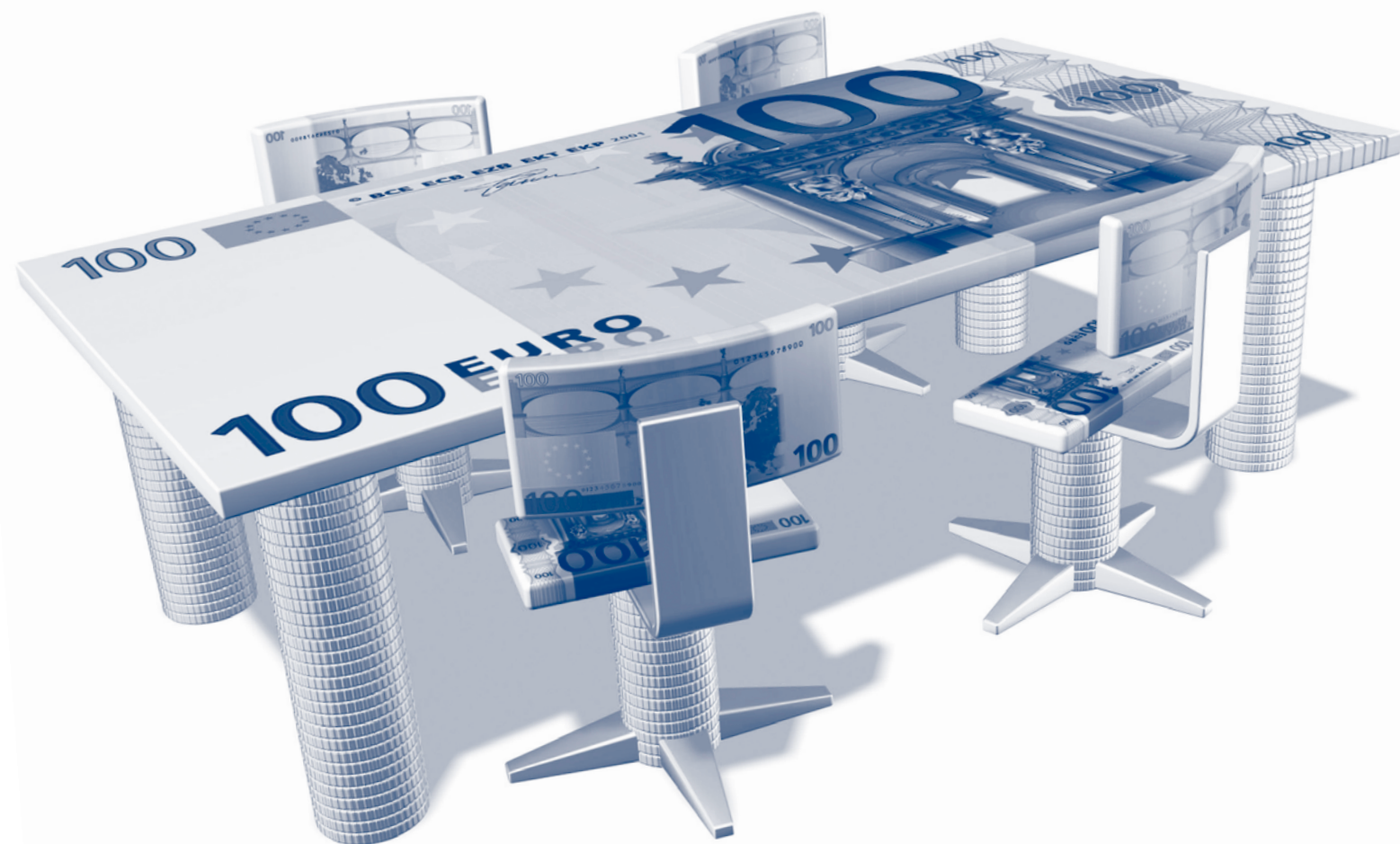


# Werkkosten en werknemers

## de werkkostenregeling voor werknemers en or-leden

FNV Bouw bestaat uit FNV Afbouw & Onderhoud, FNV Bouw & Infra, FNV Meubel & Hout en FNV Woondiensten en neemt deel aan FNV Waterbouw



# 7

**FNV** BOUW

# Voorwoord

**Per 1 januari 2011 wordt de nieuwe 'Werkkostenregeling' van kracht. Deze Werkkostenregeling is in feite een nieuwe manier om belastingtechnisch met 'vergoedingen en verstrekkingen' om te gaan. Bij vergoedingen en verstrekkingen gaat het bijvoorbeeld om vergoedingen voor reiskosten, het in bruikleen hebben van een laptop of mobieltje, maaltijden bij overwerk, gereedschapsvergoedingen, het betalen van de vakbondscontributie met het brutoloon, etc.**

Voor de Werkkostenregeling geldt een overgangstermijn van drie jaar. Pas per 1 januari 2014 is de regeling daadwerkelijk verplicht. Veel leden van FNV Bouw zullen de komende jaren te maken krijgen met de Werkkostenregeling. Soms als OR-lid, soms als kaderlid en soms ook gewoon als werknemer. FNV Bouw wil de eigen leden en kaderleden ondersteunen. Onder meer met deze brochure.

Bij het schrijven van deze brochure hebben we gebruik gemaakt van diverse bronnen, onder andere van de Belastingdienst. Helaas is de werkkostenregeling nog niet helemaal uitgekristalliseerd. In bedrijven zijn verschillende regelingen voor vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers. Hierover klaagden werkgevers dat er een oerwoud aan fiscale regels bestond. Het ministerie van Financiën ontwierp de nieuwe werkkostenregeling (fiscale vereenvoudigingswet 2010). Vraag is nu hoe de nieuwe werkkostenregeling per bedrijf moet worden ingevoerd en hoe die uitpakt.

Lopende de invoering kwamen er al wijzingen en het zal ons niet verbazen als dat nog meer gebeurt. FNV Bouw heeft deze tekst gemaakt met de kennis van anno november 2010. Zaken die later veranderen zijn niet opgenomen. Raadpleeg daarvoor actuele bronnen en de website van de Belastingdienst. Laat u, indien nodig, bijstaan door een externe deskundige.

# Inhoud

*bladzijde*

## Voorwoord

1. Werknemers, werkkosten en de Werkkostenregeling	3
2. De Werkkostenregeling in kort bestek	5
3. FNV Bouw en de Werkkostenregeling	8
4. De Werkkostenregeling nader uitgewerkt	9
5. De positie van de werknemer	14
6. OR en bevoegdheden	16
7. Een stappenplan	19
8. Criteria voor de OR	20
<b>Bijlagen:</b>	
• Vergoedingen en verstrekkingen	21
• Verder lezen	24
• Adressen	24

# Leeswijzer

- 1.** In het eerste hoofdstuk gaan we dieper in op wat verstaan wordt onder 'vergoedingen en verstrekkingen'. Tevens leggen we uit waarom de Werkkostenregeling wordt ingevoerd.
- 2.** In hoofdstuk 2 leggen we de Werkkostenregeling in grote lijnen uit. Met behulp van een paar cijfervoorbeelden geven we aan om welke zaken het kan gaan en om welke bedragen.
- 3.** In hoofdstuk 3 geven we aan hoe FNV Bouw tegen de Werkkostenregeling aankijkt en welke voorwaarden volgens FNV Bouw gelden bij de invoering ervan.
- 4.** In hoofdstuk 4 geven we de Werkkostenregeling uitgebreid weer. We beginnen met een schema, waarin alle onderdelen van de Werkkostenregeling staan benoemd. Vervolgens geven we weer hoe de vergoedingen en verstrekkingen die in de bouw gangbaar zijn, naar ons inzicht behandeld moeten worden.
- 5.** Hoofdstuk 5 gaat over de positie van de werknemer. Eerst geven we aan wat de gevolgen voor de werknemer kunnen zijn als gebruikelijke vergoedingen en verstrekkingen worden afgeschaft of voor rekening van de werknemer komen. Vervolgens geven we weer wat de rechten van de werknemer zijn.
- 6.** In hoofdstuk 6 staan de bevoegdheden van de ondernemingsraad ten aanzien van de Werkkostenregeling benoemd.
- 7.** Hoofdstuk 7 bevat een stappenplan voor een ondernemingsraad die met een voorstel van de werkgever om de Werkkostenregeling in te voeren wordt geconfronteerd.
- 8.** Hoofdstuk 8 bevat een aantal criteria die de OR kan hanteren als hij een voorstel van de werkgever over de Werkkostenregeling beoordeelt.

## COLOFON

Dit is een uitgave van Stichting FNV Pers in opdracht van FNV Bouw, Afdeling Algemene Belangenbehartiging (ABB) | Postbus 520, 3440 AM Woerden | T 088 575 57 000 | [www.fnvbouw.nl](http://www.fnvbouw.nl) | **Prepress** Studio FNV Bouw | **Druk** ZuidamUithof, Houten | **Illustratie** © sevensheaven.nl (Metin Seven) | **Oplage** 3.000 | **Bestellen** Dit artikel is te bestellen (bestelnummer: B 0133) bij de afdeling Inkoop & Voorraadbeheer FNV Bouw T 088 575 57 247 | Woerden, november 2010 | 10337

# 1. Werknemers, werkkosten en de Werkkostenregeling

Deze brochure gaat over werknemers en de Werkkostenregeling. Maar wat zijn eigenlijk 'werkkosten'? Op die vraag zijn twee antwoorden mogelijk, die allebei juist kunnen zijn. Het ene antwoord is: werkkosten zijn kosten die de werknemer moet maken om zijn werk te kunnen doen. Het andere antwoord is: werkkosten zijn kosten die de werkgever moet maken om zijn werknemers aan het werk te kunnen zetten. Het juiste antwoord hangt ervan af, wie de rekening betaalt.

Voorbeeld 1 maakt duidelijk dat de werkgever kosten die in eerste instantie door de werknemer worden gemaakt, kan vergoeden. Tevens dat een werkgever aan de werknemer spullen die hij nodig heeft voor zijn werk, ter beschikking kan stellen. We spreken dan ook wel van 'vergoedingen' en 'verstrekkingen' van de werkgever aan de werknemer. Het voorbeeld maakt eveneens duidelijk dat vergoedingen en verstrekkingen niet altijd vrijwillig zijn: de werkgever is in het voorbeeld verplicht een helm en gehoorbescherming te verstrekken.

## 1.1. Waarom zijn vergoedingen en verstrekkingen interessant?

In een (beperkt) aantal gevallen kan de werkgever vergoedingen en verstrekkingen fiscaal vriendelijk aan zijn werknemer geven.

De bruto-vergoeding kan dan netto (of bijna netto) aan de werknemer worden uitgekeerd. De verstrekking kan gegeven worden zonder dat de werknemer daarover belasting moet betalen. Daarmee vormen zij de uitzondering op de regel. De regel is dat iedere beloning van de werkgever aan de werknemer, belast is. Ongeacht of de beloning in geld of in goederen ('in natura') plaatsvindt.

Dat maakt deze vergoedingen en verstrekkingen voor werkgever en werknemer interessant.

De andere kant is, dat de fiscus achter het net vist. Vandaar dat de fiscus goed in de gaten houdt, dat werkgevers geen misbruik maken van de vergoedingen en verstrekkingen. Het moet echt gaan om zaken die de werknemer voor zijn werk nodig heeft. En dus niet om verkapt loon.

### VOORBEELD 1

**WERKNEMER A** woont in Schagen en werkt bij een aannemingsbedrijf in Krabbedam. Hij werkt aan een brug in Amsterdam. Om op zijn werk te komen rijdt hij dagelijks heen en weer. Daartoe maakt hij reiskosten. Die reiskosten worden door zijn werkgever gecompenseerd.

**WERKNEMER B** werkt op een bouwterrein waar het dragen van een helm en gehoorbescherming verplicht is. Zijn werkgever stelt hem deze persoonlijke beschermingsmiddelen (PMB's) ter beschikking.

## 1.2. Zijn vergoedingen en verstrekkingen verplicht?

Vergoedingen en verstrekkingen zijn veelal op grond van de wet niet verplicht, maar er zijn wel de nodige regelingen in de cao. Dat betekent dat de vraag op welke vergoedingen en verstrekkingen een werknemer recht heeft, afhangt van de cao waar hij onder valt.

## 1.3. Waarom de Werkkostenregeling?

Werkgevers klagen al jaren steen en been over de vele en complexe regels met betrekking tot vergoedingen en verstrekkingen. De Werkkostenregeling dient ertoe om tot een administratieve vereenvoudiging te komen. Een en ander wordt hieronder toegelicht.

### Complexe regels

De kern van de huidige fiscale regelgeving is, dat in principe elke vergoeding en verstrekking belast is, tenzij er een speciale uitzondering voor is gemaakt. Voor die uitzondering zijn dan altijd specifieke en gedetailleerde regels gemaakt.

#### Waarom complexe regels?

De vraag waarom bij een fiscaal vriendelijke behandeling van vergoedingen en verstrekkingen altijd complexe regels bestaan, laat zich eenvoudig beantwoorden. Omdat anders de deur wijd open wordt gezet voor misbruik.

In het geval van de fietsregeling heeft de wetgever de uitzondering gemaakt, om werknemers te stimuleren vaker op de fiets naar het werk te gaan. Dat scheelt in de files en in de CO<sub>2</sub> uitstoot. Als de wetgever al die regels niet zou stellen, zou de werkgever ook aan een werknemer die nooit op de fiets naar zijn werk gaat, belastingvrij een peperdure fiets kunnen geven. Eigenlijk een vorm van verkapt loon.

De kern van de nieuwe Werkkostenregeling is dat de hoofdregel *'iedere vergoeding en verstrekking is belast, tenzij er een uitzondering voor is gemaakt'*, vervangen wordt door de hoofdregel *'de werkgever mag tot een bepaald bedrag vergoedingen en verstrekkingen geven, wie meer geeft moet daarover belasting betalen'*. Daardoor kunnen allerlei specifieke regels vervallen. Als de werkgever een bepaald bedrag maar niet overschrijdt.

En hoe zit het dan met het voorkomen van misbruik, door vergoedingen en verstrekkingen te gebruiken als verkapt loon? Binnen de Werkkostenregeling wordt dat op twee manieren beperkt. De eerste manier is: de begrenzing van het bedrag dat de werkgever belastingvrij mag geven. De tweede is: de zogenaamde 'gebruikelijkheidstoets'. Daarmee wordt bedoeld dat de werkgever geen hoger bedrag aan een vergoeding of verstrekking mag besteden, dan 'gebruikelijk' is. Over beide manieren hierna meer (hoofdstuk 2).

### VOORBEELD 2

#### UIT DE BOUW-CAO, ARTIKEL 45.3:

Voor noodzakelijk gebruik van eigen gereedschap ontvangt de werknemer per gewerkte dag met betrekking tot:

- Gereedschap van een timmerman of straatmaker, tot zijn normale uitrusting behorend: € 0,75
- Gereedschap van een metselaar of tegelzetter, tot zijn normale uitrusting behorend: € 0,54

#### TOELICHTING 1:

Nergens staat in de wet dat de werkgever gereedschap moet vergoeden. Dat hij dat in dit geval wel moet, komt omdat cao partijen dat zijn overeengekomen.

#### TOELICHTING 2:

Als de werkgever het gereedschap ter beschikking stelt, is sprake van een verstrekking. Als hij de € 0,75 of €0,54 per dag betaalt, is sprake van een vergoeding.

### VOORBEELD 3 | DE FIETSREGELING

Een goed voorbeeld van complexe regelgeving is de fietsregeling, populair bij bijvoorbeeld de kantoormedewerkers van woningbouwcorporaties. De regels daarbij zijn dat een fiets maar één keer in de drie jaar mag worden verstrekt, en dat de fiets gebruikt moet worden voor het woon-werkverkeer. Verder dat de fiets niet meer mag kosten dan € 749,-, al kan een apart bedrag aan accessoires (€ 82,00) worden besteed. Dat zijn gedetailleerde en administratief bewerkelijke regels.

## 2. De Werkkostenregeling in kort bestek

In dit hoofdstuk leggen we de Werkkostenregeling in grote lijnen uit. In hoofdstuk 4 gaan we dieper op de diverse onderdelen in. Op de vragen wat FNV Bouw van de regeling vindt en hoe een OR in zijn onderneming met de Werkkostenregeling kan omgaan, geven we antwoord in hoofdstuk 3 en hoofdstuk 7.

### Keuzemogelijkheid tot 1 januari 2014

*De Werkkostenregeling gaat in per 1 januari 2011. Om werkgevers de gelegenheid te geven orde op zaken te stellen, mogen zij kiezen. De Werkkostenregeling kan per 1 januari 2011, 1 januari 2012, 1 januari 2013 of 1 januari 2014 in de bedrijven worden ingevoerd. Elke werkgever kan dus voorlopig het oude regime blijven toepassen, en elk jaar opnieuw een overweging maken.*

### 2.1. Hoofdpijnen

#### ‘De forfaitaire ruimte’

Zoals gezegd is de hoofdregel van de Werkkostenregeling dat de werkgever tot een bepaald bedrag vergoedingen en verstrekkingen mag geven, en belasting moet betalen zodra hij meer geeft. Om welk bedrag gaat het? De wetgever heeft dat vastgezet op 1,4% van de loonsom. De loonsom is het totaalbedrag dat de ondernemer uitgeeft aan lonen. Preciezer gezegd: het totaalbedrag aan lonen waarover werknemers belasting betalen. Deze 1,4% wordt wel de ‘forfaitaire ruimte’ genoemd.

Hoe kun je nu zien of de grens van 1,4% bereikt is? Dat doe je door de kosten van de vergoedingen en verstrekkingen die de werkgever aan zijn medewerkers geeft, bij elkaar op te tellen. Daarbij moet de prijs worden aangehouden die de werkgever daar zelf voor betaald heeft. Zeg maar de prijs die op de factuur staat. Is er geen factuur, dan moet de prijs worden aangehouden die ‘in het maatschappelijk verkeer gebruikelijk is’.

#### VOORBEELD 4

In timmerfabriek TeWe werken 300 werknemers. De loonsom bedraagt € 8.975.000,-. De ‘forfaitaire ruimte’ van deze timmerfabriek is (1,4% maal € 8.975.000,-) is € 125.650,-.

#### VOORBEELD 5

In timmerfabriek TeWe geeft de werkgever in een gegeven jaar € 60.000,- uit aan een personeelsreisje. Een aantal werknemers laat de vakbondscontributie via de werkgever lopen, in totaal gaat dat om € 30.000,-. Aan reiskosten boven de € 0,19 per kilometer betaalt hij eveneens € 30.000,-. In totaal € 120.000,-. Het forfait is daarmee nog niet opgesoupeerd, er is nog ‘fiscale ruimte’. Die ruimte is (€ 125.650,- min € 120.000,-) is € 5.650,-.

## De nihilwaardering

Op dit punt wordt de Werkkostenregeling ingewikkeld. Want er bestaan ook een aantal vergoedingen en verstrekkingen die onder de 'forfaitaire ruimte' vallen, maar waarvoor de werkgever niet de prijs hoeft te rekenen die hij er zelf voor betaald heeft (de 'prijs die op de factuur staat'), maar waarvoor de prijs op € 0,00 wordt gesteld.

Dit betreft zaken die de werkgever aan de werknemer ter beschikking stelt en die de werknemer nodig heeft om zijn werk te kunnen doen. Voorbeelden zijn de koffie en thee die de werknemers gedurende de dag kunnen drinken, de mobiele telefoon. In de wet wordt deze fiscaal vriendelijke behandeling aangeduid met 'nihilwaardering'.

## De gerichte vrijstelling

Daarnaast bestaan er ook nog 'vergoedingen en verstrekkingen' die de werkgever altijd belastingvrij mag geven. De belangrijkste ervan zijn reiskostenvergoedingen voor gebruik van eigen vervoer met een maximum van € 0,19 per kilometer.

Een andere belangrijke post betreft abonnementen voor openbaar vervoer. Een gerichte vrijstelling bestaat ook voor maaltijden die de werkgever geeft als er sprake is van overwerk. Evenals voor studiekosten.

## Eindheffing 80%

We schreven hierboven dat de werkgever fiscaal vriendelijk 'vergoedingen en verstrekkingen' kan geven tot een maximum van 1,4% van de loonsom. Maar wat gebeurt er als de vergoedingen en verstrekkingen boven die 1,4% uitkomen? Dan betaalt de werkgever een eindheffing van 80%.

### VOORBEELD 6

In timmerfabriek TeWe stelt de werkgever in hetzelfde jaar ook mobiele telefoons aan een aantal buitendienstmedewerkers ter beschikking. Het hoofd P&O heeft evenals de directeur de beschikking over een laptop.

De medewerkers dragen op het bedrijf een overall waar in grote letters TeWe op staat. Wat deze verstrekkingen ook kosten, ze vallen wel onder het forfait, maar ze tellen voor € 0,00 mee. Het totale bedrag dat deze werkgever besteedt aan vergoedingen en verstrekkingen staat nog steeds op € 120.000,-. De resterende fiscale ruimte is nog steeds € 5.650,-.

### VOORBEELD 7

In timmerfabriek TeWe betaalt de werkgever aan reiskosten voor eigen vervoer tot aan € 0,19 een bedrag van € 400.000,-. Aan opleidingen een bedrag van € 60.000,-, aan abonnementen openbaar vervoer € 20.000,-. In totaal een bedrag van € 480.000,-. Dit bedrag telt niet mee voor het forfait, er is nog steeds 'fiscale ruimte' (€ 5.650,-).

### VOORBEELD 8

In timmerfabriek TeWe betaalt de werkgever een bedrag aan zijn productie-werknemers ter compensatie van het eigen gereedschap dat zij gebruiken. Daarbij gaat het om een bedrag van € 40.000,- per jaar. Tevens betaalt hij aan de personeelsvereniging een bedrag van € 1.000,-. Beide bedragen vallen onder het forfait van 1,4% van de loonsom. Bij TeWe was de totale forfaitaire ruimte € 125.650,- (voorbeeld 4). Daarvan was al opgesoupeerd € 120.000,- (voorbeeld 5). Nu komt daar € 41.000,00 bij. Samen € 161.000,00.

TeWe gaat dan ook met € 35.350,00 over de forfaitaire ruimte heen. Over dit bedrag betaalt de werkgever 80% belasting, dit is (€ 35.350,00 maal 80%) is € 28.280,00.

## 2.2. De gebruikelijkheids-eis

De gebruikelijkheids-eis (ook wel gebruikelijkheids-toets genoemd) houdt in dat de omvang van de vergoedingen en verstrekkingen die de werkgever geeft, normaal moeten zijn. Deze eis heeft tot doel om te voorkomen dat werkgevers aan hun werknemers een onkostenvergoeding geven die sterk afwijkt van wat gebruikelijk is. Als de afwijking naar het oordeel van de belastinginspecteur te groot is, zal het 'extra' alsnog tot het brutoloon worden gerekend.

### VOORBEELD 9

In de cao's van FNV Bouw zijn vergoedingen voor het gebruik van eigen gereedschap van € 10,- tot € 20,- per maand gebruikelijk. Een gereedschapsvergoeding van € 100,- per maand zal dan ook waarschijnlijk niet geaccepteerd worden, evenmin als een kerstpakket ter waarde van € 500,-.

## 2.3. Waarschuwing

Uit de bovenstaande voorbeelden blijkt dat de werkgever een hoge belastingsom betaalt, zodra hij de forfaitaire ruimte van 1,4% van de loonsom overschrijdt. De meeste werkgevers zullen daar niet blij mee zijn. En dus naar uitwegen zoeken om minder belasting te betalen.

Zodra de werkgever meer uitgeeft aan vergoedingen en verstrekkingen dan 1,4% van de loonsom, kan hij in principe drie dingen doen:

1. Over het 'meer' 80% eindheffing betalen,
2. Een aantal vergoedingen en verstrekkingen schrappen,
3. Een aantal vergoedingen en verstrekkingen overhevelen naar een andere categorie, bijvoorbeeld het brutoloon.

Welke weg de werkgever bewandelen kan, hangt af van de cao en/of de bedrijfsregeling.

- Als in de cao (of de bedrijfsregeling) staat dat de werkgever de vergoeding of verstrekking **moet** geven, mag hij deze niet schrappen,
- Als in de bedrijfsregeling staat dat de werkgever de vergoeding of verstrekking moet geven, mag hij deze in een aantal gevallen alleen schrappen als de OR het daarmee eens is,
- Of de werkgever de vergoeding of verstrekking mag overhevelen naar een andere categorie, hangt af van de afspraak in de cao of de bedrijfsregeling. Soms komt het daarbij op de precieze formulering aan.

# 3. FNV Bouw en de Werkkostenregeling

**Uit de voorgaande hoofdstukken is duidelijk geworden dat de invoering van de Werkkostenregeling voordelen en nadelen met zich mee kan brengen.**

FNV Bouw vindt in de eerste plaats dat werknemers geen nadeel moeten ondervinden van de invoering van de Werkkostenregeling. Dat betekent twee dingen.

Ten eerste, dat werknemers geen nadeel ondervinden in hun nettoloon. Waar dat wel het geval is, moet dat naar het oordeel van FNV Bouw gecompenseerd worden. Werknemers mogen niet geconfronteerd worden met de naheffing die de werkgever eventueel moet betalen. FNV Bouw streeft naar een eerlijke verdeling van vergoedingen en verstrekkingen over alle werknemers.

Ten tweede, dat de belangrijke voorzieningen op peil blijven. Volgens FNV Bouw zijn dat:

**Op bedrijfstakniveau (veelal in de cao geregeld):**

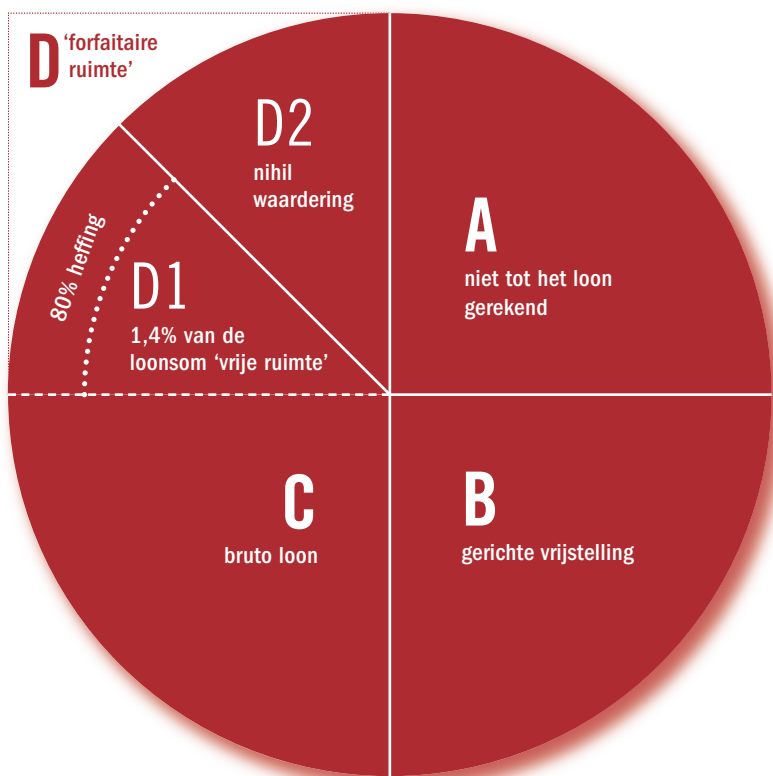
- Werkkleding
- Reiskostenvergoeding
- Gereedschapverstrekking of -vergoeding
- Maaltijdvergoedingen bij ver weg werken
- Fiscaal vriendelijke behandeling van de vakbondscontributie

**Op ondernemingsniveau:**

- Personeelsfeest
- Kerstpakket

# 4. De Werkkostenregeling nader uitgewerkt

## 4.1 De 'schijf van vijf': de componenten van de Werkkostenregeling



### LEGENDA

In dit schema zien we vijf componenten. Deze symboliseren tot welke categorie een beloningselement dat de werkgever verstrekt aan de werknemer kan behoren:

- A. De elementen die niet tot het loon worden gerekend
- B. De gerichte vrijstellingen
- C. Het brutoloon
- D. De forfaitaire ruimte.  
Onderverdeeld in de vrije ruimte van 1,4% van de loonsom (D.1) en de categorie van de nihilwaardering (D.2)

### TOELICHTING

Zodra de vergoedingen en verstrekkingen in de vrije ruimte meer bedragen dan 1,4% van de loonsom, gaat de werkgever 80% eindheffing betalen. Het stippelijntje symboliseert dit.

Er bestaat geen waterdichte grens tussen het brutoloon en de vrije ruimte: er zijn elementen die in beide 'vakjes' passen. De stippelijntje symboliseert dat.

### LET OP:

Waar een keuze bestaat, is het voor de *werknemer* het gunstigst als een element onder de 'forfaitaire ruimte' valt, hij hoeft dan geen loonbelasting te betalen.

Waar een keuze bestaat (buiten de forfaitaire ruimte), is het voor de *werkgever* het gunstigst als een element onder het brutoloon valt, hij hoeft dan geen of minder eindheffing te betalen (zie hoofdstuk 2.3).

## 4.2. De diverse categorieën nader uitgewerkt

### A. Geen loon

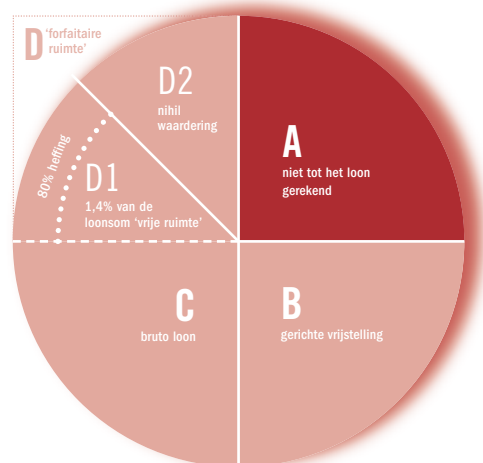
In een zeer beperkt aantal gevallen wordt een gift of betaling van de werkgever aan een werknemer niet als loon gezien, en evenmin als vergoeding en/of verstrekking. Dit gaat voornamelijk om de volgende posten:

#### Intermediaire kosten

Intermediaire kosten zijn kosten die voor de werkgever zijn, maar die een werknemer even voorschiet. Denk aan de kantoormedewerker die op verzoek van de baas even op weg van huis naar kantoor wat kantoorspullen koopt. Of aan de bouwmedewerker die de auto van de baas laat wassen. Of aan de bouwmedewerker die op weg naar het werk even wat smeerolie bij de bouwmarkt koopt, om de machines beter te laten draaien. De werkgever betaalt dan aan de werknemer de kosten terug.

#### Blijk van deelneming

Soms stuurt de werkgever een bloemetje naar de werknemer, bijvoorbeeld als hij lang ziek is. Of hij stuurt een fruitmand. Dat wordt niet gezien als een tegenprestatie voor de geleverde arbeid, en is dus geen loon. Het is een blijk van medeleven.



### B. De gerichte vrijstelling.

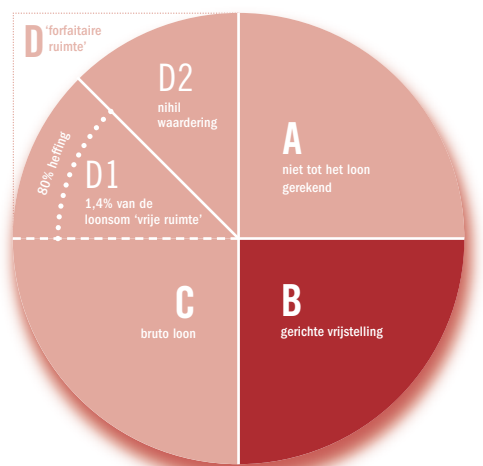
Voor een aantal vergoedingen en verstrekkingen bestaat een gerichte vrijstelling. Dit houdt in dat de werkgever zonder meer de werknemer de vergoeding of verstrekking kan geven, los van de forfaitaire ruimte. Waarom de gerichte vrijstelling? Van een aantal posten vindt de wetgever het onredelijk om die ten laste te laten gaan van de forfaitaire ruimte. De werknemer heeft de vergoeding en verstrekking gewoon nodig om zijn werk te kunnen doen. De vergoedingen en verstrekkingen waarvoor een gerichte vrijstelling bestaat zijn doorgaans nu al fiscaal vrijgesteld, het betreft dus een voortzetting van bestaande regelingen. De volgende posten vallen onder een gerichte vrijstelling:

#### Maaltijden, overnachtingen en dergelijke als gevolg van overwerk, koopavonden of dienstreizen.

Hieronder vallen de maaltijden die de werkgever aan werknemers die overwerken, aanbiedt. Daarnaast ook de verblijfskosten voor (tijdelijke) werkzaamheden elders.

#### Extraterritoriale kosten

'Extraterritoriaal' betekent: buiten de (gewone) plek. Het gaat om (extra) kosten die gemaakt moeten worden als de werknemer tijdelijk ergens anders werkt. Denk aan de werknemer die woont in Groningen en aan een project in Maastricht werkt.



### **Bijscholing, trainingen, opleidingen**

Hieronder vallen alle kosten voor opleidingen, cursussen, seminars, symposia etc. die werknemers bezoeken ten behoeve van hun werk. Denk onder meer aan EVC-trajecten (het omzetten in officiële certificaten van Elders Verworven Competenties). Ook reis- en verblijfkosten ten behoeve van opleiding en training vallen hieronder.

### **Outplacement**

Hieronder vallen de outplacementkosten voor de werknemer voor wie een plek 'buiten de deur' gezocht wordt.

### **Reiskostenvergoedingen**

Hieronder vallen:

- De tegemoetkoming in de kosten van het gebruik van eigen vervoer. Of de werknemer nu de eigen auto, fiets of scooter neemt, tot een bedrag van € 0,19 per kilometer kan de werkgever dat belastingvrij vergoeden. Dit gaat om zakelijk verkeer, waaronder het woon- werkverkeer.
- Openbaar vervoer. Dit gaat om abonnementen van huis naar het werk of van werk naar werk (als de werknemer op meerdere plaatsen moet zijn). Ook gaat het om losse kaartjes voor het (zakelijk) verkeer.

### **Verhuiskosten**

Hieronder valt de vergoeding van de werkgever aan de werknemer die dichter naar het werk verhuist. Dat is een voortzetting van de huidige regeling.

### **Vakliteratuur op de werkplek**

Tijdschriften en andere vakliteratuur die op het adres van de werkgever binnenkomt. Vakliteratuur die op het adres van de werknemer komt, telt weer wel mee voor de 1,4%.

## **C. Het brutoloon**

Er zijn een aantal vergoedingen en verstrekkingen die de werkgever niet mag onderbrengen in de forfaitaire ruimte, maar die hij tot het brutoloon van de werknemer moet rekenen. Het gaat onder mee om:

### **Rentevoordeel bij leningen**

Hierbij gaat het om leningen van de werknemer bij de werkgever. Als de werknemer dan aan de werkgever een rente betaalt die lager is dan de marktrente, moet het verschil tot het brutoloon worden gerekend.

### **Woongenot**

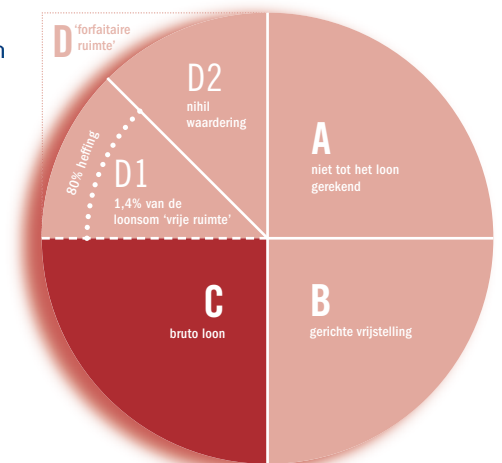
Als een werknemer woont in een dienstwoning, wordt het 'woongenot' beschouwd als loon in natura. Over de waarde daarvan moet belasting worden betaald.

### **Vergoeding voor strafrechtelijke boetes**

Een werkgever mag boetes die zijn werknemer oploopt aan hem vergoeden, maar deze vergoeding moet tot het brutoloon worden gerekend.

### **Bijtelling in verband met de auto van de zaak.**

De werkgever moet bij de werknemer die in een lease-auto 'van de zaak' rijdt, voor het privé-gebruik een 'bijtelling' op het loon geven. Deze bijtelling moet tot het brutoloon worden gerekend. De regelgeving m.b.t. lease-auto's wijzigt niet onder invloed van de Werkkostenregeling.



## D. De forfaitaire ruimte

Tot een bedrag van 1,4% van de loonsom mag de werkgever belastingvrij vergoedingen en verstrekkingen geven (zie hoofdstuk 2). Die ruimte van 1,4% van de loonsom noemen wij de vrije ruimte. Een aantal vergoedingen en verstrekkingen valt formeel wel onder de forfaitaire ruimte, maar de prijs daarvan telt niet mee om te bepalen of die 1,4% al bereikt is. Die worden gewaardeerd tegen nihilwaardering.

### D.1. De vrije ruimte

Tot een bedrag van die 1,4% mag de werkgever belastingvrij vergoedingen en verstrekkingen geven

De volgende posten vallen onder meer onder de forfaitaire ruimte:

#### Apparatuur, gereedschappen, instrumenten.

Hieronder vallen vergoedingen voor gereedschap dat de werknemer heeft aangeschaft, of dat de werkgever aan de werknemer heeft verstrekt (behalve gereedschap wat gewoon van het bedrijf blijft en door de werkgever zelf is aangeschaft, nihilwaardering).

#### Contributie voor de vakorganisatie

Het is mogelijk de contributie voor de vakbond via de werkgever te laten lopen.

#### Personeelsfeesten, personeelsreizen

#### Reiskosten voor reizen met eigen vervoer

Voor reiskosten met het eigen vervoer bestaat tot € 0,19 een gerichte vrijstelling, daarna kan het onder het forfait vallen (of onder het brutoloon!).

#### Producten van het eigen bedrijf

De werkgever mag werknemers producten van het eigen bedrijf met korting geven. De maximaal toegestane korting bedraagt 20% met een maximum van € 500,- per werknemer per jaar.

#### Niet-verhaalde verkeersboetes

Verkeersboetes die de werkgever niet op de werknemer verhaalt, mag hij onder het forfait wegzetten.

#### Parkeer, tol en veergelden

Hier gaat het om vergoedingen van de werkgever aan werknemers die parkeergeld, veergeld of tolgeld betalen.

#### Het kerstpakket

**Werkkleding die mee naar huis gaat en ook geschikt is om thuis te dragen.**

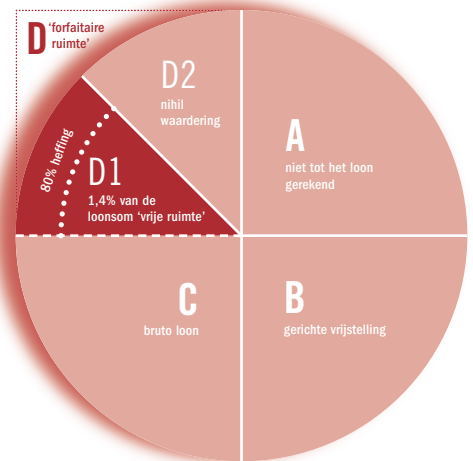
#### Maaltijden in kantines etc.

Hierbij gaat het om maaltijden die de werknemer van de werkgever krijgt in de eigen kantine.

*Nb 1: de werknemer moet een kleine 'besparingswaarde' betalen.*

*Nb 2: voor maaltijden bij overwerk geldt een gerichte vrijstelling*

*Nb 3: voor kleine consumpties (koffie, thee, soep) geldt een nihilwaardering*



### BELANGRIJK

Het is verstandig om goed in het hoofd te houden dat een volledige opsomming van wat precies onder de forfaitaire ruimte valt, niet te geven is. De wetgever zegt als het ware: voor een aantal met name genoemde kosten geldt een gerichte vrijstelling, voor een aantal andere geldt dat zij altijd tot het brutoloon gerekend moeten worden, en verder mag de werkgever voor 1,4% van de loonsom aan vergoedingen en verstrekkingen geven.

Welke vergoedingen en verstrekkingen gewenst zijn, kan in de onderneming zelf bepaald worden. De werkgever die al zijn werknemers een PC wil geven, kan dat doen. De werkgever die al zijn werknemers een fiets wil geven, kan dat ook doen. Enzovoort. Alleen: zodra de werkgever voor meer dan 1,4% van de loonsom weggeeft, gaat hij over dat meer 80% belasting betalen. Natuurlijk geldt wel de gebruikelijkheids-eis (zie 2.2).

## D.2. De nihilwaardering

Er bestaan een aantal kostenposten die formeel vallen onder het forfait, maar waarvan de waarde op nul wordt gezet. Daardoor tellen deze posten niet mee voor het bepalen van de waarde van alle vergoedingen en verstrekkingen. De vergoedingen en verstrekkingen waarvan de waarde op nul wordt gezet zijn:

### Inrichting van de werkplek

De inrichting van de werkplek (gebruik van de vaste telefoon, tekentafel, schrijftafel, kopieerapparaat etc.).

### Werkkleding, uniformen

Hier gaat het om kleding die op het werk achterblijft of niet geschikt is om buiten het werk om te dragen (als dat wel het geval is, wordt de waarde van de kleding wel meegeteld voor de 1,4%).

### Arbo-voorzieningen

Dit gaat om overige persoonlijke beschermingsmiddelen en vaste arbo-voorzieningen.

### Consumpties die geen deel uitmaken van de maaltijd

Dit gaat om kleine consumpties op de werkplek. Koffie, thee, cup a soup.

### Mobiele telefoons en smartphones

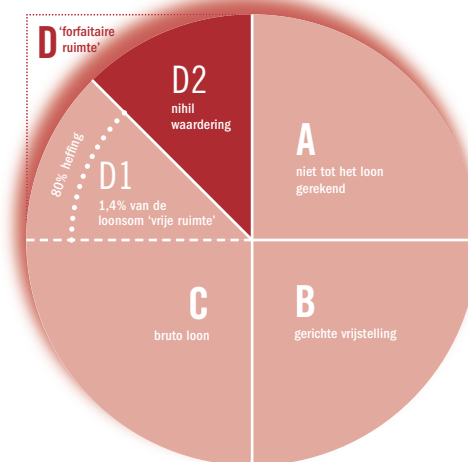
Dit betreft het ter beschikking stellen van BlackBerry's en andere telefoons, voor zover die voor meer dan 10% zakelijk worden gebruikt.

### Laptops

Dit gaat om notebooks en netbooks voor zover die voor 90% of meer zakelijk worden gebruikt.

### OV-jaarkaart en Voordeelurenkaart

Dit geldt alleen als deze kaarten ook zakelijk gebruikt worden. Voor de trajectkaarten en losse kaartjes geldt een gerichte vrijstelling.



### LET OP!

Zoals eerder gezegd, is het absoluut niet uitgesloten dat er de komende tijd verschillen van inzicht gaan ontstaan over de plek waar diverse kosten thuishoren. Is nu sprake van brutoloon, forfait, nihilwaardering of van geen loon (intermediaire kosten)? We geven een paar voorbeelden.

**DE BERIJDER VAN EEN LEASE-AUTO LAAT DIE AUTO REINIGEN IN EEN WASSTRAAT.** Hij betaalt de wasbeurt en declareert dat bij zijn werkgever. Omdat dit een auto van de zaak betreft, zijn de kosten voor de werkgever. De gedeclareerde kosten vormen geen loon en vallen evenmin in het forfait. Het zijn 'intermediaire kosten'.

### MEDEWERKERS VAN EEN WONINGCORPORATIE KRIJGEN OP DE WERKPLEK GRATIS KOFFIE EN THEE.

De buitendienstmedewerkers (schilders etc.) krijgen een vergoeding voor koffie en thee, omdat zij dat niet op de werkplek kunnen gebruiken. Dat is geen loon en valt evenmin onder de 1,4%. Er bestaat een nihilwaardering voor.

### EEN MEDEWERKER NEEMT DEEL AAN EEN OPLEIDING WAARVOOR HIJ MOET REIZEN.

De werkgever vergoedt dat voor € 0,28 per kilometer. € 0,19 daarvan rekent hij tot de zakelijke reiskosten en de overige negen cent tot het brutoloon van de werknemer. Dat hoeft niet, de kosten kunnen gerekend worden tot de studiekosten.

# 5. De positie van de werknemer

Zoals we eerder aangaven (hoofdstuk 2.3), kan een werkgever die zich geconfronteerd ziet met een kostenstijging als gevolg van de Werkkostenregeling, drie dingen doen:

1. Over dat 'meer' 80% eindheffing betalen
2. Een aantal vergoedingen en verstrekkingen schrappen,
3. Een aantal vergoedingen en verstrekkingen overhevelen naar een andere categorie, bijvoorbeeld het brutoloon.

Het maakt voor de werknemer nogal uit welke keuze het bedrijf maakt. Laten we een paar voorbeelden nemen om de effecten daarvan duidelijk te maken.

De lijst is makkelijk uit te breiden. De vraag is: mag de werkgever dit zomaar doen?

## Rechten van de werknemer

Waarop heeft de werknemer recht en wat kan de werkgever doen?

### De cao

In de eerste plaats is belangrijk, wat er precies in de cao staat. Als de werknemer op grond van de cao ergens recht op heeft, kan de werkgever dat niet weigeren. Ook niet als de OR daar per ongeluk toestemming voor geeft!

### De individuele arbeidsovereenkomst

Daarna is van groot belang wat de werknemer, toen hij in dienst kwam, precies met de werkgever heeft afgesproken. En wat hij gedurende het dienstverband heeft afgesproken. Het uitgangspunt is dat een werkgever de arbeidsvoorwaarden in een arbeidsovereenkomst niet zonder enige reden mag wijzigen. Er kunnen echter omstandigheden zijn waarbij de werkgever arbeidsvoorwaarden wel eenzijdig kan wijzigen. Het is moeilijk om in het algemeen te stellen wanneer een werkgever eenzijdig mag wijzigen of niet. Je kunt dus niet stellen dat een eenzijdige wijziging niet toegestaan is, maar er kan ook niet gesteld worden dat een werkgever altijd de arbeidsvoorwaarden eenzijdig mag wijzigen.

### VOORBEELD 10

**VAKBONDSCONTRIBUTIE** Bij een bouwonderneming kan een werknemer de vakbondscontributie via de werkgever laten lopen. Dat betekent dat hij de contributie betalen kan met zijn brutoloon. Het totaal aan vergoedingen en verstrekkingen is veel meer dan 1,4% van de loonsom en de werkgever wil stoppen met deze mogelijkheid. Dat scheelt de werknemer ongeveer de helft van de vakbondscontributie, dit is ongeveer 80 euro per jaar.

**REISKOSTEN** Bij een timmerfabriek verstrekt de werkgever zijn werknemers een reiskostenvergoeding van € 0,28 per kilometer. Daarvan mag hij de werknemer € 0,19 cent onbelast (netto) geven. Over de andere negen cent betaalt de werknemer belasting. Hij houdt er dus ongeveer € 0,23 aan over. Onder de Werkkostenregeling kan de werkgever kiezen. Ofwel hij plaatst de resterende € 0,09 in het algemeen forfait, dan krijgt de werknemer de volle € 0,28 netto. Ofwel hij plaatst die € 0,09 in het brutoloon, dan houdt de werknemer er net als vroeger € 0,23 aan over. Voor de werknemer die dagelijks 35 kilometer heen en terug reist, scheelt dat ongeveer € 70,00 per maand.

**FITNESS** Bij een woningbouwcorporatie mogen de werknemers bij een sport-schoon sporten. De werkgever betaalt dit. De werkgever wil dit afschaffen omdat het algemeen forfait te omvangrijk is. Als gevolg moet de werknemer ophouden met sporten of de sportschool zelf gaan betalen. De kosten daarvan zijn al snel enkele honderden euro's per jaar.

Of een eenzijdige wijziging is toegestaan, is afhankelijk van verschillende omstandigheden, die in de beoordeling worden meegenomen. Van belang kunnen de volgende zaken zijn: is een 'eenzijdige wijzigingsbeding' in de arbeidsovereenkomst opgenomen, heeft de OR toestemming verleend, wat is het belang van de werkgever, wat is het belang van de werknemer en veranderingen in een wet. De werknemer doet er dan ook verstandig aan om terughoudend te zijn in het goedkeuren van een verslechtering van zijn (secundaire) arbeidsvoorwaarden! Twijfelt u of uw werkgever uw individuele arbeidsvoorwaarden mag wijzigen, doet u er verstandig aan om contact op te nemen met FNV Bouw.

#### **De bedrijfsregeling.**

Het komt voor, dat in een onderneming een bedrijfsregeling bestaat. Soms staat in de individuele arbeidsovereenkomst dat die bedrijfsregeling van toepassing is. Als de werknemer dan zijn arbeidsovereenkomst accepteert, accepteert hij daarmee ook de bedrijfsregeling. Normaal gesproken is in de bedrijfsregeling opgenomen op welke wijze de bedrijfsregeling gewijzigd kan worden.

Worden uw arbeidsvoorwaarden gewijzigd, omdat uw bedrijfsregeling gewijzigd wordt, is het verstandig om aan FNV Bouw te vragen of u de wijziging moet accepteren.

**Neem voor al uw vragen over de Werkkostenregeling contact op met FNV Bouw 0900-368 26 89**  
(op werkdagen bereikbaar van 8.00 tot 17.30 uur).

#### **LET OP!**

Wijziging van de arbeidsovereenkomst mag wel, als werkgever en werknemer beide akkoord gaan. Werkgevers hebben er soms een handje van om, als de fiscale wetgeving wijzigt, te zeggen dat 'iets niet meer mag van de minister'. Werknemers zijn dan te vaak geneigd om met een wijziging akkoord te gaan. Er is, in het kader van de Werkkostenregeling, echter absoluut geen sprake van regelingen die niet meer mogen!

# 6. OR en bevoegdheden

Welke rechten en bevoegdheden heeft een OR die met de werkgever over de Werkkostenregeling wil praten? Je kunt die rechten en bevoegdheden vinden in de wet, de cao en/of de bedrijfsregeling. Daarnaast kan de OR zich ook los van formele bevoegdheden tot de directie wenden.

## 6.1. De Wet op de ondernemingsraden (WOR).

De Wet op de ondernemingsraden geeft geen bevoegdheden op vergoedingen en verstrekkingen. Dus de vraag of een vergoeding of verstrekking afgeschaft of veranderd kan worden, is op grond van de wet op zich niet instemmingsplichtig. Het kan zijn dat in een bepaalde Cao of een onderneming afgesproken is dat desbetreffende regeling wel instemmingsplichtig is. Dan geldt wel het instemmingsrecht. Andere rechten en bevoegdheden zijn:

### Recht op overleg

De OR heeft het recht om over alle zaken die de onderneming aangaan, met de directie te overleggen (art. 23.2 WOR). 'Overleggen' wil in dit verband zeggen dat de partijen de plicht hebben om in redelijkheid, en met uitwisseling van argumenten, met elkaar te spreken. De directie is niet verplicht het standpunt van de OR over te nemen.

### Recht op initiatief

De OR heeft het recht van initiatief, zeg maar een recht om ongevraagde adviezen te geven (art. 23.3 WOR). Op het gebied van de Werkkostenregeling kan de OR dus voorstellen om de vergoedingen en verstrekkingen op een bepaalde manier vorm te geven in het bedrijf.

### Zorgrecht of stimuleringsrecht

Een ander recht of taak is het stimuleringsrecht (art. 28 WOR). Via dit recht controleert de OR naleving van de cao en de voorschriften rond arbeidsomstandigheden en werk- en rusttijden. Verder bevordert de OR het werkoverleg, en zaken rond doelgroepen en milieuzorg. In dit geval gaat het om arbeidsvoorwaarden en bedrijfsregelingen.

## Recht op informatie

De OR heeft het recht op alle informatie die hij nodig heeft om zijn werk te kunnen doen. De OR kan de gewenste informatie opvragen met het argument dat hij een initiatief overweegt. De zaken die benoemd worden in het stappenplan in hoofdstuk 7, stap 3, kunnen bijvoorbeeld worden gevraagd.

## Deskundigheid

De OR heeft het recht om een extern deskundige te raadplegen (art. 16 en 22 WOR). Bijvoorbeeld een fiscalist of een andere deskundige op het gebied van de Werkkostenregeling. De OR moet de bestuurder melden dat hij een deskundige in wil huren en aangeven wat dat ongeveer gaat kosten. De OR heeft geen toestemming nodig. Een directeur kan wel zijn mening geven en bezwaar maken. Wanneer OR en directie hier niet uitkomen, en de directie voet bij stuk houdt, dan kan de OR naar de Bedrijfscommissie en eventueel daarna naar de Kantonrechter

## 6.2. De cao

In een aantal gevallen geeft de cao de OR extra rechten en/of mogelijkheden.

## 6.3. De bedrijfsregeling

Het komt in de bouw- en houtsectoren geregeld voor dat er regelingen bestaan op ondernemingsniveau. Soms is daarbij afgesproken dat de werkgever met de OR overlegt, of de OR om instemming vraagt, als hij iets in de regeling wil wijzigen. Het is dus altijd van belang om goed in de bedrijfsregeling te kijken of de OR een stem heeft. Ook als de OR zich in het verleden over een regeling heeft uitgesproken, geldt dat voor een nieuwe wijziging de OR eveneens moet worden geraadpleegd.

### VOORBEELD 11

**IN DE CAO-BOUWNIJVERHEID**, art 45 lid 1, 2 en 3, staat geregeld dat de werkgever de werknemers persoonlijke beschermingsmiddelen moet verstrekken, evenals werkkleding, en het gebruikte gereedschap moet vergoeden of verstrekken.

In art. 45 lid 4 staat het volgende: 'In een onderneming met een ondernemingsraad kan een van de leden 1 tot en met 3 afwijkende regeling van toepassing zijn, mits de werkgever en de ondernemingsraad hierover overeenstemming hebben bereikt. (...)'

Dit betekent dat de werkgever een andere regeling dan de standaardregeling in de cao mag gebruiken, als hij over die regeling maar overeenstemming met zijn OR heeft bereikt. Ook voor wijzigingen van de regeling is weer overeenstemming met de OR nodig!

**NB:** 'Overeenstemming' is een zwaardere bevoegdheid dan de 'instemming' die in de wet staat.

## 6.4. Gesprekspartner

Om serieus met elkaar te praten over de Werkkostenregeling, is het natuurlijk niet nodig dat er formele rechten en bevoegdheden bestaan. Zowel op initiatief van de werkgever als op het initiatief van de OR kan hoe dan ook een gesprek plaatsvinden. De OR kan daarbij aan de werkgever vragen wat zijn plannen zijn. En/of hem erop wijzen dat een latere invoeringsdatum dan 1 januari 2011 verstandig is.

### LET OP!

De wetgever heeft in de Werkkostenregeling uitsluitend een andere belastingmaatregel genomen. Een redenering van de werkgever dat 'iets niet meer mag van de minister' en derhalve afgeschaft moet worden, klopt in dit verband niet.

### LET OP!

Metten is weten. Een beslissing over andere vergoedingen en verstrekkingen kan alleen genomen worden als de OR alle gegevens kent. Dus de OR moet weten:

- welke vergoedingen en verstrekkingen tot dusver allemaal gegeven worden,
- welke groepen werknemers daar vooral van profiteren,
- hoe hoog het budget van 1,4% van de loonsom is,
- voor welke vergoedingen en verstrekkingen een gerichte vrijstelling of een nihilwaardering bestaat,
- wat mogelijksterwijls past in het forfait van 1,4% van de loonsom.

# 7. Een stappenplan voor de OR

**Wat te doen als een werkgever met zijn OR wil praten over de invoering van de Werkkostenregeling in de onderneming? Of de OR zelf aan de slag gaat. Hieronder staat wat volgens FNV Bouw een verstandige aanpak is.**

STAP	HANDELING	OPMERKING
1.	Maak duidelijk aan de werkgever dat de OR niet van plan is een nieuwe regeling te tekenen voordat de werkgever helder heeft gemaakt wat de huidige vergoedingen en verstrekkingen in de onderneming zijn.	
2.	Stel als OR je eigen criteria op waaraan, naar jouw inzicht, de vergoedingen en verstrekkingen onder de Werkkostenregeling in jullie onderneming moeten voldoen (zie hoofdstuk 8).	Het ligt voor de hand dat de OR over zijn criteria en standpunten, overleg pleegt met de achterban.
3.	Vraag aan de werkgever een overzicht waaruit blijkt hoe de vergoedingen en verstrekkingen in de nieuwe Werkkostenregeling passen, daarbij aangegeven voor welke categorieën werknemers deze vergoedingen en verstrekkingen gelden. <ul style="list-style-type: none"><li>• Welke vergoedingen en verstrekkingen passen in de 'forfaitaire ruimte',</li><li>• Welke vergoedingen en verstrekkingen vallen onder de nihilwaardering,</li><li>• Welke vergoedingen en verstrekkingen vallen onder de gerichte vrijstellingen, Welke categorie medewerkers geniet, per vergoeding en verstrekking, daar vooral van.</li></ul>	Het is belangrijk om te weten voor welke categorieën werknemers de diverse vergoedingen en verstrekkingen bedoeld zijn, om te kunnen vaststellen of het budget evenwichtig verdeeld is.
4.	Kijk goed in de geldende cao of de werkgever inderdaad alle vergoedingen en verstrekkingen die gelden, heeft benoemd.	
5.	Kijk goed in de geldende bedrijfsregeling of de werkgever inderdaad alle vergoedingen en verstrekkingen die gelden, heeft benoemd. Kijk daarin ook of de OR op grond van de bedrijfsregeling iets te zeggen heeft over de vergoedingen en verstrekkingen.	Vergoedingen waar de OR vaak iets over te zeggen heeft, zijn reiskostenvergoedingen.
6.	Kijk goed of de werkgever alle vergoedingen en verstrekkingen, naar jullie inzicht, in de juiste categorie heeft gestopt. Met name de posten die onder het brutoloon zijn gestopt, verdienen aandacht (hoofdstuk 4).	Hierbij is vaak de manier waarop de afspraken precies verwoord zijn, van belang. (zie vb. in 5)
7.	Leg het voorstel van de werkgever tegen de eigen criteria van de OR aan (zie stap 2 en hoofdstuk 8)	
8.	Bepaal je standpunt en biedt dat aan de werkgever aan.	Een standpunt is meer dan een 'ja' of een 'nee'. Een standpunt kan ook zijn: 'voor de OR is behoud van de koffie- en theevoorziening een voorwaarde om akkoord te gaan'
9.	Beleg één of meer overlegvergaderingen (OV) over dit punt. Tracht je voorstel te verduidelijken en erdoor te krijgen.	
10.	Bekijk het definitieve besluit van de werkgever. Als je meent dat zijn besluit zaken bevat die in strijd zijn met de cao, de wet of de bedrijfsregeling, neem dan contact op met FNV Bouw 0900 368 26 89 (8.00 tot 17.30 uur).	

# 8. Criteria voor de OR

**Zoals in het vorige hoofdstuk is betoogd, is het zinvol om als OR eigen criteria op te stellen waaraan de regelingen onder de nieuwe Werkkostenregeling moeten voldoen.**

In het volgende geven we enkele suggesties voor dergelijke criteria. Uiteraard kan elke OR die aanvullen met eigen wensen.

## CRITERIUM

De werknemers mogen er netto niet op achteruitgaan.

De beschikbare forfaitaire ruimte moet evenwichtig onder de werknemers worden verdeeld.

De eindheffing van 80% mag niet worden afgewenteld op de werknemers.

De bestaande faciliteiten dienen zoveel mogelijk behouden te blijven, tegen gelijke condities.

Inhoudelijke criteria: van belang voor ons bedrijf zijn met name de:

- Reiskostenvergoeding
- Gereedschapsvergoeding
- Vakbondscontributie
- Etc.

## OPMERKING

Dit betekent dat, als werknemers door de nieuwe regelingen loonbelasting moeten gaan betalen die ze vroeger niet betaalden, dit gecompenseerd moet worden.

Dit betekent dat het onredelijk is als de forfaitaire ruimte niet mag worden opgesoupeerd voor faciliteiten waar maar een paar werknemers van profiteren.

Dit betekent dat faciliteiten als een personeelsfeest, kerstpakket of bedrijfsfitness niet zonder meer geschrapt kunnen worden.

Dit kan van bedrijf tot bedrijf verschillen. Het is geen slecht idee de vraag wat van belang is aan de werknemers zelf ('achterban') voor te leggen.

# Bijlagen

## Overzicht vergoedingen en verstrekkingen 2011<sup>1</sup>

Herkomst: Ministerie van Financiën, oktober 2009.

Deze lijst is inmiddels gedateerd maar wordt niet aangepast.

Kijk voor de meest actuele informatie op de website van de Belastingdienst.

### Posten binnen het forfait

#### Posten thans aangewezen als eindheffingsbestanddeel

Aan- of verkoopkosten van woningen bij verhuizingen, niet zijnde bedrijfsverplaatsing	Algemeen forfait
Achtergestelde vliegvervoerbewijzen door luchtvaartmaatschappijen en aanverwante bedrijven	Algemeen forfait
Kerstpakketten en andere kleine geschenken	Algemeen forfait
Maaltijden in kantines	Algemeen forfait met een vaste besparingswaarde van € 4 of € 2,10 (2009) per maaltijd
Niet-verhaalde verkeersboetes	Algemeen forfait
Parkeer-, veer- en tolgelden (niet zijnde auto van de zaak)	Algemeen forfait
Schade wegens diefstal tijdens de vervulling de dienstbetrekking	Algemeen forfait
Schade door overstromingen, aardbevingen en dergelijke, die niet pleegt te worden verzekerd	Algemeen forfait

#### Overige posten die onder het algemeen forfait vallen

Apparatuur, gereedschappen en instrumenten voor gebruik thuis	Algemeen forfait
Bedrijfsfitness elders	Algemeen forfait (factuurbedrag)
Bedrijfsfitness op de werkplek	Algemeen forfait met een lage forfaitaire waardering per werknemer die ervan gebruik kan maken
Contributie van personeelverenigingen	Algemeen forfait
Contributie voor vakvereniging	Algemeen forfait
Fiets, elektrische fiets, scooter e.d. (terbeschikkingstelling)	Algemeen forfait
Huisvesting buiten de woonplaats door permanente werkzaamheden elders	Algemeen forfait
Internet thuis en dergelijke communicatiemiddelen	Algemeen forfait

<sup>1</sup> Niet-limitatieve opsomming waarbij voor posten in het algemeen forfait de waarde voor verstrekkingen de hoofdregel geldt (hetgeen in rekening is gebracht danwel de waarde in het economische verkeer) tenzij anders is vermeld.

**Overige posten die onder het algemeen forfait vallen (vervolg)**

Personeelsfeesten, personeelsreizen, en dergelijke	Algemeen forfait
Persoonlijke verzorging	Algemeen forfait
Producten van het eigen bedrijf	Algemeen forfait
Reiskostenvergoedingen, declaraties, voor reizen met eigen vervoer van meer dan € 0,19 per kilometer	Algemeen forfait
Rentevoordeel van aan personeel verstrekte leningen (niet zijnde hypothecaire leningen)	Algemeen forfait
Representatiekosten en relatiegeschenken (aan medewerkers) ten behoeve van interne relaties	Algemeen forfait
Vakliteratuur thuis	Algemeen forfait
Voeding, verlichting of verwarming in verband met onregelmatige diensten of continudiensten	Algemeen forfait
Werkkleding die mee naar huis gaat en geschikt is om ook thuis te dragen	Algemeen forfait
Werkruimte bij de werknemer thuis	Algemeen forfait

**Posten in het forfait welke vanwege nihilwaardering niet ten koste gaan van de forfaitaire ruimte**

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

## Posten buiten het forfait

### Gerichte vrijstelling (bestaande wettelijke regelingen)

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 <sup>2</sup>

### Overige posten

Dienstwoning	Individuele heffing bij werknemer
Personenauto en bestelauto	Bestaande wettelijke regeling
Rentevoordeel hypothecaire leningen	Vrijgesteld (want anders aftrekbaar in IB)
Representatiekosten en relatiegeschenken ten behoeve van externe relaties en klanten	Intermediaire kosten

<sup>2</sup> Tot en met € 0,19 per kilometer vrijgesteld, daarboven algemeen forfait.

## Verder lezen

- 'Werkkostenregeling en ondernemingsraad', FNV Bondgenoten, 2010
- 'De nieuwe werkkostenregeling' wat is belast en wat niet, Hans van den Hurk, Praktijkblad Ondernemingsraad, september 2010.
- 'De nieuwe werkkostenregeling', wat verandert er per 2011?', Hans van den Hurk, Praktijkblad Ondernemingsraad, maart 2010.
- 'Wat als ... de OR reageert op de nieuwe werkkostenregeling?', Niko Manshanden, Praktijkblad Ondernemingsraad, september 2010.
- 'Werk(kosten) aan de winkel!', Peter Pennings, Steven Jellinghaus, OR-informatie, september 2010.
- 'Regeltje weg, regeltje erbij', Bon Berenbroek, OR Rendement, nr. 9, september 2010.

### Internet

- <http://www.fnvbouw.nl>
  - > kies [Over FNV Bouw]
  - > kies [medezeggenschap]
- <http://www.fnvbondgenoten.nl>
  - > kies [dossiers]
  - > kies [medezeggenschap]
- <http://www.abvakabofnv.nl>
  - > kies [advies]
  - > kies [medezeggenschap]
- <http://www.caoadvieslijn.nl>
- <http://www.ornet.nl>
- <http://www.belastingdienst.nl>
- <http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/werkkostenregeling/>
- <http://www.arbeidsrechter.nl>
- <http://www.arbeid.tno.nl>
- [http://www.minfin.nl/Onderwerpen/Wonen\\_werk\\_en\\_inkomen/Loonbelasting\\_en\\_premieheffing](http://www.minfin.nl/Onderwerpen/Wonen_werk_en_inkomen/Loonbelasting_en_premieheffing)
- <http://wetten.overheid.nl> (officiële wetteksten)
- <http://www.szw.nl>  
(ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)
- <http://www.cgb.nl>  
(Commissie gelijke behandeling)

### BelastingTelefoon

Telefoon: 0800 - 0543

Bereikbaar van maandag tot en met donderdag  
van 8.00 tot 20.00 uur en op vrijdag van 8.00 tot 17.00 uur.

## Adressen

- **Federatie Nederlandse Vakbeweging FNV**  
Naritaweg 10, 1043 BX Amsterdam  
Postbus 8456, 1005 AL Amsterdam  
**TELEFOON** 020 - 5816300  
**INFO** 0900 - 3300300 (€ 0,10 per minuut)  
**FAX** 020 - 6844541  
[www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)

- **FNV Bouw hoofdkantoor**  
Houttuinlaan 3, 3447 GM Woerden  
Postbus 520, 3440 AM Woerden  
**TELEFOON** 088 - 7557025  
**E-MAIL** [aip@fnvbouw.nl](mailto:aip@fnvbouw.nl)  
[www.fnvbouw.nl](http://www.fnvbouw.nl)

### Regiokantoren FNV Bouw

- **FNV Bouw regio Noord**  
L. Springerlaan 23, 9727 KB Groningen  
Postbus 11025, 9700 CA Groningen  
**TELEFOON** 088 - 7557500  
**E-MAIL** [rknoord@fnvbouw.nl](mailto:rknoord@fnvbouw.nl)
- **FNV Bouw regio Oost**  
Gotlandstraat 2b, 7418 AZ Deventer  
Postbus 68, 7400 AB Deventer  
**TELEFOON** 088 - 7557650  
**E-MAIL** [rkoost@fnvbouw.nl](mailto:rkoost@fnvbouw.nl)
- **FNV Bouw regio Zuidoost**  
Noordkade 2, 6003 ND Weert  
Postbus 10248, 6000 GE Weert  
**TELEFOON** 088 - 7557550  
**E-MAIL** [rkzuidoost@fnvbouw.nl](mailto:rkzuidoost@fnvbouw.nl)
- **FNV Bouw regio Zuidwest**  
Pegasusweg 200, 3067 KX Rotterdam  
Postbus 8692, 3009 AR Rotterdam  
**TELEFOON** 088 - 7557600  
**E-MAIL** [rkzuidwest@fnvbouw.nl](mailto:rkzuidwest@fnvbouw.nl)
- **FNV Bouw regio Noordwest**  
Houttuinlaan 3, 3447 GM Woerden  
Postbus 102, 3440 AC Woerden  
**TELEFOON** 088 - 7557700  
**E-MAIL** [rknoordwest@fnvbouw.nl](mailto:rknoordwest@fnvbouw.nl)

## Deel 7 van een serie over **medezeggenschap**

1. Zin in medezeggenschap?
2. Aan de slag met or/pvt-verkiezingen
3. De or in de bedrijfstak bouw
4. De pvt bij kleine bedrijven
5. Medezeggenschap bij woningcorporaties
6. Vakbondswerk in de onderneming