

A close-up photograph of two hands, one from the left and one from the right, holding a small, white, rectangular card. The hands are positioned as if they are about to hand the card over. The background is blurred, showing a person in a blue suit jacket and a white shirt. The overall lighting is soft and natural.

FISCAAL EN MEER

Practice note
**Uitruil loon
(cafetariaregeling)**

Auteur:
Ilse C.E. Van Gorp

www.sdu.nl/fiscaal-en-meer

Sdu

Practice note

Uitruil loon (cafetariaregeling)

Ilse C.E. Van Gorp, Redacteur Fiscaal en meer

Zowel de werkgever als de werknemer is erbij gebaat de arbeidsvoorwaarden fiscaal zo optimaal mogelijk in te richten. Daarbij wordt er een afweging gemaakt tussen regulier loon en (onbelaste) vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen. Cafetariaregelingen worden doorgaans door een werkgever ingesteld om de werknemers de mogelijkheid te bieden belaste bronnen om te zetten in onbelaste doelen. Dit leidt tot belastingvoordeel, maar ook tot het individualiseren van de arbeidsvoorwaarden. Een werknemer kan zijn arbeidsvoorwaarden zo beter laten aansluiten bij zijn persoonlijke voorkeuren.

Aandachtspunten

Een cafetariaregeling geeft een werknemer de mogelijkheid om het ene beloningsbestanddeel (de bron) om te zetten in een ander beloningsbestanddeel (het doel). Dit kan zowel de werkgever als de werknemer voordelen opleveren. Een cafetariaregeling kan echter ook nadelige gevolgen hebben.

Een cafetariaregeling kan (ongewenste) gevolgen hebben voor een pensioenregeling of voor het recht op toekomstige uitkeringen. Het is belangrijk dat de werkgever de werknemer hiervan tijdig op de hoogte stelt.

Alle loonbestanddelen kunnen als bron voor een cafetariaregeling worden gebruikt. De mogelijkheden van de doelen zijn in principe ook onbeperkt. Werkgevers zullen doorgaans echter enkel zaken waarvoor een gerichte vrijstelling geldt of die binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling passen, toelaten als doel.

Wanneer wij hierna spreken over ‘besluit’ bedoelen we het besluit ‘Loonheffingen, wijziging beloningen; cafetariaregelingen, nr. 2017-188201’. De staatssecretaris heeft in dit besluit enkele voorbeelden gegeven van de wijze waarop een cafetariaregeling kan worden benut. Ook heeft hij aangegeven aan welke voorwaarden een cafetariaregeling naar zijn mening moet voldoen.

Stysteem cafetariaregeling

Fiscale voordelen

Werkgevers en werknemers willen hun arbeidsvoorwaarden fiscaal zo optimaal mogelijk inrichten. Als loon zonder belastingheffing kan worden betaald, houdt een werknemer netto meer over. De werkgever bespaart in dat geval op de sociale premies. Door middel van een cafetariaregeling kunnen werknemers belastbaar loon omzetten in belastingvrije vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen. De werknemer kan zelf aangeven welk loon (bijvoorbeeld een dertiende maand of vakantiegeld) hij wil omzetten voor welk doel. Dit kan dus zowel voor de werkgever als voor de werknemer een voordeel opleveren.

Keuzemogelijkheden werknemer

Naast het fiscale voordeel heeft een cafetariaregeling ook een ander voordeel. Een cafetariaregeling biedt de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden door elke werknemer naar zijn persoonlijke voorkeur te laten inrichten. Op die manier kan de ene werknemer, uiteraard binnen de door de werkgever geboden mogelijkheden, kiezen voor de omzetting van regulier loon in een fiets en de andere werknemer voor de omzetting van regulier loon in een vergoeding voor de kosten van een cursus.

Nadelen

Een cafetariaregeling heeft ook nadelen. Zo vergt een cafetariaregeling extra administratief werk van de werkgever. Voor de werknemer kunnen de rechten op toekomstige uitkeringen of aanspraken lager worden.

Arbeidsvoorwaarden

Structureel en vastgelegd

Als een werkgever zijn werknemers de mogelijkheden van een cafetarieregeling wil bieden, moet de cafetarieregeling worden vastgelegd in de arbeidsvoorwaarden. De staatssecretaris heeft ten aanzien daarvan aangegeven dat de cafetarieregeling realiteitswaarde moet hebben. Anders kan er niet van de fiscale voordelen van een cafetarieregeling worden geprofiteerd. Een cafetarieregeling moet daarom structureel worden ingevoerd en schriftelijk worden vastgelegd als onderdeel van het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden.

Voorleggen aan Belastingdienst

Een werkgever kan een cafetarieregeling ter beoordeling opsturen aan de Belastingdienst. De Belastingdienst keurt de regeling dan goed of af. Als de regeling elementen bevat die in strijd zijn met wettelijke bepalingen, zoals het minimumloon of het Burgerlijk Wetboek, doet de Belastingdienst geen uitspraak over de regeling.

