

Cafetarieregeling Arbeidsvoorwaarden 2019

Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Hoeksche Waard

Ga jij wel eens op de fiets naar je werk en ben je van plan om volgend jaar een nieuwe fiets aan te schaffen? Doe je aan (bedrijfs)fitness of ben je soms lid van een vakbond of personeelsvereniging?

Met deze Cafetarieregeling Arbeidsvoorwaarden 2019, verder genoemd cafetarieregeling, kan je fiscaal voordeel genieten voor verschillende doelen, waaronder bijvoorbeeld de aanschaf van een fiets, contributie van de vakbond of bedrijfsfitness.

In deze regeling zullen we eerst kort stil staan bij wat een cafetarieregeling is en hoe het precies werkt. Vervolgens zullen we de mogelijkheden binnen deze regeling benoemen en ten slotte zullen we per onderdeel een volledige uitwerking bieden van kaders en procedures.

1. De Cafetarieregeling – Algemene informatie

Wat is een cafetarieregeling

Een cafetarieregeling stelt jou als werknemer in staat om je eigen arbeidsvoorwaarden gedeeltelijk aan te passen. Je kan hierbij bruto loon (zoals bijvoorbeeld de eindejaarsuitkering) uitruilen voor netto vergoedingen. Dit is gunstig omdat hierdoor minder loonheffing wordt ingehouden op je salaris en je netto dus meer over houdt. Zo leidt de uitruil voor een fiets van € 750,- doorgaans tot een netto voordeel van € 285,-. Later in deze regeling volgen meer uitgewerkte rekenvoorbeelden.

De cao beschrijft bepaalde regelingen voor persoonlijke vergoedingen, zoals die voor het vergoeden van vakbondscontributie en een fiets-privé-regeling. Deze regelingen zijn opgenomen en uitgewerkt in deze cafetarieregeling. Wijzigingen in de cao kunnen doorwerken in deze regeling.

Alle werknemers kunnen aan deze cafetarieregeling deelnemen, met uitzondering van stagiair(e)s, uitzendkrachten en korttijdelijke¹ medewerkers. Deelname is op vrijwillige basis.

Hoe werkt de cafetarieregeling

Zoals gezegd kan je met de cafetarieregeling arbeidsvoorwaarden uitruilen hetgeen leidt tot fiscaal voordeel. De arbeidsvoorwaarden die je kunt uitruilen (*bruto looncomponenten*), worden ‘bronnen’ genoemd. De arbeidsvoorwaarden die je kunt kiezen (*netto vergoedingen*), worden ‘doelen’ genoemd.

Alleen “nog op te bouwen” bronnen mogen uitgeruild worden naar netto (kosten)vergoedingen in het cafetariasysteem. Zo wordt de eindejaarsuitkering welke in december wordt uitbetaald vanaf januari elke maand voor 1/12^e deel opgebouwd en gereserveerd. De toelage ‘dag van de leraar’ wordt opgebouwd van januari tot en met oktober. Om deze bronnen volledig te kunnen inzetten dien je dus voordat de opbouw begint je deelname vast te leggen.

Je moet dus **vóór** aanvang van het kalenderjaar opgeven welke ‘bronnen’ je gedurende het kalenderjaar wilt inzetten, ten behoeve van welke ‘doelen’. Je ziet dan in feite af van de opgegeven nog op te bouwen bronnen. In ruil daarvoor ontvang je dan later in het jaar een netto (kosten)vergoeding. Mocht je echter besluiten om bijvoorbeeld toch niet een fiets te kopen, worden de bronnen die je hiervoor hebt opgegeven alsnog op reguliere wijze als bruto looncomponent uitbetaald. In die zin is deelname aan de regeling zonder risico.

¹ Korttijdelijk wil in het kader van deze regeling zeggen: korter dan 3 maanden in dienst

Je kunt de beschikbare bronnen inwisselen voor één of meerdere doelen. Hier zijn voorwaarden aan verbonden. Zo kan je werkgever hier op werkgeversniveau maximum bedragen aan koppelen (bijvoorbeeld € 750,- voor een fiets). Deze bedragen zijn opgenomen in deze regeling en worden jaarlijks vóór 1 januari jaar vastgesteld door je werkgever. Later in de regeling gaan we uitgebreid in op de verschillende bronnen en doelen die onderdeel zijn van deze regeling.

Wat zijn de gevolgen van deelname?

Zoals gezegd leidt het uitruilen van bruto loon voor netto vergoedingen tot een fiscaal voordeel en een hoger netto bedrag op je salarisstroom. Omdat bruto loon echter wel gedaald is, kan dit gevolgen hebben voor regelingen buiten je salarisstroom om, die gebaseerd zijn op het bruto loon.

Gevolgen voor loongerelateerd inkomen en toeslagen

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

- 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 conform het zogenaamde 'dagloonbesluit'.
- De hoogte van toeslagen van de Belastingdienst (zoals huurtoeslag, kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag) en evt. ook de hoogte van tegemoetkoming studiekosten. Deze kunnen stijgen indien het fiscaal loon daalt. Let op! Dit geldt alleen voor het jaar waarin de geldbron wordt ingezet.

Gevolgen voor pensioensopbouw

Bij loonsverlaging als gevolg van deelname aan een cafetarieregeling onder de werkkostenregeling, wordt de pensioensopbouw in zijn algemeenheid niet aangetast. Ondanks dat een loonsverlaging in beginsel wel tot een lagere pensioensopbouw leidt, is dit niet aan de orde indien:

- Minimaal 75% van het personeel mag meedoen aan de schriftelijk vastgelegde (cafeteria-) regeling;
- De loonsverlaging tijdelijk is; de werknemer heeft tenminste éénmaal per jaar de keuze om de samenstelling van zijn beloning te wijzigen;

Deze cafetarieregeling voldoet hieraan. Voor het volledige overzicht van voorwaarden wordt verwezen naar het Besluit van 24 november 2017, nr.2017-126948.

Werkkostenregeling en financiële kaders van deze cafetarieregeling

De cafetarieregeling valt onder de overkoepelende systematiek van de zogenaamde Werkkostenregeling, binnen de Wet op de Loonbelasting. Hierin worden bepaalde kosten toegewezen aan de zogeheten "vrije ruimte". Kosten toegewezen aan deze vrije ruimte zijn onbelast zolang zij in totaal niet groter zijn dan 1,2% (peildatum 2019) van het totale fiscaal loon op werkgeversniveau op jaarbasis. Dit percentage is wettelijk bepaald. Overschrijding van deze vrije ruimte leidt tot een extra belasting (eindhelling) van 80% ten laste van de werkgever.

Het is van belang om te zorgen dat deze grens van 1,2% niet wordt overschreden. De beschikbare vrije ruimte wordt namelijk al beperkt door verstrekkingen en vergoedingen zoals een eindejaarspresent (kerstpakket) en andere fiscaal niet vrijgestelde (onkosten)vergoedingen. Ook de meeste doelen uit deze regeling zijn toegewezen aan de vrije ruimte. Werknemer en werkgever zijn samen verantwoordelijk voor het beheer van het bruto uitruilbedrag zodat de 1,2% van de vrije ruimte niet wordt overschreden. De werkgever kan er voor kiezen om onderdelen van de cafetarieregeling te koppelen aan een bepaald maximum budget, om overschrijding te voorkomen.

Dergelijke beleidskeuzes zullen worden opgenomen in de specifieke uitwerkingen per onderdeel in hoofdstuk 4 van deze regeling.

Bij onvoorzene omstandigheden kan de werkgever besluiten nog niet uitgeruilde ruimte collectief te beperken. Dit kan gelden voor alle in behandeling zijnde aanvragen voor vergoedingen van bijvoorbeeld fiets en bedrijfsfitness. Het collectief beperken van niet uitgeruilde ruimte kan bijvoorbeeld gebeuren indien de vrije ruimte dreigt te worden overschreden. Deze collectieve beperking kan ook plaatsvinden als de fiscale wet- of regelgeving ons hiertoe onverhoopt noopt. De cao-regels worden hierbij uiteraard wel in acht genomen.

Dergelijke beperkingen kunnen er toe leiden dat een aanvraag voor een netto vergoeding voor bijvoorbeeld fiets of fitness niet kan worden gehonoreerd. Is een aanvraag eenmaal gehonoreerd dan zal hierop echter 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 volgende kalenderjaar een nieuwe kans gebruik te mogen maken van de regeling.

2. Bronnen en doelen

In deze cafetarieregeling zijn de volgende bronnen en doelen opgenomen.

Bronnen

Mogelijke bronnen die in het kader van de cafetarieregeling kunnen worden ingezet:

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Vakantiegeld;
- Eindejaarsuitkering OOP;

Doelen (t.i.v. fiscaal vrije ruimte)

Mogelijke doelen, waarvoor je bovenstaande bronnen zou kunnen inzetten, betreffen:

- | | |
|------------------------------------|------------------------|
| 1. Contributie vakbond | in detail: zie pag. 05 |
| 2. Fietsplan | in detail: zie pag. 07 |
| 3. Bedrijfsfitness | in detail: zie pag. 09 |
| 4. (Vak)literatuur thuis | in detail: zie pag. 11 |
| 5. Meeneembare ICT-apparatuur etc. | in detail: zie pag. 13 |
| 6. Tas of trolley voor het werk | in detail: zie pag. 15 |

Doelen (t.i.v. fiscaal vrije ruimte)

- Aanvullende vergoeding reiskosten woon-werk²

Het is ook mogelijk om de genoemde bronnen uit te ruilen tegen een aanvullende reiskostenvergoeding. Dit is echter geen onderdeel van deze regeling. Dyade biedt dit apart aan onder de noemer “Landelijke Dyade Regeling”

In hoofdstuk 4 hierná, is de nadere beschrijving en uitwerking van de afzonderlijke (aanvullende) arbeidsvoorwaardelijke regelingen weergegeven. Hierdoor wordt duidelijk hoe je van de diverse opties gebruik kunt maken. Indien wettelijke regelgeving of de cao, welke verband houdt met de inhoud van de cafetarieregeling, verandert, dan prevaleert deze boven deze cafetarieregeling. Dit betekent dat de regeling dan aan de wettelijke- en/of cao-verandering moet worden aangepast.

3. Procedure deelname en uitwerking

² Dit is geregeld via de Landelijke Dyade regeling 2019 (aanvullende) reiskosten woon-werk. Deze arbeidsvoorwaardelijke regeling is gepubliceerd op www.dyade.nl en kent zijn eigen individuele overeenkomst en formulieren.

De procedure van deze cafetarieregeling is onder te verdelen in 2 stappen;

- Aanmelding van **deelname** aan de cafetarieregeling
- Aanvragen van **uitvoering** per specifiek onderdeel

Hiertoe is een verwerkingsformulier cafetarieregeling opgesteld. Dit formulier legt de aanmelding van deelname vast, en kan later worden aangevuld met de specifieke wijze(n) van uitvoering. Dit formulier doet tevens dienst als overeenkomst aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regeling.

Deelname cafetarieregeling

Zoals eerder aangegeven mogen enkel nog op te bouwen bronnen worden aangemerkt voor uitrui via de cafetarieregeling. Vandaar dat in deze regeling **31 december 2018** als uiterste aanmelddatum voor deelname is gesteld. Uiterlijk op deze datum dien je dan ook je deelname aan de regeling vast te leggen bij je werkgever met behulp van het verwerkingsformulier. Je geeft hiermee aan dat je je arbeidsvoorwaarden wenst aan te passen, gebruik makend van de mogelijkheden die geboden worden binnen deze regeling. Let wel dat indien er niet wordt overgaan tot uitvoering, de opgegeven bronnen gewoon bruto worden uitbetaald en er in die zin geen risico is verbonden aan deelname.

Medewerkers die gedurende het jaar in dienst treden kunnen zich aanmelden voor deelname voor de 1^e dag in dienst.

Uitvoering specifieke onderdelen

Indien je je hebt aangemeld voor deelname, kun je gedurende het volgende jaar bepalen hoe/in welke vorm je hier uitvoering aan wenst te geven. Indien je bijvoorbeeld in aanmerking wenst te komen voor de netto fietsvergoeding, koop je zelf een fiets en lever je de factuur in bij je werkgever. Samen vul je dan op het eerder ingeleverde verwerkingsformulier het tweede onderdeel in, namelijk de uitvoering.

Het kan zijn dat je werkgever een maximaal budget of aantal deelnemers voor een bepaald doel heeft vastgesteld. Indien het gestelde budget is uitgeput of het maximaal aantal deelnemers bereikt is, is het mogelijk dat je verzoek tot uitvoering voor dat onderdeel niet wordt gehonoreerd. Op het moment dat het verzoek tot uitvoering wordt ingediend, wordt bepaald of de uitvoering gehonoreerd kan worden, en welk bedrag er definitief uitgeruild kan worden. Om teleurstelling te voorkomen is het aan te raden tijdig na te gaan bij de werkgever of uitvoering van een specifiek onderdeel nog mogelijk is. Indien bijvoorbeeld een fiets al wel in 2019 is aangeschaft, maar uitvoering niet mogelijk blijkt, kan deze niet meetellen voor de cafetarieregeling 2020.

Er kunnen per specifiek onderdeel van deze regeling verdere voorwaarden worden gesteld aan de periode waarin uitvoering van de regeling kan worden aangevraagd. Zo is de deadline voor de fietsvergoeding hiertoe vastgesteld op 1 november. Dit wil dus zeggen dat je allereerst uiterlijk op 31 december 2018 je deelname dient te hebben aangegeven en vervolgens uiterlijk 1 november 2019 de uitvoering aanvraagt, in combinatie met factuur van de aangeschafte fiets. Let hierbij op dat enkel nog te genieten bronnen kunnen worden uitgeruild. Om het vakantiegeld te kunnen uitruilen dient de uitvoering voor 1 mei te worden aangevraagd.

4. Uitwerking van de specifieke 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/ procedure

- De regeling is van toepassing op die werknemers die lid zijn van een vakbond.
- De regeling geldt voor werknemers. Het maakt niet uit of je een vast of een tijdelijk contract hebt. Het dienstverband moet wel aaneengesloten 3 maanden of langer hebben geduurd.
- Deelname aan de overkoepelende cafetarieregeling wordt vastgelegd via het verwerkingsformulier, tevens overeenkomst aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regeling. Uiterste datum hiervoor betreft 31 december 2018.
- Uitvoering aan de regeling kan uiterlijk 1 november 2019 worden aangevraagd in combinatie met een verklaring van de vakvereniging, of betalingsbewijs van de contributie. Hieruit moet éénduidig blijken dat de contributie van het lidmaatschap van de werknemer in 2019 is betaald.
- Op het verwerkingsformulier wordt bij aanvraag uitvoering vastgesteld welke bronnen daadwerkelijk uitgeruild zullen worden en tegen welk bedrag (de geldwaarde van de bronnen wordt op dit moment bepaald).
- Heb je ook een aanvraag voor de uitruil ten behoeve van andere cafetaria-doelen ingediend, dan kun je uiteraard in totaal niet méér uitruilen, dan je aan bronnen beschikbaar hebt. De regel is dan dat uitruil plaatsvindt in de volgorde van cafetaria-opties zoals opgenomen in deze regeling, totdat de totale omvang van je opgebouwde bronnen is verbruikt.
- Als aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat de maximale onbelaste vergoeding lager is dan het bedrag aan bronnen dat sinds je deelname is opgebouwd, dan wordt/blijft het verschil een belast loonbestanddeel. Je loopt bij deelname dus geen risico dat je looncomponenten kwijtraakt.

Gevolgen voor fiscus en verzekeringen

- Inzet van bronnen kan leiden tot een lager fiscaal loon en dus een lagere heffing van loonbelasting.
- De inzet van bronnen kan 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 kan de inzet van bepaalde bronnen leiden tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren.
- De inzet van bronnen kan, door verlaging van je fiscaal loon, leiden tot hogere toeslagen van de Belastingdienst, zoals huurtoeslag, kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en/of een hogere tegemoetkoming studiekosten. Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de bron wordt ingezet.

