

Vakcentrale MHP is, met vele anderen, altijd terughoudend geweest over de werkkostenregeling. Niet voor niets, weliswaar om verschillende redenen, is slechts 20% van de werkgevers tot nu toe op de werkkostenregeling overgestapt. De MHP is altijd terughoudend geweest mede vanwege de krapte van de vrije ruimte en de altijd boven de markt hangende dreiging van de verdere verruiming van eindheffingsbestanddelen. Het initiatief van het Ministerie van Financiën om de werkkostenregeling te koppelen aan het noodzakelijkheids criterium, ten faveure van werkgever en fiscus, is volgens de MHP risicovol omdat het een negatieve invloed kan hebben op de arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Het liefst ziet de MHP een systeem waarin de oude regeling overeind blijft in combinatie met het stelsel van de werkkostenregeling waarbij in samenspraak met werknemers, en dan in het bijzonder met de OR, in plaats van een noodzakelijkheids criterium een redelijkheidscriterium wordt gehanteerd.

In sommige sectoren lijkt voor werknemers krapte van de vrije ruimte in de werkkostenregeling te ontstaan omdat arbeidsvoorwaarden van werknemers onderling met elkaar concurreren door de introductie van de werkkostenregeling. De werkkostenregeling beperkt mogelijk de ruimte voor secundaire arbeidsvoorwaarden in de vorm van onkostenvergoedingen of voordelen voor werknemers. Door het spanningsveld van de krappe ruimte ontstaat er bij werkgevers steeds minder budgettaire ruimte om van baan wisselende werknemers op de arbeidsmarkt goed te faciliteren omdat juist zij bij hun nieuwe werkgever geconfronteerd kunnen worden met de grenzen van de vrije ruimte. Op de conclusie naar aanleiding van de evaluatie, dat de systematiek in de werkkostenregeling goed is, kan vanuit werknemersperspectief veel afgedongen worden omdat er al snel negatieve gevolgen voor werknemers kunnen ontstaan.

Naast de te krappe ruimte bestaan er in de praktijk ook gevallen waarbij eerder gemaakte afspraken uit het verleden over vergoedingen en verstrekkingen heroverwogen worden, zonder dat daar vervolgens iets tegenover wordt gesteld. Ook dit is knellend vanuit het werknemersperspectief en zelfs reden om het oude systeem, naast de werkkostenregeling, voorlopig in stand te blijven houden.

Vraag voor de toekomst van de werkkostenregeling is ook wat er nog meer, al dan niet sluipenderwijs, in de toekomst als eindheffingsbestanddeel getypeerd gaat worden. In tijden van bezuinigingen blijft het immers verleidelijk om lastenverzwaringen door te voeren. Niet vergeten mag worden dat een eventuele verruiming van de eindheffingsbestanddelen uiteindelijk ten koste zal gaan van de werknemer. Bij een eventuele introductie van een nieuw criterium blijft een nauwe blik op de eindheffingsbestanddelen hoe dan ook van belang en is verruiming van de vrije ruimte zeer gewenst. Beperking van de vrije ruimte werkt verdere krapte in de hand en raadt de MHP nadrukkelijk af.

Zekerheid en zeggenschap voor werknemers is bij grote veranderingen zeer gewenst. Als zekerheden door open normen verdwijnen, dan moeten werknemers daarvoor gecompenseerd worden omdat ze moeilijker kunnen terugvallen op de wet. Wel kan daarbij gekeken worden naar wat de werkkostenregeling onder andere beoogt: vereenvoudiging en minder regeldruk. Een duidelijk criterium kan daarbij wel degelijk helpen maar moet wel goed op de meerwaarde beoordeeld worden. Met een criterium te beoordelen door de werkgever ontstaat er meer vrijheid voor de werkgever met als ongewenst bijeffect grensverkenning. Extra vrijheid betekent dan

meer ruimte om zaken ondoordacht en zonder draagkracht te beoordelen. In een tijd van kostenbesparingen en korte termijn denken bestaat er een grote kans dat er een focus ontstaat waarbij noodzakelijkheid bij vergoedingen en verstrekkingen al snel niet meer aan de orde is terwijl deze noodzakelijkheid er wel degelijk is. Al dan niet voor op de langere termijn. Dit kan leiden tot veel discussie tussen werkgevers en werknemers. Zeggenschap en zekerheid voor werknemers zijn dan ook voor het evenwicht van groot belang. Dit kan afgedwongen worden in de cao maar nadrukkelijk ook door de OR meer en duidelijker te betrekken bij elke afweging waarin de werkkostenregeling een rol speelt aan de hand van toetsing. Helaas ontbreekt het op dit moment aan voldoende wetgeving op dit gebied omdat artikel 27 Wor over het instemmingsrecht te beperkt is. De OR kan bij de werkkostenregeling slechts een instemmingsrecht claimen als een vergoeding of voorziening die wegvalt onderdeel is van het beloningssysteem. Dit ziet dan vooral op het ontwerp van het loongebouw. Instemming van de OR is ook vereist als vergoedingen in het verleden met instemming van de ondernemingsraad expliciet zijn vastgesteld. Dit is niet altijd het geval. Al met al is deze instemming onvoldoende omdat twijfelgevallen, die altijd zullen ontstaan bij het gebruik van open normen, niet zondermeer met de OR geregeld kunnen worden. Dit kan invloed hebben op de arbeidsverhoudingen. Meer evenwichtigheid via verruiming van artikel 27 Wor is dan ook dringend gewenst.

Volgens de verkenning zal een werkgever bij een noodzakelijkheids criterium moeten beoordelen welke voorzieningen in alle redelijkheid als 'noodzakelijk' kunnen en mogen worden beschouwd. Probleem daarbij is dat het begrip 'noodzaak' op vele manieren te interpreteren is. Dit is ook een reden voor de MHP om te pleiten voor een ruimer criterium. Wat de MHP betreft, wordt gekeken naar een redelijkheids criterium in plaats van een noodzakelijkheids criterium. Redelijkheid is weliswaar een onderdeel waaraan een werkgever moet toetsen bij een noodzakelijkheids criterium maar dit betekent niet dat het begrip 'redelijkheid' daarbij bovenliggend zal zijn. De insteek bij het begrip is dan al snel te beperkt. Zo zal er bij een noodzakelijkheids criterium al snel vanuit een minimalistische denkwijze geredeneerd worden terwijl een redelijkheids criterium meer ruimte geeft. Ook om op maatschappelijke ontwikkelingen in te spelen. Via een redelijkheids criterium kan er naar onze overtuiging meer draagvlak voor de toekomst ontstaan. Niet onbelangrijk daarbij is tevens dat het cafetariamodel grotendeels overeind kan blijven.

Tot slot lijkt het goed om maatschappelijke ontwikkelingen mee te nemen in de uiteindelijke afweging. Het beleid dat de overheid voert om mensen langer en gezonder door te laten werken wordt niet gestimuleerd omdat fitness of gezond eten al snel in het algemene forfait of daarbuiten valt. Dit is jammer omdat er zo geen rekening wordt gehouden met eventuele maatschappelijke baten die dergelijke investeringen met zich meebrengen. Goed als hier beter op wordt ingespeeld.