Bronnen en doelen

Bronnen

Mogelijke bronnen

Een cafetariaregeling werkt op basis van bronnen en doelen. De bron is het loonbestanddeel dat wordt ingeruild. In principe kan elk loonbestanddeel hiervoor worden ingezet. Er kan dus voor gekozen worden om het reguliere periodieke loon in te ruilen, maar ook de vakantiebijslag, het recht op betaalde vakantiedagen, bonussen, overwerktoeslagen en een dertiende maand kunnen worden ingeruild.

Vakantiedagen

Het recht op betaalde vakantiedagen mag door het benutten van de cafetariaregeling niet beneden het wettelijke minimum uitkomen.

Regulier loon

Als er wordt gekozen voor een verlaging van het reguliere periodieke loon, is het doorgaans raadzaam ervoor te kiezen de verlaging over een langere periode te spreiden. Hierdoor ontstaan er minder snel twijfels over de realiteitswaarde van de regeling.

Doelen

Als doelen voor een cafetarieregeling worden vooral de gerichte vrijstellingen van de werkkostenregeling benut. Met name de hiernavolgende gerichte vrijstellingen worden als doelen voor cafetarieregelingen ingezet.

- Vervoer in het kader van de dienstbetrekking, waaronder woon-werkverkeer.
Als een werkgever geen onbelaste vergoeding of een vergoeding van minder dan € 0,19 per kilometer betaalt, kan er via een cafetarieregeling een (aanvullende) onbelaste vergoeding tot € 0,19 per kilometer betaald worden.
- Onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden ter vervulling van de dienstbetrekking, waarvoor de werkgever niet bereid was om de kosten te betalen.
- Het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning.
- Extraterritoriale kosten van inkomende werknemers.
- De kosten van verhuizing in het kader van de dienstbetrekking.
- Geheel of gedeeltelijk op de werkplek gebruikte of verbruikte hulpmiddelen die ook elders gebruikt kunnen worden en die voor minimaal 90% zakelijk gebruikt worden.

Let op. Het is niet mogelijk om een cafetarieregeling te gebruiken voor de onder een gerichte vrijstelling vallende noodzakelijke apparatuur. Als apparatuur noodzakelijk is, zal de werkgever deze immers aan de werknemer doen toekomen zonder daarvoor een bijdrage van de werknemer te verlangen.

Vrije ruimte

Ook de vrije ruimte van de werkkostenregeling kan door middel van een cafetariaregeling worden benut. Dat betekent dat de doelen die voor de cafetariaregeling kunnen worden aangewezen, onbeperkt zijn. Uiteraard moeten de vergoedingen wel gebruikelijk zijn. De voornaamste beperking zal echter de beschikbare vrije ruimte zijn. Als de vrije ruimte wordt overschreden, is de werkgever namelijk een eindheffing van 80% verschuldigd. Voor de werkgever zal dat voldoende reden zijn om de omzetting van het loon niet toe te laten.

Voorbeeld. Een werkgever verwacht in een jaar € 15.000 aan vrije ruimte over te houden. Hij heeft geen budget beschikbaar om zijn 100 werknemers een extraatje te geven. Daarom besluit hij de eindejaarsuitkering van alle werknemers met € 150 te verminderen. In ruil daarvoor geeft hij de werknemers een gebruikelijk kerstgeschenk in contanten van € 150 netto. De werkgever wijst de kerstgeschenken aan als eindheffingsbestanddelen in de vrije ruimte. De werknemers ontvangen zo toch nog een leuk voordeel (€ 150 netto in plaats van € 150 bruto) en de werkgever overschrijdt zijn budget niet.

Voorbeelden

In onderdeel 3 van het besluit geeft de staatssecretaris enkele voorbeelden van de wijze waarop een cafetarieregeling kan worden toegepast. In alle voorbeelden wordt aangenomen dat er aan de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen en regelingen wordt voldaan.

Lidmaatschapskosten vakbond

Voorbeeld 1. Een werkgever treft een structurele regeling op basis van een cao. Hij geeft zijn werknemers die kosten maken voor het lidmaatschap van een vakbond de mogelijkheid om elk jaar een deel van hun brutoloon per maand in te ruilen voor een vergoeding van de lidmaatschapskosten. De werkgever wijst de vergoeding van die kosten vervolgens aan als een eindheffingsbestanddeel dat in de vrije ruimte wordt ondergebracht. Op deze manier kunnen werknemers dus regulier brutoloon inruilen voor een onbelaste kostenvergoeding (in de vrije ruimte).

Inrichting werkruimte thuis

Voorbeeld 2. De werknemers van een werkgever werken regelmatig thuis. Ze krijgen de mogelijkheid om betaalde verlofdagen in te ruilen voor een vergoeding voor de inrichting van de werkruimte thuis, mits de inrichting binnen het arbeidsomstandighedenbeleid past. Dergelijke vergoedingen vallen onder de gerichte vrijstellingen van de werkkostenregeling. De werknemers kunnen zo verlofdagen inruilen voor een onbelaste vergoeding voor de werkruimte thuis.

Reiskostenvergoeding

Voorbeeld 3. De werknemers van een werkgever hebben recht op een dertiende maand. Deze uitkering wordt in januari van elk jaar betaald over het voorafgaande jaar. Halverwege het jaar wordt er besloten dat elke werknemer ervoor kan kiezen zijn dertiende maand geheel of gedeeltelijk in te ruilen voor een aanvullende reiskostenvergoeding die past binnen de gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling. Als het bedrag van de dertiende maand onvoldoende is om de maximale gerichte vrijstelling voor een werknemer te benutten, kan de werknemer ook nog een deel van zijn in dat jaar resterende brutoloon inleveren. De werkgever legt dit alles vast in een cafetarieregeling. De werknemers kunnen zo hun dertiende maand en eventueel regulier brutoloon inruilen voor een onbelaste reiskostenvergoeding.

Budgetregeling

Voorbeeld 4. Een werkgever stelt een budgetregeling in. Elke werknemer kan tot het bedrag van zijn budget de beloningsvorm en het genietingsmoment zelf kiezen. Als mogelijke beloningsvormen zijn regulier loon, verlofdagen of studiekostenvergoedingen (voor studies waarvoor een gerichte vrijstelling geldt) mogelijk. Het genietingsmoment van het budget is hierbij afhankelijk van het moment waarop een werknemer zijn keuze maakt. De staatssecretaris is van mening dat een beloning in zo'n geval nog gebruikelijk is als de werkgever het resterend budget jaarlijks tot het loon rekent, uiterlijk in de maand januari van het eerstvolgende jaar.

Voorwaarden volgens besluit

Realiteitswaarde

In een besluit heeft de staatssecretaris aangegeven op welke wijze cafetarieregelingen kunnen worden toegepast. In de eerste plaats moet een cafetarieregeling volgens het besluit realiteitswaarde hebben. De cafetarieregeling moet een reële wijziging van de arbeidsvoorwaarden inhouden en mag niet zijn bestemd om incidenteel een fiscaal voordeel te benutten. Werknemers moeten structureel de mogelijkheid hebben om van de cafetarieregeling gebruik te maken en dus hun arbeidsvoorwaarden te kunnen kiezen/wijzigen.

Doorwerken naar andere regelingen

De cafetarieregeling moet schriftelijk worden vastgelegd en doorwerken naar in de toekomst te ontvangen beloningen. De loonsverlaging moet bovendien doorwerken naar loonafhankelijke regelingen (tenzij er in een cao anders is bepaald, zie onderdeel 2.2 van het besluit), zoals de diensttijdvrijstelling, het vakantiegeld en het loon tijdens ziekte of zwangerschap. De werknemer moet deze gevolgen bewust aanvaarden.

Gevolgen pensioenregeling en uitkeringen

Pensioengevend loon blijft gelijk

De opbouw van de pensioenrechten van een werknemer vindt plaats op basis van het fiscale loon. Door via een cafetarieregeling belast loon in te leveren lijken de pensioenrechten van een werknemer dus af te nemen. Als een werknemer loon inlevert in ruil voor een eindheffingsbestanddeel (dat de werkgever als zodanig aanwijst), heeft de cafetarieregeling echter geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Ook de als eindheffingsbestanddelen aangewezen werkkosten vormen namelijk fiscaal loon. Het pensioengevend loon blijft dus gelijk.

Uitzondering

Er geldt een uitzondering voor de situatie waarin een werknemer brutoloon inlevert in ruil voor extra betaalde verlofdagen. Het pensioengevend loon wordt in zo'n geval wel verlaagd. De staatssecretaris heeft in een besluit (onderdeel 4.3) aangegeven dat deze verlaging achterwege kan blijven, mits er aan alle hiernavolgende voorwaarden wordt voldaan.

- De cafetarieregeling is schriftelijk vastgelegd.
- Minimaal 75% van de werknemers die tot een organisatorische of functionele eenheid van de werkgever behoren, kunnen aan de cafetarieregeling deelnemen.
- De verlaging van het fiscale loon is tijdelijk. De werknemer moet minimaal eenmaal per jaar de mogelijkheid hebben om de samenstelling van zijn beloning te wijzigen.
- Het brutoloon wordt uitsluitend geruild tegen verminderingen van de arbeidstijd tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur.

Rechten op uitkeringen

Als gevolg van het toepassen van een cafetarieregeling, kan het fiscale loon van een werknemer lager worden. Ook het loon voor de sociale verzekeringen kan dus afnemen. Op het moment dat een werknemer arbeidsongeschikt of werkloos raakt, is zijn grondslag voor een uitkering daardoor ook lager. Het is belangrijk dat de werkgever de werknemer hier goed over informeert, voordat de werknemer ervoor kiest de cafetarieregeling toe te passen.



Probeer Fiscaal en meer gratis

Deze practice note is onderdeel van Fiscaal en meer. Dit is dé complete online oplossing die u als MKB-adviseur helpt klanten snel en correct te adviseren. Binnen ons digitale platform worden de diverse practice notes ondersteund door bijpassende rekentools, modeldocumenten, videocontent en toelichtingen op de wet. Hiermee gaat u meteen aan de slag!

Benieuwd naar de voordelen? Vraag een gratis en vrijblijvend proefabonnement aan via www.sdu.nl/fiscaal-en-meer