

Vrij parkeren?

In veel organisaties is het gebruikelijk dat de werkgever reiskosten die werknemers maken voor of bij hun werk vergoedt. Maar al te royale vergoedingen passen niet bepaald bij de huidige economische situatie. Welke zaken mag u belastingvrij vergoeden en welke mogelijkheden heeft u om de regelingen die van oudsher in uw organisatie bestaan te wijzigen?

Sinds 2004 kunt u alle werknemers volgens dezelfde regels een reiskostenvergoeding geven, ongeacht de wijze van vervoer en ongeacht of het om woon-werkverkeer gaat of om andere zakelijke reizen. Bij zakelijke reizen met eigen vervoer (per fiets, brommer, motor, auto, openbaar vervoer of te voet) kunt u (op dit moment) € 0,19 per kilometer onbelast vergoeden. Dit kan onder voorwaarden in de vorm van een vaste maandelijkse vergoeding.

Verstrekken

Het maximaal vrijgestelde kilometerbedrag van € 0,19 is een vergoeding voor alle kosten die met de zakelijke reis samenhangen. Moet een werknemer bijvoorbeeld parkeergeld of tol betalen, dan moet hij dat ook uit die vergoeding bekostigen. Deze kosten kunnen niet afzonderlijk onbelast vergoed worden. Er is echter een uitzondering op deze regel: als u een parkeerplaats bij de werkplek aan de werknemer verstrekt, dan mag dat wel naast de € 0,19 onbelast blijven.

Intrekken

Wat nu als deze extraatjes eigenlijk niet meer passen in het huidige economische klimaat? Als er sprake is van een collectieve regeling die geldt voor het grootste deel van de werknemers, dan kan het wijzigen of intrekken van een vergoeding voor bijvoorbeeld parkeerkosten worden aangemerkt als een voorgenomen besluit tot het wijzigen van een collectieve arbeidsvoorwaarden.

regeling waarvoor de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft.

Maar daarmee bent u er nog niet. Er is namelijk sprake van het eenzijdig willen wijzigen van arbeidsvoorwaarden. Ook al heeft de OR ingestemd met het voorgenomen besluit, u moet ook rekening houden met de belangen van de individuele werknemers. U kunt hen stuk voor stuk toestemming vragen voor de wijziging of intrekking van de regeling. Is dat niet mogelijk, dan kunt u een beroep doen op het eenzijdig wijzigingsbeding dat kan zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Zwaarwichtig

De wet schrijft voor dat de werkgever slechts een beroep kan doen op een eenzijdig wijzigingsbeding als hij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang dat de werknemer heeft bij handhaving van de regeling, zou moeten wijken.

Als de voorgenomen wijziging of intrekking verband houdt met bedrijfseconomische omstandigheden, is de kans groot dat dit als een dergelijk zwaarwichtig belang zal worden gezien. De instemming van de ondernemingsraad geeft de werknemers bovendien vaak het gevoel dat de voorgenomen wijziging of intrekking gerechtvaardigd is.

Is er geen eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst opgenomen of is er geen sprake van het wil-

len wijzigen van een collectieve regeling, dan kunt u een beroep doen op de redelijkheid en billijkheid en daarbij aansluiting zoeken bij het criterium dat volgt uit een arrest uit 1998. De Hoge Raad oordeelde toen dat de werknemer op redelijke voorstellen van de werkgever in het algemeen positief hoort in te gaan en deze alleen mag afwijzen als de aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

Cafetariseren

Bij het wijzigen of intrekken van arbeidsvoorwaarden geldt fiscaal overigens nog een mogelijk interessant alternatief. Denk hierbij aan het zogenoemde cafetariseren van bepaalde beloningen. Middels een cafetarieregeling kunt u de overeengekomen beloning dusdanig wijzigen, dat werknemers belaste loonbestanddelen ruilen tegen andere loonbestanddelen die geheel of gedeeltelijk niet tot het loon behoren, bijvoorbeeld de reiskostenvergoeding. Zodoende gaan de kosten voor u niet omhoog, terwijl de werknemers toch van de fiscaal gunstige vergoedingsmogelijkheid gebruik kunnen maken.

Martijn Bedaux, partner bij Courdid te Den Haag, tel: (070) 315 34 78,

mail: martijn@courdid.com

Jolanda de Groot, advocaat bij Heussen te Amsterdam, tel: (020) 312 28 00,

mail: jolanda.de.groot@heussen-law.nl

Geen 19 cent voor elk zakelijk vervoer

De vergoeding van (op dit moment) € 0,19 geldt niet bij zakelijk vervoer per taxi, boot of luchtvaartuig. U mag dan de werkelijke kosten onbelast vergoeden. En reist de werknemer met een vervoermiddel dat u als werkgever ter beschikking heeft gesteld, dan mag u geen vergoeding geven voor zakelijke kilometers. Wel kunt u alle kosten die verband houden met het voertuig onbelast vergoeden. Denk hierbij aan kosten van veer- en tolgelden en parkeerkosten, maar ook autowaskosten.

Toch parkeerkosten vergoed? Eindheffing!

Het maximaal vrijgestelde kilometerbedrag van € 0,19 is inclusief alle bijkomende kosten zoals parkeerkosten, veergelden en tolgelden. Deze kunnen dus niet afzonderlijk onbelast vergoed worden. Als u deze kosten wel extra aan de werk-

nemer vergoedt, dan moeten ze in de eindheffing worden betrokken tegen het gunstige enkelvoudige tarief (maximaal 52%). Zo betaalt u de belasting en hoeft de vergoeding niet meer bij het belaste loon van de werknemer worden geteld.