

## Cafetarieregeling Arbeidsvoorwaarden 2018

### Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Hoeksche Waard

#### 1. Inleiding

Beste medewerker,

Misschien wil je graag een nieuwe fiets aanschaffen om naar het werk te fietsen. Of je bent lid, of wilt lid worden van een vakbond. Met de Cafetarieregeling Arbeidsvoorwaarden 2018 van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Hoeksche Waard, verder genoemd Cafetarieregeling, zijn aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regelingen mogelijk, want met deze regeling kun je binnen de aangegeven kaders en voorwaarden voor een klein deel zelf je arbeidsvoorwaarden vormgeven. De CAO VO kent al bepaalde arbeidsvoorwaardelijke regelingen voor persoonlijke vergoedingen, zoals die voor het uitruilen van vakbondscontributie. In aansluiting op deze CAO is nu deze Cafetarieregeling opgesteld en van toepassing verklaard op alle medewerkers van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Hoeksche Waard, verder genoemd Stichting OVO HW.

Stichting OVO HW geeft je met deze cafetarieregeling, onder de zogenaamde ‘werkkostenregeling’ in de Loonbelasting, ook andere aanvullende arbeidsvoorwaardelijke mogelijkheden om nog niet opgebouwde en genoten *bruto* looncomponenten uit te ruilen naar *netto* kostenvergoedingen. Denk bijvoorbeeld aan de fietsregeling. Deelname is, onder bepaalde voorwaarden, voor vaste en tijdelijke medewerkers van de Stichting OVO HW mogelijk. Deelname is op vrijwillige basis. Stagiair(e)s, uitzendkrachten en korttijdelijke medewerkers<sup>1</sup> zijn uitgesloten van deelname aan deze cafetarieregeling.

Ieder jaar kun je voor elk doel, zoals genoemd op bladzijde 2, een in de regeling genoemd maximumbedrag benutten voor uitruil ten laste van de zogenaamde ‘vrije ruimte’. Deze bedragen worden jaarlijks vastgelegd op bestuursniveau.

Wil je daarnaast deelnemen aan de regeling vakbondscontributie, of de Landelijke Dyade Regeling 2017<sup>2</sup> (aanvullende) vergoeding reiskosten woon-werk, dan kan dat gewoon ‘altijd’. In de CAO VO is namelijk geregeld, dat de vakbondscontributie volledig kan worden uitgeruild en hiermee is rekening gehouden binnen het beschikbare (fiscale) budget. Voor het uitruilen van brutoloon naar een hogere netto reiskostenvergoeding (op basis van de Landelijke Dyade Regeling) geldt dat het uitruilen van max. 19 cent per km sowieso onbelast is (zie paragraaf 3.3).

Hieronder volgt in hoofdstuk 2 nadere informatie over de doelen en mogelijke bronnen van uitruil. In hoofdstuk 3 tref je informatie aan over het doel van de regeling, algemene informatie over de werkkostenregeling, de kaders, voorwaarden e.d. Hoofdstuk 4 gaat over de procedure en in hoofdstuk 5 tref je de nadere uitwerking van alle specifieke regelingen aan.

---

<sup>1</sup> Korttijdelijk wil in het kader van deze regeling zeggen: korter dan drie maanden in dienst.

<sup>2</sup> Eventuele wijzingen in wet- en regelgeving worden, zodra deze bekend zijn, eventueel opgenomen in de regeling 2018.

## 2. Bronnen en doelen

De arbeidsvoorwaarden die je kunt uitruilen, worden ‘bronnen’ genoemd. De arbeidsvoorwaarden die je kunt kiezen, worden ‘doelen’ genoemd. In deze regeling staat welke bronnen (*bruto* looncomponenten) je kunt uitruilen tegen welke doelen (netto kostenvergoeding). Je kunt de beschikbare bronnen inwisselen voor één of meer doelen. Voor elke bron gelden er bepaalde voorwaarden. Je moet aan het begin van het kalenderjaar aangeven (resp. aan het eind van het voorafgaande kalenderjaar) welke ‘bronnen’ je later in dat kalenderjaar wilt inzetten, ten behoeve van welke ‘doelen’. Alleen de op dát moment “nog op te bouwen” bronnen mogen uitgeruild worden naar een (onbelaste) kostenvergoeding in het cafetariasysteem.

Met “nog op te bouwen” bron bedoelen we dat je in de loop van het jaar, bijvoorbeeld de eindejaarsuitkering, opbouwt; iedere maand bouw je 1/12<sup>e</sup> gedeelte op. Van te voren zie je dus af van nog op te bouwen bronnen voor een door jou gekozen bedrag. In ruil daarvoor ontvang je dan later in het jaar een (onbelaste) kostenvergoeding.

### Bronnen

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Eindejaarsuitkering OOP;
- Bruto maandloon (maximaal 5% en mag niet lager worden dan wettelijk minimumloon).

Een of meer van deze bruto looncomponenten kunnen, als dit bij het specifieke doel in de nader uitgewerkte regeling is opgenomen, worden ingezet en uitgeruild tegen een netto kostenvergoeding, waardoor je fiscaal voordeel krijgt.

### Doelen (t.l.v. vrije ruimte)

- |                                    |                        |
|------------------------------------|------------------------|
| 1. Contributie vakbond             | in detail: zie pag. 07 |
| 2. Fietsplan                       | in detail: zie pag. 09 |
| 3. Mobiele communicatie apparatuur | in detail: zie pag. 09 |
| 4. Bedrijfsfitness                 | in detail: zie pag. 11 |
| 5. Vakliteratuur                   | in detail: zie pag. 09 |
| 6. Trolley/tas                     | in detail: zie pag. 09 |

### Doelen (t.l.v. gerichte vrijstelling)

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| 7. Aanvullende vergoeding reiskosten woon-werk <sup>3</sup> | in detail: zie voetnoot |
|---|-------------------------|

### Keuze maken

Het tijdstip van het maken van je keuze is van groot belang. Zoals hierboven vermeld kan er alleen brutoloon worden geruild dat nog niet is opgebouwd. Het brutoloon moet dus nog worden verdiend.

