% op branche-eigen producten. Het meerdere kan worden aangewezen als vergoeding die tot de vrije ruimte behoort;
- Kerstpakketten en andere geschenken;

- Personeelsfeesten, recepties en jubileaveringen buiten de werkplek;
- Fiets van de zaak (niet in de vorm van een lening verstrekt);
- Bedrijfsfitness of sport buiten de werkplek;
- Vergoeding van contributie aan de personeelsvereniging of de vakorganisatie;
- Gratis of goedkope maaltijden in de bedrijfskantine.

10. Wat is het gevolg van het overschrijden van de vrije ruimte?

De vrije ruimte geldt per kalenderjaar. Per kalenderjaar moet dus worden ingeschat wat de totale loonsom zal gaan zijn en hoe groot de vrije ruimte is. Zodra het kalenderjaar is afgelopen kan met betrekking tot alle vergoedingen en verstrekkingen in één keer worden getoetst of de vrije ruimte is overschreden. Over het geheel aan vergoedingen en verstrekkingen die de vrije ruimte te buiten gaat dient in het eerste tijdvak van het opvolgende jaar een tarief van 80% belasting te worden betaald.

11. Mag de private werkgever als gevolg van de werkkostenregeling de arbeidsvoorwaarden wijzigen?

Er is een verschil tussen het belastingrecht en het arbeidsrecht. De invoering van de werkkostenregeling biedt daarom geen vrijbrief tot het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. Het eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden mag namelijk op grond van het arbeidsrecht niet zonder meer. Arbeidsrechtelijk blijft de werkgever gebonden aan afspraken met werknemers (arbeidsovereenkomsten) en eventueel de vakbonden (cao) of de ondernemingsraad. In principe heeft de werkgever dus de instemming van zijn contractspartij nodig om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Slechts als een geldig eenzijdig wijzigingsbeding is de overeenkomst is opgenomen of het een redelijk voorstel tot wijziging is dat van de werknemer kan worden geveerd, mogen de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen wanneer aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Dit hangt dus helemaal van de specifieke situatie binnen de organisatie af.

Let op, het bovenstaande geldt slechts als er sprake is van een wijziging in *arbeidsvoorwaarden*. Vormen consumpties tijdens het personeelsfeest of het kerstpakket een arbeidsvoorwaarde? Kortom, invoering van de werkkostenregeling hoeft niet altijd een wijziging in arbeidsvoorwaarden te betekenen.

Wat is de rol van de ondernemingsraad?

De ondernemingsraad heeft op basis van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) geen instemmingsrecht op invoering van de werkkostenregeling zelf. Wel kan er een instemmingsrecht bestaan als invoering van de werkkostenregeling leidt tot wijziging van het beloningssysteem of aanstellingsbeleid. Het is ook mogelijk dat aan de ondernemingsraad extra bevoegdheden zijn toegekend ten aanzien van het arbeidsvoorwaardenbeleid binnen de organisatie. Hierdoor kan er ook een rol voor ondernemingsraad zijn weggelegd bij het oppakken van de werkkostenregeling.

Dat de ondernemingsraad mogelijk geen instemmingsrecht heeft over de werkkostenregeling betekent niet dat de ondernemingsraad met lege handen staat. De ondernemingsraad beschikt immers over het overlegrecht, het initiatiefrecht, het informatierecht en het bevorderingsrecht van artikel 28 WOR. Vraag dus als ondernemingsraad om informatie over de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en de plannen rondom de werkkostenregeling binnen de organisatie. Onderzoek eventueel bij de achterban welke vergoedingen en verstrekkingen zij belangrijk vinden. Doe voorstellen over hoe de gewenste situatie eruit moet komen te zien aan de bestuurder.

Als de werkkostenregeling leidt tot de wens tot aanpassing van arbeidsvoorwaarden geldt dat de bestuurder mogelijk met de ondernemingsraad overeenstemming wil bereiken over die aanpassing. Als de ondernemingsraad akkoord gaat, wordt een wijziging van arbeidsvoorwaarden namelijk sneller als redelijk gezien in een gerechtelijke procedure. Werknemers zijn dan eerder gehouden tot acceptatie van die wijziging.

Bedenk dat de vakbonden in dit geheel een rol kunnen hebben. Vergoedingen en verstrekkingen kunnen immers voortvloeien uit de cao. De werkgever kan een cao niet zomaar eenzijdig wijzigen. De ondernemingsraad kan er voor kiezen om het contact met de vakbonden in dit verband warm te houden.

Vragen

Mocht u vragen hebben over de werkkostenregeling, neem dan contact op met onze gespecialiseerde advocaten op dit gebied:



Mr. Karen Maessen

k.maessen@devoort.nl

013 466 88 84



Mr. drs. Stefan Jansen

s.jansen@devoort.nl

013 466 88 84

Let op, deze publicatie bevat de werkkostenregeling in een notendop. Er bestaan specifieke voorwaarden waaraan vergoedingen en verstrekkingen moeten voldoen om te kunnen kwalificeren als intermediaire vergoedingen, een nihilwaardering of gerichte vrijstelling. Wij zijn in deze publicatie uitgegaan van de op 1 oktober 2014 geldende wet- en regelgeving, inclusief het wetsvoorstel uit het Belastingplan 2015.

Dit boekje over de werkkostenregeling is een uitgave van de sectie arbeidsrecht van het Tilburgse advocatenkantoor De Voort Advocaten | Mediators. Hieronder de specialisten op het gebied van de werkkostenregeling.



Mr. Karen Maessen
k.maessen@devoort.nl
013 466 88 84



Mr. drs. Stefan Jansen
s.jansen@devoort.nl
013 466 88 84

WWW.DEVOORT.NL

Prof. Cobbenhagenlaan 75
Postbus 414, 5000 AK Tilburg
T +31 (0)13 466 88 88
E advocaten@devoort.nl
🐦 [@VoortAdvocaten](https://twitter.com/VoortAdvocaten)