Rekenvoorbeeld uitvoering regeling.

	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	- € 760	- € 697	38%
Vergoeding vakbondscontributie (netto)		+ € 165	
Netto bedrag	€ 1.240	€ 1.303	<i>Saldo - loonheffing + vergoeding contributie</i>

Noot: netto voordeel is: € 1.303 -/- € 1.240 = € 63.

Het belastingpercentage van 38 is het meest toepasselijk en komt ongeveer overeen met de tweede en derde schijf inkomstenbelasting (2019).

2. Fietsplan (t.l.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
- Vakantiegeld

Beleidskeuzes

De maximale vergoeding voor een fiets binnen deze regeling bedraagt € 1.100,- inclusief eventuele aan de fiets samenhangende zaken of verzekeringen. De vergoeding wordt uitbetaald in het kalenderjaar van aanschaf van de fiets of e-bike.

Binnen de vrije ruimte van het kalenderjaar 2019 is rekening gehouden met een bedrag van € 16.500 voor deelname aan de fiets en -verzekering en accessoire regeling. Dit betekent dat in beginsel maximaal 15 deelnemers per jaar gebruik kunnen maken van de fietsregeling. Vanaf het moment dat dit aantal aanvragen ter uitvoering is ontvangen kan uitvoering niet gegarandeerd worden, maar is deze enkel mogelijk bij beslissing van de werkgever. Kan je aanvraag onverhoopt niet gehonoreerd worden, dan heb je in het volgend kalenderjaar een nieuwe kans gebruik te mogen maken van deze regeling.

Voorwaarden/ procedure

- De regeling is van toepassing op die werknemers die een fiets of elektrische fiets willen aanschaffen die mede gebruikt wordt ten behoeve van het werk, bijvoorbeeld om naar het werk te reizen.
- Je hebt dit kalenderjaar en de afgelopen drie kalenderjaren niet eerder een aanvraag voor een fiets ingediend (die ook is gehonoreerd) of ter beschikking gesteld gekregen van de werkgever.
- De aanschafwaarde van de 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 voor een gewone fiets max. € 1.100,-, incl. verzekering en/of accessoires. Bij accessoires kun je denken aan een regenpak, een extra slot of een steun voor de tas.
- De regeling geldt voor werknemers. Het maakt niet uit of je een vast of een tijdelijk contract hebt. Stagiair(e)s, uitzendkrachten en korttijdelijke werknemers zijn uitgesloten.
- Deelname aan de overkoepelende cafetarieregeling wordt vastgelegd via het verwerkingsformulier, tevens overeenkomst aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regeling. Uiterste datum hiervoor betreft 31 december 2018.
- Uitvoering aan de regeling kan uiterlijk 1 november 2019 worden aangevraagd in combinatie met een factuur uit het betreffende kalenderjaar op naam van de werknemer. Let hierbij op dat enkel nog te genieten bronnen kunnen worden uitgeruild. Om het vakantiegeld te kunnen uitruilen dient de uitvoering voor 1 mei te worden aangevraagd.
- Op het moment van uitvoeringsaanvraag wordt door de werkgever vastgesteld of uitvoering nog mogelijk is binnen het gestelde budget. Indien hiertoe geen ruimte bestaat kan het zijn dat de aanvraag tot uitvoering niet gehonoreerd wordt.
- Op het verwerkingsformulier wordt bij aanvraag uitvoering vastgesteld welke bronnen daadwerkelijk uitgeruild zullen worden en tegen welk bedrag (de geldwaarde van de bronnen wordt op dit moment bepaald).
- Heb je ook een aanvraag voor de uitruil ten behoeve van andere cafetaria-doelen ingediend, dan kun je uiteraard in totaal niet méér uitruilen, dan je aan bronnen beschikbaar hebt. De

regel is dan dat uitruil plaatsvindt in de volgorde van cafeteria-opties zoals opgenomen in deze regeling, totdat de totale omvang van je opgebouwde bronnen is verbruikt.

- Als aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat de maximale onbelaste vergoeding lager is dan het bedrag aan bronnen dat sinds begin van het jaar is opgebouwd, dan wordt/blijft het verschil een belast loonbestanddeel. Je loopt bij deelname dus geen risico dat je looncomponenten kwijtraakt.

Gevolgen voor fiscus en verzekeringen

- Inzet van bronnen kan leiden tot een lager fiscaal loon en dus een lagere heffing van loonbelasting.
- De inzet van bronnen kan 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 kan de inzet van bepaalde bronnen leiden tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren.
- De inzet van bronnen kan, door verlaging van je fiscaal loon, leiden tot hogere toeslagen van de Belastingdienst, zoals huurtoeslag, kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en/of een hogere tegemoetkoming studiekosten. Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de bron wordt ingezet.

Rekenvoorbeeld uitvoering regeling.

	Normale situatie	Je koopt een fiets	
Eindejaarsuitkering	€ 2.000	€ 2.000	
Verlaging uitkering met kostprijs van de fiets (bruto)		- € 1.100	
Saldo eindejaarsuitkering	€ 2.000	€ 900	<i>EJU - fiets</i>
Loonheffing over eindejaarsuitkering	- € 760	- € 342	38%
Vergoeding fiets (netto)		+ € 1.100	
Netto bedrag	€ 1.240	€ 1.658	<i>Saldo - loonheffing + vergoeding fiets</i>

Noot: netto voordeel is: € 1.658 -/ - € 1.240 = € 418.

Het belastingpercentage van 38 is het meest toepasselijk en komt ongeveer overeen met de tweede en derde schijf inkomstenbelasting (2019).

3. Bedrijfsfitness (t.l.v. vrije ruimte)

Indien je aan bedrijfsfitness doet, kun je de (abonnements)kosten hiervan vergoed krijgen binnen deze regeling.

Bedrijfsfitness kan gefinancierd worden uit de volgende bronnen:

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Eindejaarsuitkering OOP
- Vakantiegeld

Beleidskeuzes

Om in aanmerking te komen voor deze regeling dient de fitnesslocatie te zijn aangesloten bij Bedrijfsfitness Nederland (www.bedrijfsfitnessnederland.nl). Met meer dan 2.500 fitnesslocaties biedt deze regeling voldoende keus aan onze werknemers.

De maximale vergoeding voor een fitnessabonnement bedraagt € 360,- per kalenderjaar.

Binnen de vrije ruimte van het kalenderjaar 2019 is rekening gehouden met een budget van € 3.600,- voor deelname aan de bedrijfsfitnessregeling. Dit betekent dat in beginsel maximaal 10 deelnemers per jaar gebruik kunnen maken van de fitnessregeling. Vanaf het moment dat dit aantal aanvragen ter uitvoering is ontvangen is deelname niet meer gegarandeerd, maar enkel mogelijk bij beslissing van de werkgever. Is je aanvraag onverhoopt niet gehonoreerd dan heb je in het volgend kalenderjaar een nieuwe kans gebruik te mogen maken van deze regeling.

De waarde van het fitnessabonnement wordt volledig toegekend aan het kalenderjaar waarin de factuur is betaald, ook als de looptijd van het abonnement het kalenderjaar overschrijdt.

Voorwaarden/ procedure

- De regeling is van toepassing op die werknemers die buiten werktijd aan bedrijfsfitness doen. Onder bedrijfsfitness verstaan we conditie- of krachttraining bij een erkende fitness-locatie, waarbij fitness plaatsvindt onder deskundige begeleiding
- Een erkende fitness-locatie kun je via de website van bedrijfsfitnessnederland.nl vinden. De factuur van een bij deze organisatie aangesloten fitness-locatie wordt door de werknemer zelf voldaan.
- Het fitnessabonnement is niet aan een maximumbedrag gebonden. Het maximum van uit te ruilen bedrag, bedraagt € 360,- per deelnemer per jaar.
- De regeling geldt voor werknemers. Het maakt niet uit of je een vast of een tijdelijk contract hebt. Stagiair(e)s, uitzendkrachten en korttijdelijke werknemers zijn uitgesloten.
- Deelname aan de overkoepelende cafetariaregeling wordt vastgelegd via het verwerkingsformulier, tevens overeenkomst aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regeling. Uiterste datum hiervoor betreft 31 december 2018.
- Uitvoering aan de regeling kan uiterlijk 1 november 2019 worden aangevraagd in combinatie met een factuur uit het betreffende kalenderjaar op naam van de werknemer. Let hierbij op dat enkel nog te genieten bronnen kunnen worden uitgeruild. Om het vakantiegeld te kunnen uitruilen dient de uitvoering voor 1 mei te worden aangevraagd.
- Op het moment van uitvoeringsaanvraag wordt door de werkgever vastgesteld of uitvoering nog mogelijk is binnen het gestelde budget. Indien hiertoe geen ruimte bestaat kan het zijn dat de aanvraag tot uitvoering niet gehonoreerd wordt.
- Op het verwerkingsformulier wordt bij aanvraag uitvoering vastgesteld welke bronnen daadwerkelijk uitgeruild zullen worden en tegen welk bedrag (de geldwaarde van de bronnen wordt op dit moment bepaald).

- Heb je ook een aanvraag voor de uitruil ten behoeve van andere cafetaria-doelen ingediend, dan kun je uiteraard in totaal niet méér uitruilen, dan je aan bronnen beschikbaar hebt. De regel is dan dat uitruil plaatsvindt in de volgorde van cafetaria-opties zoals opgenomen in deze regeling, totdat de totale omvang van je opgebouwde bronnen is verbruikt.
- Als aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat de maximale onbelaste vergoeding lager is dan het bedrag aan bronnen dat sinds begin van het jaar is opgebouwd, dan wordt/blijft het verschil een belast loonbestanddeel. Je loopt bij deelname dus geen risico dat je looncomponenten kwijtraakt.

Gevolgen voor fiscus en verzekeringen

- Inzet van bronnen kan leiden tot een lager fiscaal loon en dus een lagere heffing van loonbelasting.
- De inzet van bronnen kan 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 kan de inzet van bepaalde bronnen leiden tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren.
- De inzet van bronnen kan, door verlaging van je fiscaal loon, leiden tot hogere toeslagen van de Belastingdienst, zoals huurtoeslag, kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en/of een hogere tegemoetkoming studiekosten. Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de bron wordt ingezet.

Rekenvoorbeeld uitvoering regeling.

	Normale situatie	Je ruilt bedrijfsfitness uit	
Eindejaarsuitkering	€ 2.000	€ 2.000	
Verlaging uitkering met bedrijfsfitness (bruto)		- € 360	
Saldo eindejaarsuitkering	€ 2.000	€ 1.640	<i>EJU – fitness</i>
Loonheffing over eindejaarsuitkering	- € 760	- € 623	38%
Vergoeding bedrijfsfitness (netto)		+ € 360	
Netto bedrag	€ 1.240	€ 1.377	<i>Saldo - loonheffing + vergoeding fitnessabonnement</i>

Noot: netto voordeel is: € 1.377 -/- € 1.240 = € 137.

Het belastingpercentage van 38 is het meest toepasselijk en komt ongeveer overeen met de tweede en derde schijf inkomstenbelasting (2019).

4. (Vak)literatuur thuis (t.l.v. vrije ruimte)

Indien je voor eigen rekening (vak)literatuur hebt aangeschaft, kun je de kosten hiervan vergoed krijgen binnen deze regeling.

Het is mogelijk (vak)literatuur te financieren uit de volgende bronnen:

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Eindejaarsuitkering OOP
- Vakantiegeld

Beleidskeuzes

De maximale vergoeding voor vakliteratuur bedraagt € 150,- per kalenderjaar.

Binnen de vrije ruimte van het kalenderjaar 2019 is rekening gehouden met een budget van € 1.500 voor deelname aan deze regeling. Dit betekent dat in beginsel maximaal 10 deelnemers per jaar gebruik kunnen maken van de vergoeding vakliteratuur. Vanaf het moment dat dit aantal aanvragen ter uitvoering is ontvangen is deelname niet meer gegarandeerd, maar enkel mogelijk bij beslissing van de werkgever. Is je aanvraag onverhoopt niet gehonoreerd dan heb je in het volgend kalenderjaar een nieuwe kans gebruik te mogen maken van deze regeling.

Voorwaarden/ procedure

- De regeling is van toepassing op die werknemers die voor eigen rekening (vak)literatuur hebben aangeschaft welke (vak)literatuur mede dienstbaar is voor het werk, bijvoorbeeld om kennis en vaardigheden in je eigen functie op peil te houden.
- De aanschafwaarde van de (vak)literatuur is niet aan een maximum gebonden, maar het bedrag dat je voor de (vak)literatuur vergoed krijgt, bedraagt niet meer dan € 150,- per jaar.
- De regeling geldt voor werknemers. Het maakt niet uit of je een vast of een tijdelijk contract hebt. Stagiair(e)s, uitzendkrachten en korttijdelijke werknemers zijn uitgesloten.
- Deelname aan de overkoepelende cafetariaregeling wordt vastgelegd via het verwerkingsformulier, tevens overeenkomst aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regeling. Uiterste datum hiervoor betreft 31 december 2018.
- Uitvoering aan de regeling kan uiterlijk 1 november 2019 worden aangevraagd in combinatie met betalingsbewijzen uit het betreffende kalenderjaar op naam van de werknemer. Let hierbij op dat enkel nog te genieten bronnen kunnen worden uitgeruild. Om het vakantiegeld te kunnen uitruilen dient de uitvoering voor 1 mei te worden aangevraagd.
- Op het moment van uitvoeringsaanvraag wordt door de werkgever vastgesteld of uitvoering nog mogelijk is binnen het gestelde budget. Indien hiertoe geen ruimte bestaat kan het zijn dat de aanvraag tot uitvoering niet gehonoreerd wordt.
- Op het verwerkingsformulier wordt bij aanvraag uitvoering vastgesteld welke bronnen daadwerkelijk uitgeruild zullen worden en tegen welk bedrag (de geldwaarde van de bronnen wordt op dit moment bepaald).
- Heb je ook een aanvraag voor de uitruil ten behoeve van andere cafetaria-doelen ingediend, dan kun je uiteraard in totaal niet méér uitruilen, dan je aan bronnen beschikbaar hebt. De regel is dan dat uitruil plaatsvindt in de volgorde van cafetaria-opties zoals opgenomen in deze regeling, totdat de totale omvang van je opgebouwde bronnen is verbruikt.
- Als aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat de maximale onbelaste vergoeding lager is dan het bedrag aan bronnen dat sinds begin van het jaar is opgebouwd, dan wordt/blijft het verschil een belast loonbestanddeel. Je loopt bij deelname dus geen risico dat je looncomponenten kwijtraakt.

Gevolgen voor fiscus en verzekeringen

- Inzet van bronnen kan leiden tot een lager fiscaal loon en dus een lagere heffing van loonbelasting.
- De inzet van bronnen kan 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 kan de inzet van bepaalde bronnen leiden tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren.
- De inzet van bronnen kan, door verlaging van je fiscaal loon, leiden tot hogere toeslagen van de Belastingdienst, zoals huurtoeslag, kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en/of een hogere tegemoetkoming studiekosten. Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de bron wordt ingezet.

Rekenvoorbeeld uitvoering regeling.

	Normale situatie	Je ruilt vakliteratuur thuis uit	
Eindejaarsuitkering	€ 2.000	€ 2.000	
Verlaging uitkering met (vak)literatuur (bruto)		- € 150	
Saldo eindejaarsuitkering	€ 2.000	€ 1.850	<i>EJU –(vak)literatuur</i>
Loonheffing over eindejaarsuitkering	- € 760	- € 703	38%
Vergoeding (vak)literatuur (netto)		+ € 150	
Netto bedrag	€ 1.240	€ 1.297	<i>Saldo - loonheffing + Vergoeding (vak)literatuur</i>

Noot: netto voordeel € 1.297 -/- € 1.240 = € 57.

Het belastingpercentage van 38 is het meest toepasselijk en komt ongeveer overeen met de tweede en derde schijf inkomstenbelasting (2019).

5. Meeneembare ICT-apparatuur, communicatie- en aanverwante hulpmiddelen en tevens voor het werk (t.i.v. vrije ruimte)

Indien je, mede ten behoeve van het werk, gebruik maakt van je in privé aangeschafte voorzieningen zoals een laptop, iPad, privé tablet, of privé mobiele telefoon, dan kun je deze voorzieningen financieren uit de volgende bronnen:

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Eindejaarsuitkering OOP
- Vakantiegeld

Beleidskeuzes

De maximale vergoeding voor meeneembare ICT-apparatuur bedraagt € 575,- per kalenderjaar.

Binnen de vrije ruimte van het kalenderjaar 2019 is rekening gehouden met een budget van € 14.375,-. Dit betekent dat in beginsel maximaal 25 deelnemers per jaar gebruik kunnen maken van deze vergoeding. Vanaf het moment dat dit aantal aanvragen ter uitvoering is ontvangen is deelname niet meer gegarandeerd, maar enkel mogelijk bij beslissing van de werkgever. Is je aanvraag onverhoopt niet gehonoreerd dan heb je in het volgend kalenderjaar een nieuwe kans gebruik te mogen maken van deze regeling.

Voorwaarden/ procedure

- De regeling is van toepassing op die werknemers voor wie het gebruik maken van meeneembare ICT-voorzieningen ten behoeve van het werk wenselijk kan zijn, maar niet vereist, waarbij die werknemers niet al in aanmerking komen voor een door de werkgever ter beschikking gestelde meeneembare ICT-voorziening.
- Het moet gaan om voor het werk doelmatige ICT-apparatuur en aanverwante communicatie- en andere hulpmiddelen, zoals blijkt uit een door jou en je leidinggevende schriftelijk overeengekomen afspraak, die geldt voor minimaal de duur van het betreffende fiscaal kalenderjaar.
- Het aanschafbedrag van de ICT-apparatuur e.d. is niet aan een maximum gebonden, maar het bedrag dat je voor dit ICT-materiaal vergoed krijgt, bedraagt maximaal € 575,- per jaar.
- De regeling geldt voor werknemers. Het maakt niet uit of je een vast of een tijdelijk contract hebt. Stagiair(e)s, uitzendkrachten en korttijdelijke werknemers zijn uitgesloten.
- Deelname aan de overkoepelende cafetarieregeling wordt vastgelegd via het verwerkingsformulier, tevens overeenkomst aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regeling. Uiterste datum hiervoor betreft 31 december 2018.
- Uitvoering aan de regeling kan uiterlijk 1 november 2019 worden aangevraagd in combinatie met betalingsbewijzen uit het betreffende kalenderjaar op naam van de werknemer. Let hierbij op dat enkel nog te genieten bronnen kunnen worden uitgeruild. Om het vakantiegeld te kunnen uitruilen dient de uitvoering voor 1 mei te worden aangevraagd.
- Op het moment van uitvoeringsaanvraag wordt door de werkgever vastgesteld of uitvoering nog mogelijk is binnen het gestelde budget. Indien hiertoe geen ruimte bestaat kan het zijn dat de aanvraag tot uitvoering niet gehonoreerd wordt.
- Op het verwerkingsformulier wordt bij aanvraag uitvoering vastgesteld welke bronnen daadwerkelijk uitgeruild zullen worden en tegen welk bedrag (de geldwaarde van de bronnen wordt op dit moment bepaald).
- Heb je ook een aanvraag voor de uitruil ten behoeve van andere cafetaria-doelen ingediend, dan kun je uiteraard in totaal niet méér uitruilen, dan je aan bronnen beschikbaar hebt. De

regel is dan dat uitruil plaatsvindt in de volgorde van cafeteria-opties zoals opgenomen in deze regeling, totdat de totale omvang van je opgebouwde bronnen is verbruikt.

- Als aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat de maximale onbelaste vergoeding lager is dan het bedrag aan bronnen dat sinds begin van het jaar is opgebouwd, dan wordt/blijft het verschil een belast loonbestanddeel. Je loopt bij deelname dus geen risico dat je looncomponenten kwijtraakt.

Gevolgen voor fiscus en verzekeringen

- Inzet van bronnen kan leiden tot een lager fiscaal loon en dus een lagere heffing van loonbelasting.
- De inzet van bronnen kan 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 kan de inzet van bepaalde bronnen leiden tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren.
- De inzet van bronnen kan, door verlaging van je fiscaal loon, leiden tot hogere toeslagen van de Belastingdienst, zoals huurtoeslag, kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en/of een hogere tegemoetkoming studiekosten. Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de bron wordt ingezet.

Rekenvoorbeeld uitvoering regeling

	Normale situatie	Je koopt een tablet	
Eindejaarsuitkering	€ 2.000	€ 2.000	
Verlaging uitkering met ICT-kosten (bruto)		- € 575	
Saldo eindejaarsuitkering	€ 2.000	€ 1.425	<i>EJU – ICT-app.</i>
Loonheffing over eindejaarsuitkering	- € 760	- € 541	38%
Vergoeding ICT-kosten (netto)		+ € 575	
Netto bedrag	€ 1.240	€ 1.459	<i>Saldo - loonheffing + vergoeding ICT-app.</i>

Noot: netto voordeel € 1.459 -/- € 1.240 = € 219,-.

Het belastingpercentage van 38 is het meest toepasselijk en komt ongeveer overeen met de tweede en derde schijf inkomstenbelasting (2019).

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

Indien je gebruik maakt van in privé aangeschafte voorzieningen, mede voor je werk op school, zoals een tas of trolley, dan kun je deze aankoop financieren uit de volgende bronnen:

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Eindejaarsuitkering OOP
- Vakantiegeld

Beleidskeuzes

De maximale vergoeding voor een tas of trolley bedraagt € 200,- per kalenderjaar.

Binnen de vrije ruimte van het kalenderjaar 2019 is rekening gehouden met een budget van € 2.000 voor vergoedingen voor tas of trolley. Dit betekent dat in beginsel maximaal 10 deelnemers per jaar gebruik kunnen maken van deze vergoeding. Vanaf het moment dat dit aantal aanvragen ter uitvoering is ontvangen is deelname niet meer gegarandeerd, maar enkel mogelijk bij beslissing van de werkgever. Is je aanvraag onverhoopt niet gehonoreerd dan heb je in het volgend kalenderjaar een nieuwe kans gebruik te mogen maken van deze regeling.

Voorwaarden

- De regeling is van toepassing op die werknemers voor wie het gebruik maken van een tas of trolley ten behoeve van het werk wenselijk kan zijn, maar niet vereist, waarbij die werknemers niet al in aanmerking komen voor een door de werkgever ter beschikking gestelde tas of trolley.
- Het aanschafbedrag van de tas of trolley is niet aan een maximum gebonden, maar het bedrag dat je vergoed krijgt, bedraagt maximaal € 200,- per jaar.
- De regeling geldt voor werknemers. Het maakt niet uit of je een vast of een tijdelijk contract hebt. Stagiair(e)s, uitzendkrachten en korttijdelijke werknemers zijn uitgesloten.
- Deelname aan de overkoepelende cafetarieregeling wordt vastgelegd via het verwerkingsformulier, tevens overeenkomst aanvullende arbeidsvoorwaardelijke regeling. Uiterste datum hiervoor betreft 31 december 2018.
- Uitvoering aan de regeling kan uiterlijk 1 november 2019 worden aangevraagd in combinatie met betalingsbewijzen uit het betreffende kalenderjaar op naam van de werknemer. Let hierbij op dat enkel nog te genieten bronnen kunnen worden uitgeruild. Om het vakantiegeld te kunnen uitruilen dient de uitvoering voor 1 mei te worden aangevraagd.
- Op het moment van uitvoeringsaanvraag wordt door de werkgever vastgesteld of uitvoering nog mogelijk is binnen het gestelde budget. Indien hiertoe geen ruimte bestaat kan het zijn dat de aanvraag tot uitvoering niet gehonoreerd wordt.
- Op het verwerkingsformulier wordt bij aanvraag uitvoering vastgesteld welke bronnen daadwerkelijk uitgeruild zullen worden en tegen welk bedrag (de geldwaarde van de bronnen wordt op dit moment bepaald).
- Heb je ook een aanvraag voor de uitruil ten behoeve van andere cafetaria-doelen ingediend, dan kun je uiteraard in totaal niet méér uitruilen, dan je aan bronnen beschikbaar hebt. De regel is dan dat uitruil plaatsvindt in de volgorde van cafetaria-opties zoals opgenomen in deze regeling, totdat de totale omvang van je opgebouwde bronnen is verbruikt.
- Als aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat de maximale onbelaste vergoeding lager is dan het bedrag aan bronnen dat sinds begin van het jaar is opgebouwd, dan wordt/blijft het verschil een belast loonbestanddeel. Je loopt bij deelname dus geen risico dat je looncomponenten kwijtraakt.

Gevolgen voor fiscus en verzekeringen

- Inzet van bronnen kan leiden tot een lager fiscaal loon en dus een lagere heffing van loonbelasting.
- De inzet van bronnen kan 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 kan de inzet van bepaalde bronnen leiden tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren.
- De inzet van bronnen kan, door verlaging van je fiscaal loon, leiden tot hogere toeslagen van de Belastingdienst, zoals huurtoeslag, kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en/of een hogere tegemoetkoming studiekosten. Let op dat dit alleen geldt voor het jaar waarin de bron wordt ingezet.

Rekenvoorbeeld uitvoering regeling

	Normale situatie	Je koopt een tas/ trolley	
Brutoloon	€ 2.000	€ 2.000	
Verlaging loon met kosten tas/trolley (bruto)		€ 200-	
Saldo brutoloon	€ 2.000	€ 1.800	<i>Br.loon – tas/trolley</i>
Loonheffing over brutoloon	- € 760	- € 684	38%
Vergoeding tas/trolley (netto)		+ € 200	
Netto bedrag	€ 1.240	€ 1.316	<i>Saldo - loonheffing + vergoeding tas/trolley</i>

Noot: netto voordeel € 1.316 -/- € 1.240 = € 76

Het belastingpercentage van 38 is het meest toepasselijk en komt ongeveer overeen met de tweede en derde schijf inkomstenbelasting (2019).