

Opletten met on

In 2011 wijzigt de fiscale behandeling van de onkostenvergoedingen die werkgevers aan hun werknemers kunnen verstrekken. De wetwijziging is al in het Staatsblad gepubliceerd, dus de val van het kabinet verandert daar niets meer aan.

Door: mr Joop van Zijl

In grote lijnen komt de wetwijziging erop neer dat de werkgever kan besluiten bepaalde onkostenvergoedingen (waarin ook een privé-bestedingskarakter kan worden onderkend) ten laste te laten komen van een algemeen forfait, waarbinnen die onkostenvergoedingen dan onbelast blijven. Wordt het forfait overschreden dan draagt de werkgever 80% loonheffing af.

De werkgever mag ook kiezen voor het normaal belasten van de onkostenvergoedingen. De belastingheffing over andere soorten onkostenvergoedingen (meer de puur zakelijke) blijven volgens bepaalde regels belast of juist onbelast. De nieuwe regeling geldt behalve voor onkostenvergoedingen ook voor verstrekkingen zoals een personeelsreis of personeelsfeest.

Fiscale rendement

Bij veel werkgevers zijn, in de vorm van secundaire arbeidsvoorwaarden, personeelsgids of personeelshandboek, bepaalde regelingen van kracht waarbij wordt geregeld op welke vergoedingen en verstrekkingen de werknemer recht heeft. Hoe groter de werkgever is, hoe groter de kans dat een dergelijke regeling is gemaakt. Doorgaans is daarbij gezocht naar de wijze waarop van de

euro die de werkgever als onkostenvergoeding betaalt of die de werkgever aan een verstrekking uit geeft, een zo groot mogelijk deel netto aan de werknemer toekomt.

De op handen zijnde wijziging van de wettelijke regeling zal werkgevers er toe aanzetten hun regelingen te heroverwegen, om opnieuw te zoeken naar het optimale fiscale rendement van de euro's die aan de vergoedingen en verstrekkingen worden besteed. Waarschijnlijk zal die heroverweging leiden tot de wens de regeling ten minste op onderdelen aan te passen. De vraag rijst dan of de werkgever tot die aanpassing kan besluiten, ook als de werknemers daar niet mee instemmen, of zelfs als maar één individuele werknemer daar niet mee instemt.

Regels

Nu zullen de belangen van de werknemers doorgaans ook gediend zijn bij een regeling waarbij een zo groot deel van het door de werkgever ter beschikking gestelde budget netto aan de werknemers toekomt, dus een probleem hoeft daar niet noodzakelijkerwijs te ontstaan. Maar denkbaar is dat de ene werknemer meer belang heeft bij een bepaalde vorm van onkostenvergoeding of verstrekking dan de andere. En dat

de ene onkostenvergoeding of verstrekking in de nieuwe regeling ongewijzigd blijft terwijl de andere juist vervalt of aan beperkende regels wordt gekoppeld.

Mij lijkt dat een regeling ter zake van onkostenvergoedingen en verstrekkingen naar zijn aard behoort tot het geheel van arbeidsvoorwaarden dat onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer. Dat betekent dat de werkgever de toestemming van de werknemer nodig heeft voor een wijziging van die regeling.

Die toestemming moet dan door elke individuele werknemer worden gegeven, aangezien een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging geen bevoegdheden op het gebied van de beloning heeft.

Omstandigheden

Om die reden hebben veel werkgevers zich in regelingen van secundaire arbeidsvoorwaarden de bevoegdheid voorbehouden om die regelingen eenzijdig te wijzigen. Helpt dat dan? Niet echt, want de wet verbindt aan het invoeren van die bevoegdheid de voorwaarde dat sprake moet zijn van zo zwaarwegende omstandigheden dat het belang van de werknemer (die nakoming van

osten

maakte afspraken zou kunnen (men) daarvoor in redelijkheid wijzen. De jurisprudentie op gebied laat zien dat niet snel is van zulke zwaarwegende omstandigheden. Doorgaans gaat het om na-faillissementssituaties die niet worden voorkomen door de wijziging van een bestaande regeling of een gewijzigde regeling van de behandeling kwalificeert op zwaarwegende omstandigheid op zijn minst worden betwij-

er kort konden werkgevers stellen dat zij aan de werknemers voorstellen voor aanpassing van de arbeidsovereenkomst konden worden gedaan op grond van de werknemer op grond van 'redelijkheid en billijkheid' niet vast zich neer kon leggen. On- heeft de Hoge Raad echter zijn jurisprudentie op dit punt beperkt en bovendien bepaald dat gelijke voorstellen alleen worden gedaan aan individuele werknemers. Wijziging van de arbeidsovereenkomst en andere regelingen zoals die ter zake van onkostenvergoedingen en andere uitkeringen vallen daar dus juist onder.

Strengere maatstaf

dan nog uit de kast worden gehaald om eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst of andere regeling af te dwingen? We dan uit bij het algemene burgerlijk recht dat bepalingen bevatte in de nakoming van overeenkomsten in onvoorziene omstandigheden voor de wijze waarop overeenkomsten moeten worden uitgewerkt. In beide gevallen kunnen deze worden alleen soelaas bieden als kan worden dat sprake is van een situatie waarin ongewijzigde toepassing van de bestaande regeling

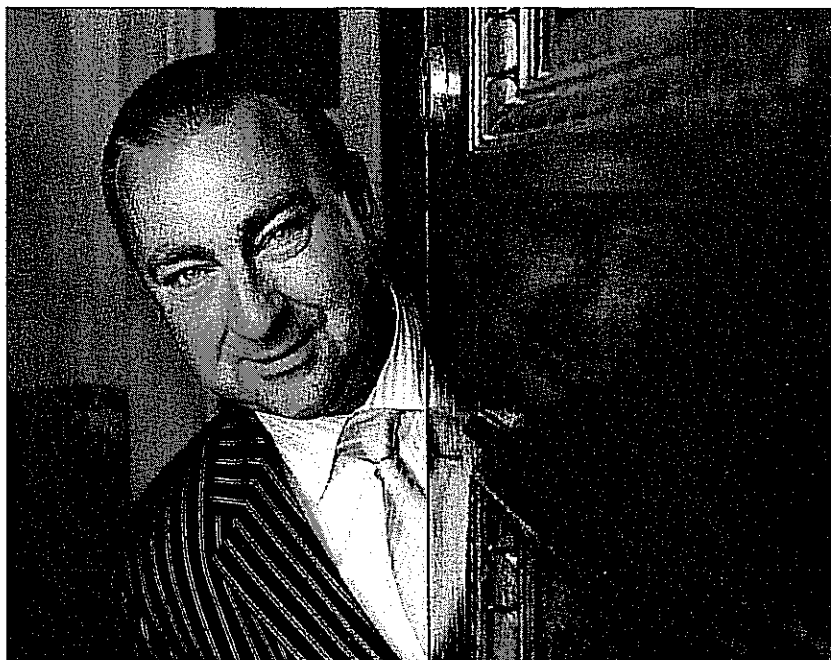
naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Dat heeft de wetgever bedoeld als een strengere maatstaf dan 'onredelijk' of 'onbillijk' en de civiele rechter komt dan ook slechts bij hoge uitzondering aan toepassing van die bepalingen toe. Dat die toepassing in het arbeidsrecht, dat zijn bijzondere positie dankt aan de wens tot bescherming van de werknemer, toegestaan zou zijn om de werknemer te dwingen akkoord te gaan met een hem onwelgevallige wijziging van een arbeidsvoorwaardenregeling, lijkt niet erg voor de hand te liggen.

Uitruil

Misschien wordt de soep wat minder heet gegeten dan hij hierboven lijkt te worden opgediend. Onverkorte handhaving van de bestaande regelingen voor één of slechts enkele werknemers, in een situatie waarbij alle andere werknemers ingestemd hebben met (en waarschijnlijk ook gebaat zouden zijn bij) wijziging van een bestaande regeling, lijkt mij in elk geval erg streng. Het probleem is dat ik nog niet direct zie langs welke juridische weg de rechter de werkgever te hulp zou moeten snellen, als hij daartoe zou willen overgaan.

Het beste advies dat ik daarom aan werkgevers kan geven is om te pro-



beren langs de weg van 'uitruil' met bijvoorbeeld salarisverhoging (voor zover deze tenminste niet door een CAO is voorgeschreven), een functiewijziging of iets anders. De wijziging in de fiscale wetgeving gaat op 1 januari 2011 in maar de werkgever kan er voor kiezen die uit te stellen tot uiterlijk 1 januari 2014. Om alle kansen die zich tot die datum voordoen te benutten, doen werkgevers er goed aan hun arbeidsvoorwaardenregelingen tijdig aan te passen.

Bent u klaar voor SBR?

Wij wel! Bekijk onze oplossing op de UNIT4 Accountancy Tour. Meer informatie: www.unit4.nl/accountancytour

20 mei	De Kuip Rotterdam
27 mei	Philips Stadion Eindhoven
1 juni	Amsterdam ArenA
3 juni	TT Circuit Assen
8 juni	Hotel Princeville Breda
10 juni	Gelredome Arnhem

EMBRACING CHANGE

UNIT4
BUSINESS SOFTWARE