<sup>3</sup> Dit is geregeld via de Landelijke Dyade regeling 2017 (aanvullende) reiskosten woon-werk. Deze arbeidsvoorwaardelijke regeling is gepubliceerd op [www.dyade.nl](http://www.dyade.nl) en kent zijn eigen individuele overeenkomst en indien van toepassing declaratieformulier.

### Gevolgen voor loongerelateerd inkomen en toeslagen?

Omdat het uitruilen van arbeidsvoorwaarden het Sociaal Verzekeringsloon en fiscaal loon voor het betreffende jaar kan verlagen, kan dat ook consequenties hebben voor:

- De hoogte, respectievelijk de opbouw van je vakantietoeslag (alleen bij ruil van bruto maandloon), eindejaarsuitkering en loondoorbetaling bij ziekte. Dit kan lager worden (bij de inzet van de bron bruto maandloon);
- De hoogte van wettelijke uitkeringen, zoals de WW en WIA. Alle bronnen die ingezet worden in de hieronder genoemde periodes, hebben invloed op de hoogte van het SV-loon;
  - Het UWV stelt de hoogte van de uitkering WIA vast op basis van het SV-loon in het jaar voorafgaand aan de eerste ziekte dag;
  - Bij de WW wordt de uitkering vastgesteld op basis van het SV-loon in het jaar voorafgaand aan de ontslagdatum.
- Verlaging van je fiscaal loon, kan leiden tot een hogere huurtoeslag, en/of hogere kinderopvangtoeslag, en/of hogere tegemoetkoming studiekosten en zorgtoeslag. (Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de geldbron wordt ingezet);
- Bij uitruil van bruto loon kan ook een eventuele ontslagvergoeding, berekend op basis van het (lagere) brutoloon, lager worden.

### Gevolgen voor pensioen?

Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een lagere pensioenopbouw. Maar dit is niet altijd het geval. Pas wanneer het pensioengevend loon met meer dan 30% wordt verlaagd, resp. het fiscale loon "structureel" wordt verlaagd, dan heeft dit invloed op de pensioenopbouw. Door met name te voldoen aan de volgende voorwaarden kan worden voorkomen dat deze cafetarieregeling leidt tot lagere pensioenopbouw:

- Minimaal 75% van het personeel mag meedoen aan de regeling;
- De verlaging van het brutoloon is tijdelijk; werknemer kan tenminste éénmaal per jaar zijn keuze wijzigen;
- De uitruil vindt plaats in het kader van een cafetarieregeling.

Voor het volledige overzicht van voorwaarden wordt verwezen naar het besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 6 november 2015, BLKB 2015/830M.

### 3. Cafetarieregeling Arbeidsvoorwaarden 2018 Stichting OVO HW (doel, kader, voorwaarden, procedure, etc.)

#### Doel en reikwijdte

Op grond van deze cafetarieregeling kun je arbeidsvoorwaarden tegen elkaar ruilen, waardoor je fiscaal voordeel kunt realiseren. Alle werknemers van Stichting OVO HW, met een vaste of tijdelijk dienstverband kunnen aan deze Cafetarieregeling deelnemen.

#### Algemene informatie over de landelijke werkkostenregeling

Stichting OVO HW heeft met de werkkostenregeling (waar het betreft uitruil ten laste van de zgn. 'vrije ruimte') beperkte mogelijkheid om je gebruik te laten maken van fiscaal aantrekkelijke vergoedingen en/of verstrekkingen. Onder de 'vrije ruimte' verstaan wij in 2018 1,2% van het fiscaal loon van alle werknemers in dienst bij Stichting OVO HW. Dit percentage is wettelijk bepaald. Deze vrije ruimte wordt beperkt door verstrekkingen en vergoedingen door de werkgever, zoals een eindejaarspresent (de kerstattentie), netto attenties bij jubilea en afscheid en andere fiscaal niet erkende (onkosten)-vergoedingen.

Binnen de werkkostenregeling bestaan voor fiscaal erkende vergoedingen en verstrekkingen 'gerichte vrijstellingen'. Gerichte vrijstellingen kunnen onbelast worden vergoed voor zover ze binnen de normen blijven die voor deze gerichte vrijstellingen gelden (bijvoorbeeld de onbelaste 19ct./km reiskostenvergoeding).

Bij onvoorziene omstandigheden kan de werkgever besluiten nog niet uitgeruilde ruimte collectief te beperken. Dit kan gelden voor alle in behandeling zijnde aanvragen voor de fiets. Het collectief beperken van niet uitgeruilde ruimte kan bijvoorbeeld gebeuren indien de vrije (1,2%) ruimte wordt overschreden. Deze collectieve beperking kan ook plaatsvinden als de fiscale wet- of regelgeving ons hiertoe onverhoopt noopt. De CAO-regels worden daarbij uiteraard wel in acht genomen.

Is een aanvraag eenmaal gehonoreerd dan zal hierop niet worden teruggekomen. Bij een niet gehonoreerde aanvraag betekent dit dat de medewerker die dit betreft, direct op de hoogte wordt gebracht. Er is dan in het volgend kalenderjaar een nieuwe kans gebruik te mogen maken van de regeling.

Keuze kun je maken uit de volgende regelingen:

#### 1. Vakbondsfaciliteiten

Op grond van de CAO VO blijft de inzet mogelijk van arbeidsvoorwaardelijke aanspraken voor de betaling van vakbondscontributie. Je kunt als het dienstverband drie maanden of langer aaneengesloten heeft geduurd een verzoek indienen voorzien van een verklaring van de betaalde contributies. De volledige contributie komt voor de regeling in aanmerking.

#### 2. (Elektrische) Fietsregeling

De fietsregeling blijft binnen onze organisatie bestaan. Vanaf heden mag ook een elektrische fiets worden uitgeruild. Iedere medewerker in vaste of tijdelijke dienst kan in principe 1 maal per 4 jaar deelnemen aan onze fietsregeling voor een maximumbedrag van € 750,- voor een fiets en € 100,-

voor een met de fiets samenhangende eenmalige accessoire regeling of fietsverzekering in het jaar van aanschaf van de fiets. De vergoeding wordt uitbetaald in het kalenderjaar van aanschaf van de fiets. Binnen de vrije ruimte van het kalenderjaar 2018 is rekening gehouden met een bedrag van € 17.000,- voor deelname aan de fiets en -verzekering en accessoire regeling. Dit betekent dat 20 deelnemers per jaar gebruik kunnen maken van de fietsregeling. Voor het gebruik maken van deze regeling kunnen door belangstellende deelnemers in 2018 tot een bedrag van € 17.000,- aan aanvragen gehonoreerd worden.

### *3. Regeling mobiele communicatieapparatuur*

Indien je voor je werk gebruik wil maken van een in privé eigendom aangeschaft mobiel communicatiemiddel, die je als voorziening privé en voor minimaal 10% zakelijk gebruikt voor je werk, thuis of op school, dan kan je gebruik maken van de regeling mobiele communicatieapparatuur. Iedere medewerker in vaste of tijdelijke dienst kan in principe 1 maal per 4 jaar gebruik maken van de mobiele communicatieapparatuur regeling voor een maximumbedrag van € 450,- per medewerker. Er moet wel sprake zijn van een zakelijk belang, dat wordt in de uitwerking van de regeling (zie hoofdstuk 5) toegelicht. Deze regeling staat niet open voor medewerkers die al een eenzelfde (zakelijk) mobiel communicatiemiddel ter beschikking gesteld hebben gekregen door de werkgever

Deelname geschiedt op volgorde van binnenkomst van de aanvraag. Indien het voor de mobiele communicatie beschikbare budget van € 17.100,- (38 deelnemers x € 450,-) op is, wordt de inschrijvingsmogelijkheid gesloten. Je hebt dan het volgend kalenderjaar een nieuwe kans in te schrijven op de mobiele communicatie regeling.

### *4. Regeling Bedrijfsfitness*

Iedere medewerker in vaste of tijdelijke dienst kan in principe deelnemen aan bedrijfsfitness. Deelname geschiedt op volgorde van binnenkomst van de aanvraag. Is de aanvraag gehonoreerd en omgezet in een overeenkomst dan geldt deze maximaal voor de duur van het kalenderjaar. Voor deelname in een volgend kalenderjaar dien je een nieuwe aanvraag in. Indien het voor bedrijfsfitness beschikbare budget op is, wordt de inschrijvingsmogelijkheid gesloten. Er is een maximumbedrag van € 360,- per deelnemer per jaar beschikbaar. Binnen de vrije ruimte van het kalenderjaar 2018 is geen budget opgenomen voor de regeling bedrijfsfitness. Dit betekent dat in 2018 geen gebruik kan worden gemaakt van deze regeling.

### *5. Vakliteratuur thuis*

Iedere medewerker in vaste dienst kan in principe deelnemen aan de vakliteratuur regeling voor een maximumbedrag van € 150,- per medewerker per jaar, bij deelname over een gedeelte van het jaar naar rato tot het maximum van € 12,50 per maand. Binnen de vrije ruimte van het kalenderjaar 2018 is geen budget opgenomen voor de regeling vakliteratuur. Dit betekent dat in 2018 geen gebruik kan worden gemaakt van deze regeling.

### *6. Tas of trolley voor het werk*

Iedere medewerker in vaste dienst kan in principe deelnemen aan de regeling voor een tas of trolley voor het werk voor een maximumbedrag van € 200,- per deelnemer. De vergoeding wordt uitbetaald in het kalenderjaar van aanschaf van het voornoemde gebruiksmateriaal. Binnen de vrije ruimte van

het kalenderjaar 2018 is geen budget opgenomen voor deze regeling. Dit betekent dat in 2018 geen gebruik kan worden gemaakt van deze regeling.

#### *7. Landelijke Dyade regeling (aanvullende) vergoeding reiskosten woon-werk*

Deze regeling maakt de inzet van arbeidsvoorwaardelijke aanspraken voor de betaling van een (aanvullende) vergoeding reiskosten mogelijk. Deze regeling staat op zichzelf en maakt verder geen deel uit van deze cafetariaregeling. Deze regeling komt ook niet ten laste van de vrije ruimte. Toch stippen wij deze regeling hier aan, als mogelijke voor jou fiscaal aantrekkelijke arbeidsvoorwaardelijke regeling.

Hieronder tref je, in hoofdstuk 4, de aanvraagprocedure voor de afzonderlijke (aanvullende) arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan.

Vervolgens tref je, in hoofdstuk 5, de nadere uitwerking van de afzonderlijke (aanvullende) arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan. Hierdoor wordt duidelijk hoe je van (aanvullende) arbeidsvoorwaardelijke regelingen gebruik kunt maken. De informatie is gedetailleerd naar:

- de doelen waarvoor je deze bronnen kunt inzetten;
- de bronnen die je kunt gebruiken;
- de voorwaarden die gelden;
- de fiscale consequenties van je keuze;
- de procedure van aanvraag deelname aan de regeling;
- de gevolgen van je keuze voor eventuele arbeidsongeschiktheids- of werkloosheidsuitkeringen.

Indien wettelijke regelgeving of de CAO VO, welke verband houden met de inhoud van de Cafetariaregeling, verandert, dan prevaleert deze boven de regeling. Dit betekent dat de regeling in dat geval op de wettelijke- en/of CAO verandering moet worden aangepast.

#### 4. De aanvraagprocedure

##### *Regeling vakbondscontributie*

Als sluitingstermijn voor inschrijving deelname aan de regeling vakbondsfaciliteiten, geldt de (nieuwe) uiterste inleverdatum 31 december van ieder jaar voorafgaand aan het jaar van uitruilen. Dit betekent dat als je in 2018 wil deelnemen aan de regeling vakbondsfaciliteiten, jouw opgave hiervoor uiterlijk 31 december 2017 dient te worden ingeleverd.

##### *Regeling (elektrische) fiets, mobiele communicatieapparatuur, bedrijfsfitness, trolley of tas en vakliteratuur*

In de procedure is voor deze regelingen een uiterste inschrijfdatum van 31 december opgenomen om het aantal belangstellende deelnemers aan een regeling in relatie tot de beschikbaar gestelde vrije ruimte te kunnen bepalen. Tevens is in de procedure een uiterste sluitingsdatum opgenomen ten behoeve van het definitief kunnen honoreren van de deelname van een individuele medewerker. Door het mede ondertekenen van het formulier is de overeenkomst aanvullende arbeidsvoorwaardelijke overeenkomst afgesloten en kan de verwerking in de salarisadministratie plaatsvinden.

Jouw opgave van deelname dient **uiterlijk 31 december** voorafgaand aan het jaar van uitruil te worden ingeleverd bij de beleidsmedewerker personeel van Stichting OVO HW. Om deel te nemen aan de regeling voor fietsen of mobiele communicatieapparatuur in 2018 dient je opgave van deelname voor 31 december 2017 te zijn ingeleverd.

Nieuwe medewerkers kunnen ook na de sluitingsdatum een verzoek tot deelname indienen. Of er voor nieuwe werknemers nog mogelijkheid is om naast de regeling vakbondsfaciliteiten aan de fietsregeling en/of bedrijfsfitnessregeling deel te nemen, hangt af van de mogelijkheden die er na de voornoemde sluitingstermijn nog zijn.

Alle aanvraagformulieren worden bij de beleidsmedewerker personeel van Stichting OVO HW ingediend. Op ieder aanvraagformulier staat de uiterste inleverdatum. De beleidsmedewerker personeel en eventueel aangewezen verantwoordelijke administratief medewerker controleren de formulieren op juistheid. Aanmelding geschiedt op basis van de volgorde van binnenkomst van de aanvraagformulieren. Indien de belangstelling voor deelname groter is dan het maximaal gesteld aantal deelnemers voor een regeling, zal een wachtlijst worden opgesteld.

Ná goedkeuring krijg je een formulier uitvoeringsdocument wijziging arbeidsvoorwaarden". De beleidsmedewerker personeel bewaart een kopie. Je hebt dan tot 1 september in het jaar van uitruil om je aanmelding definitief om te zetten met de aankoop van een fiets of mobiele communicatieapparatuur. Indien je op de wachtlijst bent geplaatst krijg je na 1 september te horen of je alsnog kunt deelnemen aan de regeling. Je hebt dan tot 15 november om je aanmelding definitief om te zetten naar een aankoop.

Na aankoop stuur je vóór 1 september of 15 november in het jaar van uitruil het aanvraagformulier met de ontvangen nota's terug naar de beleidsmedewerker personeel. De beleidsmedewerker

personeel draagt zorg voor de controle, waarna de (onbelaste) kostenvergoeding via de salarisadministratie wordt verwerkt en uitbetaald.

Mocht je ondanks de uitleg toch nog vragen hebben, neem dan contact op met de voor de uitvoering van deze regeling verantwoordelijke directeur.

Hieronder volgt de nadere uitwerking van elke keuzemogelijkheid van deze cafetariaregeling.



## 5. Nadere uitwerking van alle regelingen

### 1. Contributie vakbond *(t.l.v. vrije ruimte)*

Als je lid bent van een vakbond, dan kun je je contributie uitruilen met de volgende bronnen:

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Eindejaarsuitkering OOP (geldt alleen voor OOP in schaal 1 t/m 8).

#### Voorwaarden

- De regeling is van toepassing op die werknemers die lid zijn van een vakbond;
- De regeling geldt alleen voor werknemers die vallen onder de CAO VO. Het maakt niet uit of je een vast of een tijdelijk contract hebt. Het dienstverband moet wel aaneengesloten 3 maanden of langer hebben geduurd;
- Je meldt je aan (de 'fiscale uitruil' vindt dan nl. plaats) in de maand december, voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de contributie wordt betaald. Aanmelding/deelname aan de regeling geschiedt door vóór 31 december voorafgaand aan het jaar waarin de uitruil wordt gerealiseerd, of bij in dienst treden een volledig ingevuld aanvraagformulier in te leveren. Op deze wijze wordt kenbaar gemaakt, dat de werknemer in 2018 van de regeling vakbondscontributie gebruik wenst te maken;
- Deelname aan de regeling kan door vóór 31 december (voorafgaand aan het jaar van uitruil) of bij indiensttreding een volledig ingevuld aanvraagformulier in te leveren. Op deze wijze wordt kenbaar gemaakt, dat de werknemer van de regeling vakbondscontributie gebruik wenst te maken;
- Uiterlijk 15 november (van het jaar daarop) kan voor het exacte bedrag van de onbelaste vergoeding voor vakbondscontributie de verklaring van de vakvereniging over de betaalde vakbondscontributie, of de betalingsbewijzen daarvan, ingeleverd worden;
- Als aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat de maximale onbelaste vergoeding lager is dan het bedrag dat aan het begin van het jaar op jaarbasis is uitgeruild, dan wordt het verschil als een belaste vergoeding uitbetaald.

#### Gevolgen voor fiscus en verzekeringen

- De inzet van bronnen leiden tot een lager fiscaal loon en dus tot een lagere loonheffing;
- De inzet van bronnen leiden tot een lager premieloon en dus lagere premies;
- De inzet van bronnen leiden tot een lager uitkeringsloon, bijvoorbeeld voor de WIA en WW; Bovendien leiden de inzet van bronnen tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren;
- De inzet van bronnen, door verlaging van je fiscaal loon, kan leiden tot een hogere huurtoeslag en/of hogere kinderopvangtoeslag en/of hogere tegemoetkoming studiekosten en/of hogere zorgtoeslag en/of hogere inkomensafhankelijke heffingskorting. Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de bron wordt ingezet.

## Voorbeeld

	Normale situatie	Je ruilt vakbondscontributie uit	
Eindejaarsuitkering	€ 2.000,-	€ 2.000,-	
Verlaging uitkering met vakbondscontributie (bruto)		- € 165,-	
Saldo eindejaarsuitkering	€ 2.000,-	€ 1.835,-	<i>EJU – contributie</i>
Loonheffing over eindejaarsuitkering	- € 800,-	- € 734,-	<i>40%</i>
Bijtelling waarde contributie (netto)		€ 165,-	
Netto salaris	€ 1.200,-	€ 1.266,-	<i>Saldo – loonheffing + bijtelling contributie</i>

*Noot: netto salaris voordeel is: € 1.266,- -/ - € 1.200,- = € 66,-*

*Het belastingpercentage van 40 procent is het meest toepasselijk en ongeveer overeenkomstig de derde schijf inkomstenbelasting.*

## 2. Fietsplan (t.i.v. vrije ruimte)

Als je een fiets voor naar het werk wilt aanschaffen, kun je de fiets of met de fiets samenhangende zaken financieren uit de volgende bronnen:

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Eindejaarsuitkering OOP;
- Bruto maandloon (maximaal 5% en mag niet lager worden dan wettelijk minimumloon).

### Voorwaarden

- De regeling geldt alleen voor werknemers die vallen onder de CAO VO. Het maakt niet uit of je een vast of een tijdelijk contract hebt. Stagiair(e)s, uitzendkrachten en korttijdelijke werknemers zijn uitgesloten;
- De geldwaarde van de bronnen wordt bepaald aan de hand van je bruto uurloon op het moment dat je de bronnen inzet;
- Het aanmelden van jouw deelname geschiedt uiterlijk op 31 december voorafgaande aan het jaar waarin de aanschaf en uitruil wordt gerealiseerd. Afhankelijk van de belangstelling voor de fietsregeling krijg je of goedkeuring op je aanmelding of wordt je op de wachtlijst geplaatst. Bij goedkeuring van deelname dien je de op jouw naam gestelde nota uiterlijk 1 september aan te leveren (in het jaar van uitruil). Indien je op de wachtlijst bent geplaatst, krijg je na 1 september te horen of je alsnog kan deelnemen. Je hebt dan tot 15 november in het jaar van uitruil om de op jouw naam gestelde nota aan te leveren
- De (elektrische) fiets wordt voor tenminste 50% van het aantal werkdagen voor naar het werk gebruikt;
- De onbelaste vergoeding vindt plaats uit de bron die is aangegeven op het aanvraagformulier. De door de werknemer betaalde factuur wordt als bijlage toegevoegd;
- Je hebt dit kalenderjaar en de afgelopen drie kalenderjaren niet eerder een aanvraag voor een fiets ingediend (en die ook is gehonoreerd) of ter beschikking gesteld gekregen van de werkgever;
- De aanschafwaarde van de (elektrische) fiets en de hiermee samenhangende zaken is niet aan een maximumbedrag gebonden. Het bedrag dat je kunt uitruilen is wel aan een maximum gebonden. Dat bedraagt max. € 750,- per fiets exclusief eenmalig max. € 100,- aan een met de fiets samenhangende verzekering of accessoires. Bij accessoires kun je denken aan een regenpak, een extra slot of een steun voor de tas.

### Gevolgen voor fiscus en verzekeringen

- De inzet van de bronnen bruto maandloon leidt tot verlaging van de hoogte van de opbouw van je vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en loondoorbetaling bij ziekte;
- De inzet van bronnen leiden tot een lager fiscaal loon en dus tot een lagere loonheffing;
- De inzet van bronnen leiden tot een lager premieloon en dus lagere premies;
- De inzet van bronnen kan leiden tot een lager uitkeringsloon, bijvoorbeeld voor de WIA en WW. Bovendien leiden de inzet van bronnen tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren;
- De inzet van bronnen, door verlaging van je fiscaal loon, kan leiden tot een hogere huurtoeslag en/of hogere kinderopvangtoeslag en/of hogere tegemoetkoming studiekosten

en hogere zorgtoeslag en/of hogere inkomensafhankelijke heffingskortingen. Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de bron wordt ingezet.

#### Voorbeeld

	<b>Normale situatie</b>	<b>Je koopt een fiets</b>	
Eindejaarsuitkering	€ 1.500,-	€ 1.500,-	
Verlaging uitkering waarde fiets (bruto)		- € 850,-	
Saldo eindejaarsuitkering	€ 1.500,-	€ 650,-	<i>EJU – fiets</i>
Loonheffing over eindejaarsuitkering	- € 600,-	- € 260,-	<i>40%</i>
Bijtelling waarde fiets (netto)		€ 850,-	
Netto salaris	<b>€ 900,-</b>	<b>€ 1.240,-</b>	<i>Saldo – loonheffing + bijtelling waarde fiets</i>

*Noot: netto salaris voordeel is: € 1.240,- -/- € 900,- = € 340,-*

*Het belastingpercentage van 40 procent is het meest toepasselijk en ongeveer overeenkomstig de derde schijf inkomstenbelasting.*

### 3. Mobiele communicatiemiddelen regeling (t.l.v. vrije ruimte)

Indien je gebruik maakt van in privé eigendom aangeschafte voorzieningen, mede voor je werk op school, zoals een tablet, laptop, smartphone, of aanverwante accessoires, dan kun je deze voorziening financieren uit de volgende bronnen:

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Eindejaarsuitkering OOP;
- Bruto maandloon (maximaal 5% en mag niet lager worden dan wettelijke minimumloon).

Je werkgever kan je deze voorzieningen niet onbelast ter beschikking stellen, maar via deze regeling wel fiscaal aantrekkelijk tegemoet komen in de eigen kosten. De doelstelling van de regeling is professionalisering, thuis kunnen werken, digitalisering (bij blijven met de ontwikkeling) en duurzaamheid (bijvoorbeeld papierloos vergaderen, gebruik van het mobiele communicatiemiddel tijdens teamoverleg).

#### Voorwaarden

- De regeling geldt alleen voor werknemers die vallen onder de CAO VO en in vaste of tijdelijke dienst zijn bij Stichting OVO HW. Deze regeling geldt niet voor stagiaires, uitzendkrachten en korttijdelijke werknemers;
- De regeling geldt alleen voor werknemers die niet in aanmerking komen voor een door de werkgever ter beschikking gesteld mobiel communicatiemiddel;
- De geldwaarde van de bronnen wordt bepaald aan de hand van je bruto (uur)loon op het moment dat je de bronnen inzet;
- Het moet gaan om voor het werk doelmatige ICT-apparatuur (tablet, laptop, smartphone) en/of aanverwante communicatie of andere hulpmiddelen of voorzieningen, en dat blijkt uit een door jou en je leidinggevende schriftelijk overeengekomen afspraak, die geldt voor maximaal de duur van het betreffende fiscaal kalenderjaar;
- Het aanmelden van jouw deelname geschiedt uiterlijk 31 december voorafgaand aan het jaar waarin de aanschaf en uitruil wordt gerealiseerd. Afhankelijk van de belangstelling voor de mobiele communicatiemiddelen regeling krijg je of goedkeuring op je aanmelding of wordt je op de wachtlijst geplaatst. Bij goedkeuring van deelname dien je de op jouw naam gestelde nota uiterlijk 1 september aan te leveren (in het jaar van uitruil). Indien je op de wachtlijst bent geplaatst, krijg je na 1 september te horen of je alsnog kan deelnemen. Je hebt dan tot 15 november in het jaar van uitruil om de op jouw naam gestelde nota aan te leveren
- Je hebt dit kalenderjaar en de afgelopen drie kalenderjaren niet eerder een aanvraag voor een mobiel communicatiemiddel ingediend of ter beschikking gesteld gekregen van de werkgever;
- Het aanschafbedrag van een mobiel communicatiemiddel is niet aan een maximumbedrag gebonden. Dit geldt wel voor het bedrag dat je voor het mobiele communicatiemiddel vergoed krijgt. Dat bedraagt niet meer dan het maximumbedrag van € 450,-.

#### Gevolgen voor fiscus en verzekeringen

- De inzet van de bronnen bruto maandloon leidt tot verlaging van de hoogte van de opbouw van je vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en loondoorbetaling bij ziekte;
- De inzet van bronnen leiden tot een lager fiscaal loon en dus tot een lagere loonheffing;
- De inzet van bronnen leiden tot een lager premieloon en dus lagere premies;
- De inzet van bronnen kan leiden tot een lager uitkeringsloon, bijvoorbeeld voor de WIA en WW. Bovendien leiden de inzet van bronnen tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren;
- De inzet van bronnen, door verlaging van je fiscaal loon, kan leiden tot een hogere huurtoeslag en/of hogere kinderopvangtoeslag en/of hogere tegemoetkoming studiekosten en hogere zorgtoeslag en/of hogere inkomensafhankelijke heffingskortingen. Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de bron wordt ingezet.

#### Voorbeeld

	Normale situatie	Je ruilt kosten van je privé mobiel communicatiemiddel uit	
Eindejaarsuitkering	€ 2.200,-	€ 2.200,-	
Verlaging uitkering met koste privé mobiel communicatiemiddel (bruto)		- € 450,-	
Saldo eindejaarsuitkering	€ 2.200,-	€ 1.750,-	<i>EJU – privé mobiel communicatiemiddel</i>
Loonheffing over eindejaarsuitkering	- € 880,-	- € 700,-	40%
Bijtelling waarde privé mobiel communicatiemiddel (netto)		€ 450,-	
Netto salaris	<b>€ 1.320,-</b>	<b>€ 1.500,-</b>	<i>Saldo – loonheffing + bijtelling waarde privé mobiel communicatiemiddel</i>

*Noot: netto salaris voordeel is: € 1.500,- -/- € 1.320,- = € 180,-*

*Het belastingpercentage van 40 procent is het meest toepasselijk en ongeveer overeenkomstig de derde schijf inkomstenbelasting.*

#### 4. Bedrijfsfitness (t.l.v. vrije ruimte)

Indien je gaat fitnesssen, dan kun je dit financieren uit de volgende bronnen:

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Eindejaarsuitkering OOP;
- Bruto maandloon (maximaal 5% en mag niet lager worden dan wettelijk minimumloon).

