

NIEUWSFLITS

Arbeidsrechtelijke gevolgen van de werkkostenregeling

Op 1 januari 2011 treedt een nieuwe regeling in werking voor belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen die werkgevers aan hun werknemers kunnen doen: de 'werkkostenregeling'. Deze vervangt de vele bestaande regelingen. Hoewel de werkkostenregeling primair een fiscale wijziging inhoudt, kan deze ook gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarden.

Wat verandert er?

Het huidig recht bevat 29 verschillende regelingen voor het onbelast uitkeren van vergoedingen en verstrekkingen door de werkgever aan haar werknemers. Deze regelingen kennen elk hun eigen eisen en moeten per werknemer worden getoetst en verantwoord. De werkkostenregeling bestaat uit één regeling, waarbij een maximaal forfait is ingesteld van 1,4% van de totale fiscale loonsom. Dit bedrag mag de werkgever gebruiken voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen, bijvoorbeeld voor de kosten van een kerstpakket. Individuele verantwoording is niet langer vereist. Als het bedrag boven het maximale forfait komt, moet de werkgever 80% eindheffing over dit meerdere betalen.

Naast het forfait voorziet de regeling aanvullend in (1) een aantal gerichte vrijstellingen en (2) nihilwaarderingen, zoals voor reis-, of studiekosten. Deze twee categorieën gaan niet ten koste van de forfaitaire ruimte. Verantwoording per werknemer is hiervoor wel vereist.

Wijziging arbeidsvoorwaarden wenselijk?

De werkgever zal moeten onderzoeken wat de gevolgen van de werkkostenregeling voor zijn onderneming zijn. Indien blijkt dat de nieuwe regeling voor de werkgever gunstiger is, kan dit aanleiding zijn om een voorstel te doen tot wijziging van de huidige arbeidsvoorwaarden.

Wijziging arbeidsvoorwaarden mogelijk?

Als de werkgever de arbeidsvoorwaarden wil wijzigen, kan hij dit doen door met de werknemer te overleggen en afspraken met hem hierover vast te leggen. Als de werknemer echter niet akkoord gaat, kan de werkgever onder omstandigheden de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen. Zoals uit het navolgende zal blijken, mag een werkgever niet altijd een dergelijke verandering doorvoeren.

Eenzijdige wijziging arbeidsvoorwaarden

De arbeidsovereenkomst kan een beding bevatten waardoor de werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig mag wijzigen. Dit betekent echter niet dat een wijziging dan zonder meer geoorloofd is. De werkgever zal namelijk een zodanig zwaarwichtig belang bij de wijziging moeten hebben dat het belang van de werknemer bij behoud van de arbeidsvoorwaarden hiervoor moet wijken.

RUSSELL ADVOCATEN

Ook zonder een wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst, kan de werkgever onder omstandigheden de arbeidsvoorwaarden wijzigen. De werkgever moet dan aantonen dat er voor hem aanleiding bestaat om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Daarnaast moet worden aangetoond dat aanvaarding daarvan door de werknemer redelijkerwijs mag worden gevegd. Uit de rechtspraak blijkt dat een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden enkel om de gevolgen van een wetswijziging te ondervangen niet snel geaccepteerd wordt.

Instemmingsrecht Ondernemingsraad

In principe is voor invoering van de werkkostenregeling geen advies- of instemmingsrecht van de Ondernemingsraad vereist. Dit wordt anders als door de wijziging bijvoorbeeld het beloningssysteem verandert. Dan is instemming wel vereist. Ook kan instemming van de Ondernemingsraad worden verlangd als arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd die in het verleden met toestemming van de Ondernemingsraad zijn vastgesteld of als de werkgever en de Ondernemingsraad aanvullende afspraken over instemming of advies hebben gemaakt.

Tot 2014: keuzemogelijkheid voor de werkgever

Tot 1 januari 2014 kan de werkgever elk jaar kiezen tussen toepassing van het huidige regime of toepassing van de werkkostenregeling. Hij kan jaarlijks kijken welke regeling voor hem het meest gunstig is. Per 1 januari 2014 vervalt de keuzemogelijkheid en zal de werkkostenregeling op iedereen van toepassing zijn. Bij het aangaan van nieuwe arbeidsovereenkomsten verdient het voor de werkgever aanbeveling nu al rekening te houden met de nieuwe regeling.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de arbeidsrechtelijke aspecten van de werkkostenregeling? De arbeidsrechtsspecialisten van Russell Advocaten adviseren al vele jaren ondernemers en zijn u graag van dienst bij het vinden van juridisch verantwoorde oplossingen.

Voor vragen naar aanleiding van deze nieuwsbrief kunt u contact opnemen met mr. Jan Dop (jan.dop@russell.nl).

Indien u meer informatie wenst omtrent de bovenstaande onderwerpen dan zijn wij u hierbij graag van dienst. U kunt hiervoor dagelijks contact opnemen met ons kantoor. De algemene adresgegevens vindt u hiernaast.

