



Themadag Ziekenhuizen en GGZ CNV Publieke Zaak

Werkkostenregeling



18 april 2012

mr. Martyn van der Meer, martyn.vdmeer@sn.nl

Werkkosten

- Werkgevers kunnen bepaalde zaken belastingvrij vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen aan werknemers
- Onder de 'oude regeling': veel fiscale voorwaarden en detailregelingen daarvoor
- Sinds 1 januari 2011: Werkkostenregeling → vereenvoudiging en administratieve lastenverlichting
- Tot 1 januari 2014 jaarlijkse keuzemogelijkheid
- Alles draait om nieuw loonbegrip (fiscaal): alles wat wordt genoten uit (vroegere) dienstbetrekking, waaronder mede vergoedingen en verstrekkingen i.h.k.v. dienstbetrekking”



Werkkostenregeling (I)

- Hoofregel = alle vergoedingen en verstrekkingen in het kader van de dienstbetrekking zijn loon (fiscaal loon)
- Geen (belast) loon zijn:
 - Voordelen buiten dienstbetrekking
 - Vergoedingen voor intermediaire kosten (zie sheet verderop)
 - Vrijgesteld loon: vrijgestelde aanspraken en vrijgestelde uitkeringen/verstrekkingen
 - Verstrekkingen waarvoor werknemer een eigen bijdrage van tenminste de (factuur)waarde betaalt
- 1,4% van de totale fiscale loonsom mag gebruikt worden voor vrije vergoedingen en verstrekkingen (forfaitaire/vrije ruimte)



Werkkostenregeling (II)

- Werkgever mag kiezen: eindheffingsloon (vrije ruimte) of loon werknemer. Twee beperkingen aan dit keuzerecht:
 - Verplicht loon: lease-auto, dienstwoning, boetes, criminele activiteiten
 - Gebruikelijkheidstoets (30%-grens)
- Alle vergoedingen en verstrekkingen buiten vrije ruimte zijn belast met een eindheffing van 80%
- Niet ten laste van vrije ruimte komen: vergoedingen voor intermediaire kosten, gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen (zie volgende sheets)



Vergoedingen voor intermediaire kosten

- Kosten die werknemer maakt voor zaken die behoren of gaan behoren tot vermogen werkgever of die samenhangen met bedrijfsvoering of representativiteit bedrijf
- Uitgaven in opdracht en voor rekening van werkgever
- Aantal voorbeelden:
 - Kosten met betrekking tot dienstauto werkgever
 - Diner met zakenrelatie
 - Relatiegeschenken



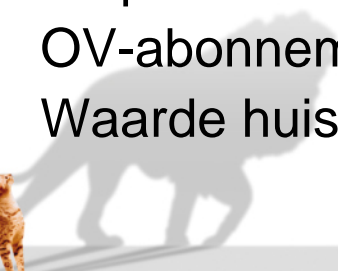
Gerichte vrijstellingen

- Vervoer- en reiskosten (vervoersbewijzen of max. €0,19 / km)
- Tijdelijke verblijfskosten
- Cursussen, congressen, vakliteratuur, outplacement, beroepsregister e.d.
- Studie- en opleidingskosten (inclusief erkenning verworven competenties)
- Zakelijke verhuiskosten
- Extraterritoriale kosten

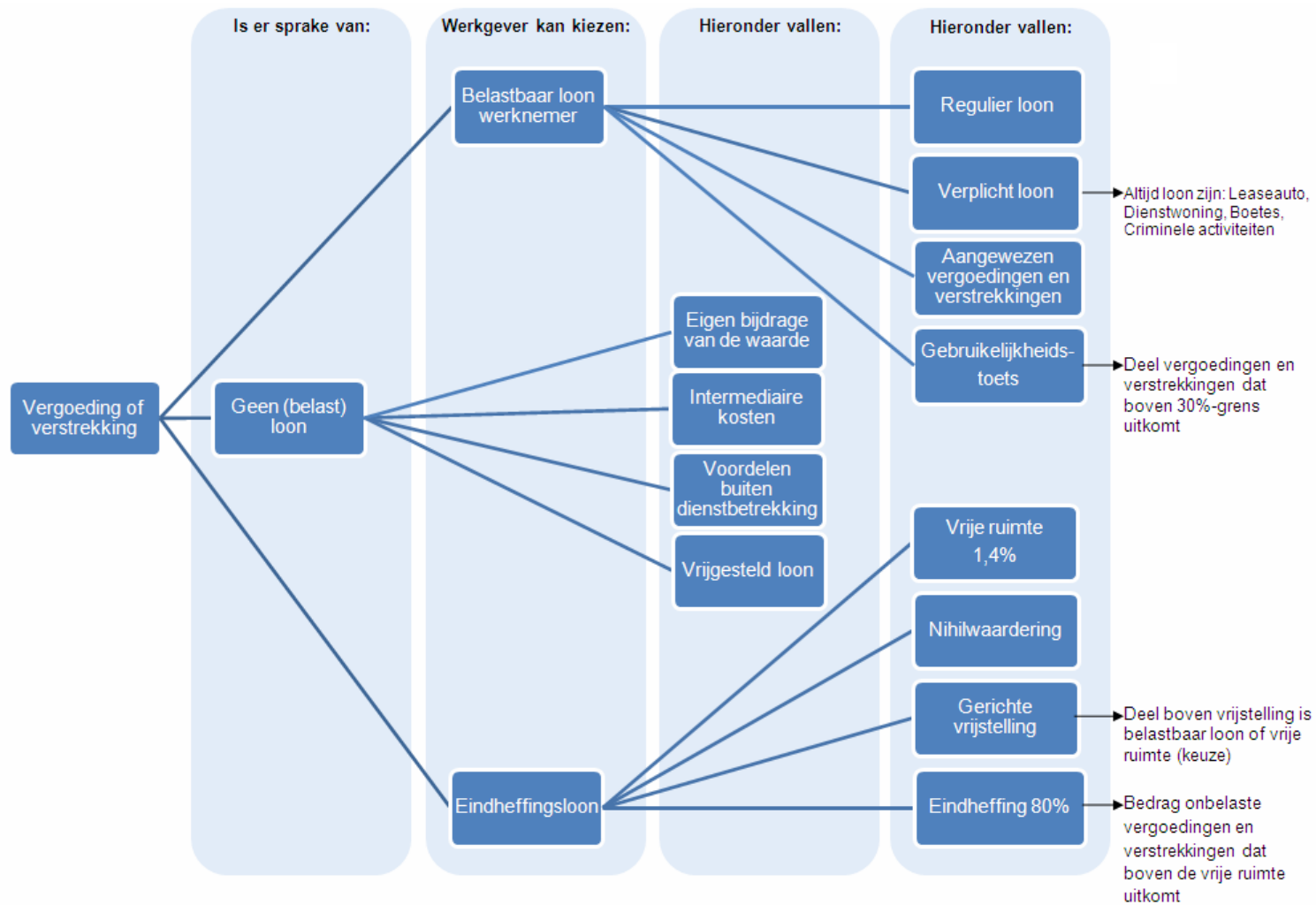


Nihilwaarderingen

- Voorzieningen op/rond de werkplek
- Arbo-voorzieningen op de werkplek
- Consumpties op de werkplek (die geen deel maaltijd zijn)
- Werkkleding die (bijna) alleen geschikt is om tijdens het werk te dragen, die op het werk achterblijft, of die logo heeft van 70 cm²
- Renteloze personeelslening voor (elektrische) fiets of scooter voor woon-werkverkeer
- Kosten en rentevoordeel van personeelslening voor eigen woning wanneer deze aftrekbaar zijn voor inkomstenbelasting
- Mobiele telefoon of smartphone (zakelijk gebruik > 10%)
- Hulpmiddelen, zoals laptop (zakelijk gebruik \geq 90%)
- OV-abonnement/voordeelurenkaart (als ook gebruikt voor werk)
- Waarde huisvesting/inwoning op werkplek



Werkkostenregeling in schema



Positie OR (I)