#### Voorwaarden

- De regeling geldt alleen voor werknemers die vallen onder de CAO VO en in vaste of tijdelijke dienst zijn bij Stichting OVO HW. De regeling geldt niet voor stagiaires, uitzendkrachten en korttijdelijke werknemers;
- De geldwaarde van de bronnen wordt bepaald aan de hand van je bruto uurloon op het moment dat je de bronnen inzet;
- Het aanmelden van jouw deelname geschiedt uiterlijk op 31 december voorafgaande aan het jaar waarin de uitruil wordt gerealiseerd. De op jouw naam gestelde nota dien je vervolgens uiterlijk 15 november aan te leveren (van het jaar daarop);
- De vergoeding vindt plaats uit de bron die is aangegeven op het aanvraagformulier;
- De nota van bedrijfsfitness wordt door de werknemer zelf voldaan aan de fitnessschool;
- Onder bedrijfsfitness verstaan we conditietraining, krachttraining en/of yogalessen bij een fitnessschool door werknemers. De bedrijfsfitness vindt plaats onder deskundige begeleiding;
- Het fitnessabonnement is niet aan een maximumbedrag gebonden. Het maximaal uit te ruilen bedrag bedraagt € 360,- per deelnemer per jaar;
- Als aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat de maximale onbelaste vergoeding lager is dan het bedrag dat aan het begin van het jaar op jaarbasis is uitgeruild, dan wordt het verschil als een belaste vergoeding uitbetaald.

#### Gevolgen voor fiscus en verzekeringen

- de inzet van de bron bruto maandloon leidt tot verlaging van de hoogte van de opbouw van je vakantietoelage, eindejaarsuitkering en loondoorbetaling bij ziekte;
- De inzet van bronnen leiden tot een lager fiscaal loon en dus tot een lagere loonheffing;
- De inzet van bronnen leiden tot een lager premieloon en dus lagere premies;
- De inzet van bronnen kan leiden tot een lager uitkeringsloon, bijvoorbeeld voor de WIA en WW. Bovendien leiden de inzet van bronnen tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren;
- De inzet van bronnen, door verlaging van je fiscaal loon, kan leiden tot een hogere huurtoelage en/of hogere kinderopvangtoelage en/of hogere tegemoetkoming studiekosten en/of hogere zorgtoelage en/of hogere inkomensafhankelijke heffingskorting. Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de bron wordt ingezet.

## Voorbeeld

	Normale situatie	Je ruilt bedrijfsfitness uit	
Eindejaarsuitkering	€ 2.200,-	€ 2.200,-	
Verlaging uitkering met bedrijfsfitness (bruto)		- € 360,-	
Saldo eindejaarsuitkering	€ 2.200,-	€ 1.840,-	<i>EJU – fitness</i>
Loonheffing over eindejaarsuitkering	- € 880,-	- € 736,-	40%
Bijtelling waarde bedrijfsfitness (netto)		€ 360,-	
Netto salaris	€ 1.320,-	€ 1.464,-	<i>Saldo – loonheffing + bijtelling fitness</i>

*Noot: netto salaris voordeel is: € 1.464,- -/- € 1.320,- = € 144,-.*

*Het belastingpercentage van 40 procent is het meest toepasselijk en ongeveer overeenkomstig de derde schijf inkomstenbelasting.*



## 5. Vakliteratuur regeling thuis (t.i.v. vrije ruimte)

Heb je een abonnement op vakliteratuur voor eigen rekening, of heb je ad hoc vakliteratuur aangeschaft dat niet door je werkgever wordt bekostigd, dan is het mogelijk deze vakliteratuur op grond van onder deze regeling gestelde voorwaarden te financieren uit de volgende bronnen:

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Eindejaarsuitkering OOP;
- Bruto maandloon (maximaal 5% en mag niet lager worden dan wettelijk minimumloon).

### Voorwaarden

- De regeling geldt alleen voor werknemers die vallen onder de CAO VO en in vaste of tijdelijke dienst zijn bij Stichting OVO HW. Deze regeling geldt niet voor stagiaires, uitzendkrachten en korttijdelijke werknemers;
- De geldwaarde van de bronnen wordt bepaald aan de hand van je bruto (uur)loon op het moment dat je de bronnen inzet;
- Het aanmelden van jouw deelname geschiedt uiterlijk op 31 december voorafgaande aan het jaar waarin de aanschaf en uitruil wordt gerealiseerd. De op jouw naam gestelde nota dien je vervolgens uiterlijk 15 november aan te leveren (van het jaar daarop);
- De vergoeding vindt plaats uit de bron die is aangegeven op het aanvraagformulier;
- Een vergoeding van de kosten voor eigen rekening aangeschafte vakliteratuur kan plaatsvinden als deze kosten niet op andere wijze kunnen worden vergoed én je duidelijk kunt maken dat deze vakliteratuur nodig is om (ook) je kennis en vaardigheden in je eigen functie op peil te houden;
- De aanschafwaarde van de vakliteratuur is niet aan een maximum gebonden. Het maximaal uit te ruilen bedrag bedraagt € 150,- per deelnemer per jaar;
- Als aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat de maximale onbelaste vergoeding lager is dan het bedrag dat aan het begin van het jaar op jaarbasis is uitgeruild, dan wordt het verschil als een belaste vergoeding uitbetaald

### Gevolgen voor fiscus en verzekeringen

- De inzet van de bronnen bruto maandloon leidt tot verlaging van de hoogte van de opbouw van je vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en loondoorbetaling bij ziekte;
- De inzet van bronnen leiden tot een lager fiscaal loon en dus tot een lagere loonheffing;
- De inzet van bronnen leiden tot een lager premieloon en dus lagere premies;
- De inzet van bronnen kan leiden tot een lager uitkeringsloon, bijvoorbeeld voor de WIA en WW. Bovendien leiden de inzet van bronnen tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren;
- De inzet van bronnen, door verlaging van je fiscaal loon, kan leiden tot een hogere huurtoeslag en/of hogere kinderopvangtoeslag en/of hogere tegemoetkoming studiekosten en/of hogere zorgtoeslag en/of hogere inkomensafhankelijke heffingskorting. Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de bron wordt ingezet.

## Voorbeeld

	Normale situatie	Je ruilt vakliteratuur thuis uit	
Eindejaarsuitkering	€ 2.200,-	€ 2.200,-	
Verlaging uitkering met koste vakliteratuur (bruto)		- € 150,-	
Saldo eindejaarsuitkering	€ 2.200,-	€ 2.050,-	<i>EJU – vakliteratuur</i>
Loonheffing over eindejaarsuitkering	- € 880,-	- € 820,-	<i>40%</i>
Bijtelling waarde vakliteratuur (netto)		€ 150,-	
Netto salaris	<b>€ 1.320,-</b>	<b>€ 1.380,-</b>	<i>Saldo – loonheffing + bijtelling waarde vakliteratuur</i>

*Noot: netto salaris voordeel is: € 1.380,- -/- € 1.320,- = € 60,-*

*Het belastingpercentage van 40 procent is het meest toepasselijk en ongeveer overeenkomstig de derde schijf inkomstenbelasting.*

## 6. Tas of trolley voor het werk (t.l.v. vrije ruimte)

Als je werkt bij Stichting OVO HW en dit soort gebruiksmateriaal nodig hebt en dit in eigendom wenst aan te schaffen voor het uitoefenen van je functie, dan kun je deze aankoop financieren uit de volgende bronnen:

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Eindejaarsuitkering OOP;
- Bruto maandloon (maximaal 5% en mag niet lager worden dan wettelijk minimumloon).

### Voorwaarden

- De regeling geldt alleen voor werknemers die vallen onder de CAO VO en in vaste of tijdelijke dienst zijn bij Stichting OVO HW. Deze regeling geldt niet voor stagiaires, uitzendkrachten en korttijdelijke werknemers;
- De geldwaarde van de bronnen wordt bepaald aan de hand van je bruto (uur)loon op het moment dat je de bronnen inzet;
- Het aanmelden van jouw deelname geschiedt uiterlijk op 31 december voorafgaande aan het jaar waarin de aanschaf en uitruil wordt gerealiseerd. De op jouw naam gestelde nota dien je vervolgens uiterlijk 15 november aan te leveren (van het jaar daarop);
- De vergoeding vindt plaats uit de bron die is aangegeven op het aanvraagformulier;
- De regeling geldt alleen het voornoemd gebruiksmateriaal wordt gebruikt voor het werk van de werknemer;
- De aanschafwaarde van de tas of trolley is niet aan een maximum gebonden. Het maximaal uit te ruilen bedrag bedraagt € 200,- per deelnemer per jaar;
- Als aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat de maximale onbelaste vergoeding lager is dan het bedrag dat aan het begin van het jaar op jaarbasis is uitgeruild, dan wordt het verschil als een belaste vergoeding uitbetaald

### Gevolgen voor fiscaal en verzekeringen

- De inzet van de bronnen bruto maandloon leidt tot verlaging van de hoogte van de opbouw van je vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en loondoorbetaling bij ziekte;
- De inzet van bronnen leiden tot een lager fiscaal loon en dus tot een lagere loonheffing;
- De inzet van bronnen leiden tot een lager premieloon en dus lagere premies;
- De inzet van bronnen kan leiden tot een lager uitkeringsloon, bijvoorbeeld voor de WIA en WW. Bovendien leiden de inzet van bronnen tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren;
- De inzet van bronnen, door verlaging van je fiscaal loon, kan leiden tot een hogere huurtoeslag en/of hogere kinderopvangtoeslag en/of hogere tegemoetkoming studiekosten en/of hogere zorgtoeslag en/of hogere inkomensafhankelijke heffingskortingen. Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de bron wordt ingezet.

## Voorbeeld

	Normale situatie	Je ruilt een trolley voor het werk uit	
Eindejaarsuitkering	€ 2.000,-	€ 2.000,-	
Verlaging uitkering met kosten trolley (bruto)		- € 200,-	
Saldo eindejaarsuitkering	€ 2.000,-	€ 1.800,-	<i>EJU – trolley</i>
Loonheffing over eindejaarsuitkering	- € 800,-	- € 720,-	<i>40%</i>
Bijtelling waarde trolley (netto)		€ 200,-	
Netto salaris	<b>€ 1.200,-</b>	<b>€ 1.280,-</b>	<i>Saldo – loonheffing + bijtelling waarde trolley</i>

*Noot: netto salaris voordeel is: € 1.280,- -/- € 1.200,- = € 80,-*

*Het belastingpercentage van 40 procent is het meest toepasselijk en ongeveer overeenkomstig de derde schijf inkomstenbelasting.*

**Bijlage I      Lijst met afkortingen**

VO	Voortgezet onderwijs
EJU	Eindejaarsuitkering
WIA	Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WW	Werkloosheidswet
OOP	Onderwijs Ondersteunend Personeel
SV-loon	Sociaal Verzekeringsloon
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen