

1. Cao-cafetariasysteem

In een cafetariasysteem kan een medewerker een arbeidsvoorwaarde inruilen voor een andere arbeidsvoorwaarde. De arbeidsvoorwaarde die wordt ingezet, wordt een bron genoemd. De arbeidsvoorwaarde waarvoor de medewerker kiest, is een doel.

In onderstaande tabel staan de doelen genoemd met hun bijbehorende bronnen.

Doelen	Geldbron			
	Brutoloon	Vakantiegeld	Bovenwettelijke Verlofdagen	Roostervrije dagen
Reiskosten woon- werk	X	X	X	X
Openbaar vervoer- abonnement	X	X	X	X
Studiekosten	X	X	X	X
Bijkopen verlof	X	X		
Vakbondscontributie	X	X	X	X
Fietsregeling	X	X	X	X
PC/Laptop*	X	X	X	X
Tablet*	X	X	X	X

*' Indien voldaan wordt aan de fiscale voorwaarden, wordt de bruto waarde van het loon/vakantiedag aangehouden.

2. Vrijwillige deelname

De keuze om aan de Cafetariaregeling mee te doen is vrijwillig. Eén keer per jaar kan een medewerker beslissen welke bronnen ingezet worden voor welk(e) doel(en). De keuze geldt voor één jaar en dient vóór 1 april van het lopende betreffende jaar te worden opgegeven indien het vakantiegeld ingezet wordt. Voor de overige geldbronnen wordt de termijn van 1 november gehanteerd. Als er geen keuze wordt gemaakt, dan geldt het standaard pakket arbeidsvoorwaarden, zoals dat is afgesproken in de cao. Er hoeft dus geen keuze gemaakt te worden.

Als de medewerker een keuze maakt dan is dat telkens voor een periode van één jaar. Deze keuze wordt in principe goedgekeurd. Slechts als een keuze onaanvaardbaar en onoplosbaar grote problemen voor werkgever oplevert kan de werkgever vooraf schriftelijk en gemotiveerd de keuze tegen houden. Een éénmaal verleende goedkeuring en keuze kan gedurende het betreffende jaar niet meer worden teruggedraaid.

Fiscaal voordeel

Indien een medewerker gebruik maakt van de cafetariaregeling, dan is het fiscaal voordeel afhankelijk van het loonbelastingpercentage dat op de medewerker van toepassing is. Dit percentage wordt vermeld op de loonstrook.

Nadere toelichting bij doel reiskostenvergoeding woon-werk

Een medewerker mag per kilometer € 0,19 per kilometer ontvangen. Indien er een verschil zit tussen het bedrag dat een medewerker ontvangt van de werkgever (woon-werkvergoeding conform cao) en het bedrag dat de medewerker onbelast zou mogen ontvangen, dan kan dit verschil onbelast uitgekeerd worden via de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag, het bruto loon of bovenwettelijk verlof.

Voor het berekenen van de fiscale ruimte gaat de Belastingdienst uit van:

- 214 werkbare dagen per jaar voor een fulltimer (of naar rato indien van toepassing)
- € 0,19 per kilometer reiskostenvergoeding onbelast
- de werknemer reist op minstens 128 dagen (60% van 214 naar de vaste arbeidsplaats), of naar rato indien van toepassing
- aantal kilometers van huis naar werk vice versa, wordt bij werkgever vastgesteld aan de hand van routeplanner van de ANWB (snelste route, <http://route.anwb.nl/routeplanner/>)

Nadere toelichting bij aanvullende regeling studiekosten

Werknemers kunnen via de cafetarieregeling een aanvulling op de studiekosten ruilen indien de werkgever niet de volledige kosten van een studie vergoedt. Onder studiekosten wordt verstaan: de kosten voor het bijwonen van een congres of symposium en de reiskosten daarvoor de studiekosten voor een opleiding het aanschaffen van vakgerichte literatuur.

3. Gevolgen voor pensioen, fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen

Pensioen

Voor de pensioenopbouw zal een hoger of lager salaris door een gemaakte keuze geen invloed hebben, omdat de pensioenopbouw en de premie-inhouding gebaseerd blijven op het normsalaris.

Inzet van brutoloon en gevolgen voor fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen

Indien een medewerker bruto loon inzet voor de Cafetarieregeling, dan wordt het bruto inkomen lager. Hierdoor ontstaat ook een lagere grondslag voor vakantiegeld en de eventuele bonus. Een verlaging van het bruto loon kan doorwerken in fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen zoals de WW/WIA-uitkering, huurtoeslag, zorgtoeslag, kindertoeslag, levensloop en een jubileumuitkering. Als een medewerker deze effecten wil voorkomen, dan kan de medewerker beter kiezen voor een andere bron.

Verkopen verlof en gevolgen voor fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen

Bij het verkopen van vrije uren geldt dat er meer loon wordt genoten, dat leidt tot verhoging van de premie- en belastingheffing. Het belastbaar inkomen en het niveau van de sociale zekerheidsuitkering worden door het verkopen hoger.

Een verhoging van het bruto loon werkt ook door in fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen zoals de WW/WIA-uitkering, huurtoeslag, zorgtoeslag, kindertoeslag en levensloop. Deze worden door het verkopen van verlof hoger.