- Taakstelling OR (artikel 2 lid 1 WOR)
- Stimuleringsstaken (artikel 28 WOR)
- Overlegrecht (artikel 23 WOR)
- Initiatiefrecht (artikel 23 lid 2 en 3 WOR)
- Instemmingsrecht
 - Regelingen
 - Wijziging beloningssysteem doorgaans niet (snel) het geval (artikel 27 lid 1 onder c WOR)
 - OR heeft in principe geen instemmingsrecht op primaire arbeidsvoorwaarden
 - Primaat CAO (artikel 27 lid 3 WOR)



Positie OR (II)

- Mogelijk extra bevoegdheden OR
 - CAO (vgl. artikel 32 lid 1 WOR)
 - Afspraken met bestuurder (vgl. artikel 32 lid 2 WOR)
 - Toezeggingen door bestuurder
- Informatierecht (artikel 31 e.v. WOR)
- OR kan deskundigen inschakelen (artikel 16 WOR; artikel 22 WOR voor kosten)



Positie medewerker

- Mogelijk gevolg WKR: wijziging van arbeidsvoorwaarden
- Wat zijn arbeidsvoorwaarden?
- Waar vinden we arbeidsvoorwaarden?
- Hoe zit het met verworven rechten?
- Niet altijd eenvoudig vast te stellen of sprake is van 'harde' arbeidsvoorwaarde
- Van belang, omdat arbeidsvoorwaarden in principe niet zomaar kunnen worden gewijzigd (zie volgende sheet)



Wijziging arbeidsvoorwaarden

- Uitgangspunt: instemming wn nodig
- Eenzijdig wijzigingsbeding (artikel 7:613 BW)
- Geen eenzijdig wijzigingsbeding
 - Individueel: goed wg- en wn-schap (artikel 7:611 BW)
 - Collectief: onaanvaardbaarheidstoets (artikel 6:248 BW)
- Standpunt OR speelt rol in belangenafweging



Aantal tips en aandachtspunten (I)

- Beoordeel en bespreek vroegtijdig de gevolgen
- Richt als OR een voorbereidingscommissie, vaste commissie of werkgroep in
- Zorg voor een goede voorbereiding
- Inventariseer bestaande regelingen en gevolgen
- Kies voor een natuurlijk overgangsmoment
- Zorg voor een eigen visie op het personeelsbeleid
- Betrek de P&O- of HRM-afdeling



Aantal tips en aandachtspunten (II)

- Zoek contact met eventuele vakbonden
- Communiceer tijdens het hele proces regelmatig en transparant met het personeel
- Zorg voor een uitgebalanceerd pakket aan vergoedingen en verstrekkingen
- Zoek naar fiscaalvriendelijke mogelijkheden
- Maak afspraken over de betrokkenheid van de OR
- Bekijk ook de kansen die de Werkkostenregeling biedt
- Laat u ondersteunen door deskundigen!
- Website: www.belastingdienst.nl/wkr



Stappenplan keuze WKR (I)

1. Inventariseer alle huidige vergoedingen/verstrekkingen, zowel regelingen als individuele afspraken, en kijk wat de kosten daarvan zijn onder de oude fiscale regels. Neem bijvoorbeeld het voorafgaande jaar als ijkpunt.
2. Stel de totale fiscale loonsom vast en bereken hoe groot (bedrag) de vrije ruimte van 1,4% is
3. Bekijk hoe de huidige vergoedingen/verstrekkingen onder de werkkostenregeling behandeld worden: loon, geen (belast) loon, vergoedingen voor intermediaire kosten, gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen?



Stappenplan keuze WKR (II)

4. Bekijk op grond daarvan wat het huidige pakket aan vergoedingen/verstrekkingen zou kosten onder de werkkostenregeling. Vergeet daarbij niet de eindheffing van 80% over het bedrag dat boven de vrije ruimte komt.
5. Vergelijk de kostenberekeningen uit stap 1 en 4 met elkaar en bekijk of invoering van de werkkostenregeling voor uw organisatie financieel gunstig is. Als er het komende jaar geen (relatief) grote veranderingen in de fiscale loonsom en het pakket vergoedingen/verstrekkingen te verwachten zijn, kan een onderbouwde keuze gemaakt worden.

