

Werknemers compenseren voor stijgende prijzen



Werknemers ondervinden steeds meer hinder van de stijgende prijzen voor levensonderhoud. Vanwege deze stijgingen, maar ook vanwege de arbeidsmarktkrapte, zullen zij eerder vragen om een flinke loonsverhoging. Een loonsverhoging die de inflatie volgt of benadert is een mogelijkheid, maar u kunt als werkgever ook kiezen voor een andere vorm van compensatie.

Als een werknemer vraagt om meer loon, mag u zijn verzoek niet zomaar naast u neerleggen. Het hoort bij goed werkgeverschap om het verzoek met de werknemer te bespreken. Bovendien kan het niet bespreken van een loonsverhoging zorgen voor gedemotiveerd personeel en het vertrek van goede werknemers.

Een salarisverhoging moet echter ook voor uw organisatie betaalbaar zijn; uw organisatie wil natuurlijk concurrerend blijven en bij een te grote stijging van de loonkosten staat dat onder druk. Uw organisatie doet er daarom goed aan om te kijken in hoeverre stijgende kosten kunnen worden doorberekend aan klanten.

Doorberekening kan de inflatie overigens ook weer versterken. Volgens deskundigen kunnen loonsverhogingen in reactie op prijsstijgingen in sommige gevallen leiden tot een loon-prijsspiraal. Hoge inflatie en loonsstijgingen volgen elkaar dan sneller op dan de productiestijging (winst) kan bijhouden.

Inflatiecorrectie is niet wettelijk verplicht

Krappe arbeidsmarkt

Een voordeel van een loonsverhoging die inflatie (gedeeltelijk) compenseert, is dat dit uw organisatie aantrekkelijker maakt op de zeer krappe arbeidsmarkt. Bovendien voorkomt u mogelijk dat (dreigende) financiële problemen van werknemers doorwerken in uw organisatie.

Besef aan de andere kant dat een inflatiecorrectie niet wettelijk verplicht is. U kunt daarom voorwaarden stellen aan een extra loonsverhoging, bijvoorbeeld dat een werknemer opleidingen en trainingen gaat volgen om zich verder te ontwikkelen. Op die manier wordt de werknemer meer waard voor uw organisatie.

Inflatie belangrijk onderdeel van cao-onderhandelingen

Een eventuele [cao](#) kan verplichte afspraken bevatten over loonsverhoging. Uw organisatie zal deze moeten toepassen. Als de cao die vrijheid geeft, kunt u ook een extra verhoging bovenop de cao-afspraken toekennen. Een cao bevat meestal een vorm van compensatie voor gestegen prijzen, al zal die de inflatie niet altijd volledig afdekken. Let daarom op een eventueel nieuwe cao met nieuwe afspraken en de datum(s) waarop deze ingaan.

Enmalig bedrag verstandiger

Omdat u aan een structurele loonsverhoging vastzit – ook als de inflatie afneemt of als het in de toekomst economisch minder gaat – is het de vraag of een structurele maatregel verstandig is. Een eenmalig compensatiebedrag is ook een optie. Zo vangt u de stijgende kosten voor de werknemer op zonder dat u hem op de lange termijn veel meer loon moet betalen. Eventueel kunt u het eenmalige bedrag combineren met een beperkte structurele verhoging.

Een eenmalige uitkering voor alle werknemers kan een vast percentage van het salaris zijn. De hogere salarissen krijgen bij deze constructie wel een hoger bedrag en de lagere salarissen een lager bedrag. Als alternatief kunt u kiezen voor een vast geldbedrag voor iedereen. Dat kan door een percentage te nemen van het middelste salaris van alle werknemers.

Als u bijvoorbeeld vijf werknemers heeft die € 1.500, € 2.000, € 2.500, € 3.000 en € 3.500 per maand verdienen, is € 2.500 het middelste salaris. Het daaruit voortkomende geldbedrag gaat dan naar iedere werknemer. Zo ondersteunt u werknemers uit de lagere salarisgroepen die meer lijden onder de inflatie, relatief extra vergeleken met werknemers in de hogere salarisgroepen. Een variant is een geldbedrag per loonschaal, waarbij de laagste loonschaal het meest ontvangt. Het compensatiebedrag is in principe wel belast, dus werknemers moeten ermee rekening houden dat het bedrag dat zij op hun rekening krijgen een stuk lager ligt. Ook kan bij lagere inkomens

Delen in bedrijfswinst

Een andere mogelijkheid is dat u werknemers ter compensatie laat meedelen in de bedrijfswinst. Dat is fiscaal overigens niet heel aantrekkelijk. De Belastingdienst ziet het uitkeren van [winstdeling \(artikel\)](#) als loon. Uw organisatie betaalt daar dus loonheffing over.

Wel mag u het totale bedrag dat u uitkeert als winstdeling aftrekken van de fiscale winst. Het is bovendien een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde op een krappe arbeidsmarkt.

U kunt bijvoorbeeld reistijd laten gelden als werktijd

Hogere reis- en thuiskostenvergoeding

Met het oog op de hogere reiskosten vanwege de gestegen brandstofprijzen, is het ook een optie om werknemers een hogere [reiskostenvergoeding](#) toe te kennen. Als u meer vergoedt dan de belastingvrije € 0,24 per kilometer, moet u over dat extra deel wel belasting afdragen.

Een andere oplossing is dat werknemers meer thuiswerken. Thuis hebben ze echter eveneens hogere kosten. Om deze te compenseren, mag u [per 2025 maximaal € 2,40 per dag thuiswerkvergoeding](#) betalen. Verder kunt u bijvoorbeeld reistijd laten gelden als werktijd, waarbij een werknemer alvast werkzaamheden kan verrichten in de trein.

Vrije ruimte werkkostenregeling

Het optimaal gebruiken van [de werkkostenregeling \(WKR\) \(toolbox\)](#) voor extra's biedt ook ruimte voor compensatie. De WKR geldt voor uw vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers. Naast gerichte belastingvrijstellingen en zogeheten nihilwaarderingen, mag u via de vrije ruimte van de WKR onbelast vergoeden en verstrekken.

Die vrije ruimte is een percentage van de totale loonsom van al uw werknemers, waarover u geen loonbelasting betaalt. Let er wel op dat u voor uitgaven boven de vrije ruimte een eindheffing van 80% betaalt!

Fiets van de zaak

U kunt uw werknemers ook aanbieden om via uw organisatie een fiets te leasen. Er bestaat een speciale fietsregeling in de vorm van een vaste bijtelling bij het ter beschikking stellen van [een \(elektrische\) fiets aan een werknemer](#). De bijtelling geldt voor privégebruik.

Jaarlijks komt slechts 7% van de waarde van de adviesprijs van de ter beschikking gestelde fiets bovenop het belastbaar loon van de werknemer. Zo kan de werknemer met de fiets flink besparen op de reiskosten met de auto. Bovendien kunt u de bijtelling nog ten laste laten komen van de vrije ruimte van de WKR. De werknemer heeft er dan helemaal geen kosten aan.

Overweeg ook extra secundaire arbeidsvoorwaarden aan te bieden

Extra secundaire arbeidsvoorwaarden

Overweeg ook extra secundaire arbeidsvoorwaarden aan te bieden, zoals een collectiviteitsplatform of overstapservice. Voorbeelden zijn abonnementen op een sportschool of op bellen en internet en collectieve verzekeringen (bij zorgverzekeringen is dit alleen op aanvullende verzekeringen toegestaan) en energiecontracten met korting.

Kijk verder naar persoonlijke leningen met soms hoge rentes van werknemers bij een bank. Mogelijk verhoogt u hun bestedingsruimte aanzienlijk door ze een personeelslening te geven tegen een gunstiger rentepercentage. Voor een personeelslening moet u de marktconforme rente rekenen. Het verschil tussen de marktconforme rente en de rente die u in rekening brengt, moet u als loon behandelen.

Werknemers anders helpen

Het is mogelijk werknemers te helpen zonder iets 'extra's' te bieden. Bijvoorbeeld door werknemers met een tijdelijk contract bij goed functioneren een vast contract aan te bieden. Dit biedt meer inkomenszekerheid en maakt het voor werknemers makkelijker om bijvoorbeeld extra isolatie voor hun huis of zonnepanelen te financieren.

Om een hoger inkomen te verwerven, kunnen werknemers ook meer uren werken. Als een werknemer minimaal 26 weken in dienst is, mag hij hiervoor op basis van de Wet flexibel werken (WFW) een verzoek bij u indienen. Dat verzoek moet u accepteren, behalve bij zwaarwegende bedrijfsbelangen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan ernstige problemen voor veiligheid, werkrooster, financiën, organisatie of de bedrijfsvoering. Uiteraard mag u een urenverhoging ook eerder toekennen, als uw werknemer en u het daarover eens zijn.

Gezien de huidige personeelstekorten is overwerken tegen een overwerkvergoeding in veel organisaties ook een interessante mogelijkheid. En geef werknemers eventueel de mogelijkheid om een tweede baan te zoeken als zij dat willen. Deze tweede baan zal dan wel goed afgestemd moeten zijn op de functie bij u. Nevenwerkzaamheden mag u sowieso niet verbieden, tenzij u een daarvoor [een rechtvaardigheidsgrond heeft \(verdiepingsartikel\)](#).

Vorbereiden en vastleggen van maatregel is aan te raden

Voor u overgaat tot compensatie, doet u er goed aan om het één en ander te checken. Zo kan een cao een tijdelijke inflatiecorrectie bijvoorbeeld verbieden. En in de basis heeft een [ondernemingsraad \(OR\)](#) geen instemmingsrecht bij een collectieve inflatiecorrectie, maar via bijvoorbeeld [de ondernemingsovereenkomst \(tool\)](#) kan de OR toch een ruimere instemmingsbevoegdheid hebben. Ga ook na hoe de maatregel doorwerkt in andere arbeidsvoorwaarden, zoals vakantiegeld en pensioen. Let er verder op dat u met elke werknemer duidelijke, schriftelijke afspraken maakt over de reden, duur en hoogte van de compensatie. Zo voorkomt u latere discussies.

Vakantiebijslag flexibel uitbetalen

Tot slot is het een optie om het vakantiegeld (officieel: vakantiebijslag) van werknemers flexibel uit te betalen of ze de mogelijkheid te geven om bovenwettelijke vakantiedagen uit te laten betalen. Doorgaans betalen werkgevers het vakantiegeld uit in mei, maar daarvan mag u afwijken als u daarover schriftelijke afspraken maakt met de werknemers. Met een flexibele invulling hebben werknemers toegang tot het geld om het te gebruiken bij financiële tegenvallers.

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl