

Reglement cafetariaregeling

Artikel 1: Definitie cafetariaregeling

- 1.1 Werkgever stelt werknemer in de gelegenheid om arbeidsvoorwaarden af te stemmen op persoonlijke behoeften. Tevens biedt deze regeling de werknemer de ruimte om optimaal gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden.
- 1.2 In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a werkgever: **VCPO Spijkenisse, VCO De Kring, Prokind scholengroep, Onderwijsgroep PRIMOVpr, St. Samenwerkingsscholen Voorne Putten**
 - b werknemer: de persoon die een (tijdelijk/vast) dienstverband heeft bij werkgever. Werknemers met een fictief dienstverband, zoals LIO-ers, stagiaires en leden van de Raad van Toezicht en anderen die niet in loondienst zijn, vallen niet onder het begrip "werknemer" in het kader van deze regeling.

Artikel 2: Bronnen

- 2.1 De cafetariaregeling is gebaseerd op het principe dat een bruto-korting wordt ingezet om een onbelaste vergoeding te ontvangen. Dat wil zeggen dat de werknemer een bepaalde bron inzet waarmee deze een doel kan realiseren. Bronnen zijn hierbij het vakantiegeld, de structurele eindejaarsuitkering en de eindejaarsuitkering OOP.
- 2.2 Bij toepassing van de cafetariaregeling wordt de aangewezen bron zoals genoemd in 2.1 verlaagd. Het totale bedrag dat in mindering wordt gebracht op de door werknemer opgebouwde aanspraken wordt als een onbelaste vergoeding uitbetaald.
- 2.3 Het totaal in te zetten bedrag bedraagt ten hoogste het bedrag dat de werknemer ontvangt op basis van het opgebouwde recht vakantiegeld, structurele eindejaarsuitkering en/of eindejaarsuitkering OOP gedurende het kalenderjaar.

Artikel 3: Doelen

- 3.1 De werkgever kent de volgende doelen:
 - 3.1.1 Vitaliteitsbudget
 - 3.1.2 Fietsregeling
 - 3.1.3 Vakbondscontributie
 - 3.1.4 Reiskosten woon-/werkverkeer

Artikel 4: Uitgangspunten deelname

- 4.1 Ten aanzien van de doelen genoemd onder 3.1.2 en 3.1.3 geldt dat de werknemer per situatie kan deelnemen door het invullen van een (digitaal) deelnameformulier in het Self Service Portaal van Youforce. Insturen van de formulieren moet uiterlijk plaatsvinden voor 1 mei (voor verrekening met vakantie-uitkering) of 1 december (voor verrekening met de structurele eindejaarsuitkering / eindejaarsuitkering OOP) van het betreffende jaar
- 4.2 Ten aanzien van de doelen genoemd onder 3.1.1 en 3.1.4 geldt dat een eenmalige toestemming vereist is. Middels deze toestemming verklaart de werknemer kennis te hebben genomen van de mogelijk negatieve effecten van deelname op mogelijke toekomstige uitkeringen (zie artikel 5.1). Na toestemming word(en)t automatisch jaarlijks deze regeling(en) bij de werknemer toegepast. Toestemming vindt plaats door het invullen van een (digitaal) formulier in het Self Service Portaal van Youforce. Insturen van de toestemmingsformulieren moet uiterlijk plaatsvinden op 1 december (i.v.m. verrekening met de structurele eindejaarsuitkering / eindejaarsuitkering OOP).
- 4.3 De doelen genoemd onder 3.1.1, 3.1.3 en 3.1.4 worden verrekend met de structurele eindejaarsuitkering en de eindejaarsuitkering OOP. Het doel genoemd onder 3.1.2 wordt verrekend met het vakantiegeld en/of de structurele eindejaarsuitkering en de eindejaarsuitkering OOP.

Artikel 5: Consequenties

Het inzetten van de structurele eindejaarsuitkering of het vakantiegeld leidt tot een verlaging van een eventuele toekomstige WIA- WW-, WGA- of ZW-uitkering.

Artikel 6: Verhaal

- 6.1 Indien bij controle door de Belastingdienst en/of werkgever blijkt dat door werknemer onjuiste gegevens zijn aangeleverd, dan zal de ontvangen onbelaste vergoeding alsnog worden belast. Dit zal voor de werknemer leiden tot een extra inhouding van loonheffing.
- 6.2 Indien blijkt dat werknemer, als gevolg van een onjuiste verklaring, onterecht gebruik heeft gemaakt van de cafetarieregeling, zullen alle eventueel daaruit voortvloeiende boetes, extra loonheffing of naheffingsaanslagen voor rekening van de werknemer komen.
- 6.3 Werkgever kan aan werknemer disciplinaire maatregelen opleggen indien er sprake is van het met voorbedachten rade afgeven van een onjuiste verklaring. In dat geval is er sprake van frauduleus handelen, wat in het uiterste geval kan leiden tot het ontslag van de werknemer.

Artikel 7: Toepassing regeling

- 7.1 Deze regeling is van toepassing vanaf 1 januari 2018. Werkgever heeft besloten om deze regeling ieder jaar stilzwijgend te verlengen. Indien wettelijke bepalen en/of uitvoeringsregelingen nadelige gevolgen hebben voor de uitvoering van deze regeling, behoudt de werkgever het recht om deze regeling aan te passen, of in het uiterste geval stop te zetten. Werkgever behoudt het recht om deze regeling te wijzigen of in te trekken op het moment dat de fiscale regelgeving inzake onbelaste vergoedingen wijzigt.
- 7.2 De voorgaande versie van de cafetarieregeling is als gevolg van inwerkingtreding versie 20180101 per 1-1-2018 niet meer geldig.
- 7.3 Werkgever evalueert deze regeling jaarlijks en bepaalt voor 1 november van het jaar of deze regeling al dan niet gecontinueerd dan wel aangepast wordt in het komende kalenderjaar.
- 7.4 Werkgever behoudt zich het recht voor om aanvragen door te schuiven naar het eerstvolgende kalenderjaar indien de beschikbare forfaitaire ruimte binnen de werkkostenregeling onvoldoende is om aanvragen te honoreren zonder dat dit leidt tot een eindheffing van 80%.
- 7.5 De doelen die worden genoemd in artikel 3.1, met uitzondering van cafetaria woon-werk- verkeer, worden ten laste gebracht van de beschikbare forfaitaire ruimte binnen de werkkostenregeling. Werkgever behoudt zich het recht voor om jaarlijks te bepalen welke doelen in de forfaitaire ruimte ondergebracht worden.
- 7.6 Op deze regeling is het Nederlands recht van toepassing.
- 7.7 In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

Vitaliteitsbudget

Definitie Belastingvrije vergoeding welke naar eigen inzicht door de medewerker kan worden besteed.

Toelichting

Alle werkgevers kennen binnen de Werkkostenregeling een fiscaal vrije ruimte van 1,2% van het totaal fiscaal loon. Per 1 december van elk kalenderjaar wordt het resterende budget in kaart gebracht. Hierop wordt in minder gebracht de verwachte vergoedingen/verstrekkingen die in de maand december aan de fiscale ruimte worden toebedeeld. Het resterende budget (rekening houdend met een 5% marge) wordt (naar rato van de betrekkingsovervang) verdeeld over het aantal medewerkers. Indien onvoldoende budget resteert (bedrag kleiner dan € 25,- per FTE), dan vindt automatisch geen uitruil plaats. Het bedrag per medewerker wordt in de vorm van een belastingvrije vergoeding uitbetaald. Deze vergoeding wordt gedaan in ruil voor de structurele eindejaarsuitkering en (indien van toepassing) de eindejaarsuitkering OOP.

Voorwaarden

- Werknemer is per 1 november van het betreffende kalenderjaar in dienst.
- Vergoeding wordt gebaseerd op basis van de hoogte van de betrekkingsovervang

Voorbeeld

Op werkgeversniveau resteert een budget van € 20.000 (na aftrek nog te verwachten vergoedingen/verstrekkingen en rekening houdend met een marge van 5%). Er zijn op 1 november 200 medewerkers in dienst en vertegenwoordigen 160 fte. Per 1 fte is dan € 125,- beschikbaar. Een medewerker met 0,8 fte maakt dan aanspraak op een onbelaste vergoeding van € 100,-. Uitgaande van een belastingtarief van 42% bedraagt het voordeel voor de medewerker € 42,- (€ 100,- x 42%). Hierbij geldt de voorwaarde dat de eindejaarsuitkering voldoende ruimte biedt.

Vakbondscontributie

Definitie Belastingvrije vergoeding van het lidmaatschap van een vakbond.

Toelichting

Werknemers die lid zijn van een vakbond kunnen kiezen voor een belastingvrije vergoeding van de reeds betaalde vakbondscontributie. Deze vergoeding wordt gedaan in ruil voor het inzetten van de structurele eindejaarsuitkering en (indien van toepassing) de eindejaarsuitkering OOP. De inzet is gelijk aan het bedrag dat de medewerker aan contributie heeft betaald. Dit bedrag zal blijken uit de factuur die door de vakbond naar de medewerker wordt gestuurd of uit bankafschriften.

Voorwaarden

- Werknemer dient bij de aanvraag voor een belastingvrije vergoeding inzake reeds betaalde vakbondscontributie een bewijs van lidmaatschap van de vakorganisatie toe te voegen, waaruit blijkt hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan vakbondscontributie verschuldigd is.

Voorbeeld

Een werknemer is lid van een vakvereniging en betaalt € 85,- contributie per jaar. De medewerker kan aanspraak maken op een onbelaste vergoeding van € 85,-. Er dient in dit geval € 85,- aan bronnen (zie artikel 2) te worden ingezet. Uitgaande van een belastingtarief van 42% bedraagt het voordeel voor de medewerker € 35,70 (€ 85,- x 42%). Hierbij geldt de voorwaarde dat de eindejaarsuitkering voldoende ruimte biedt.

Fietsplan

Definitie Belastingvrije vergoeding voor de aanschaf van een (elektrische) fiets en daarmee samenhangende zaken (accessoires) welke ten behoeve van het woon-werkverkeer gebruikt worden.

Toelichting

Om gebruik te maken van deze regeling dient de werknemer de fiets te gebruiken op minimaal de helft van het aantal dagen dat in het kader van woon-werkverkeer wordt gereisd. Het is tevens mogelijk om de fiets te gebruiken voor het afleggen van de afstand tussen het woonadres en een carpoolplaats, het station, et cetera. Deze vergoeding wordt gedaan in ruil voor het inzetten van het vakantiegeld en/of de structurele eindejaarsuitkering en (indien van toepassing) de eindejaarsuitkering OOP.

Voorwaarden

- De fiets dient te worden aangeschaft bij een niet-particulier. Dit wil zeggen dat aanschaf alleen kan worden gedaan indien sprake is van een factuur inclusief BTW.
- De maximale onbelaste vergoeding bedraagt voor de fiets (inclusief accessoires) € 1.250,-.
- Deelname aan het fietsplan geschiedt alleen met overlegging van een betaalbewijs en de originele, op (geboorte)naam gestelde factuur met duidelijke vermelding van aanschafdatum, BTW en specificatie van aangeschafte goederen en daarbij behorende bedragen.
- De werknemer zal in het kader van het fietsenplan de vergoede/verstrekke fiets, mede gebruiken in verband met het dienstverband met de werkgever en de fiets voor meer dan de helft van het aantal werkdagen gebruiken voor woon-werkverkeer.
- Aanschaf van de fiets en de (gedeeltelijke) uitbetaling van de onbelaste vergoeding vinden in hetzelfde kalenderjaar plaats.
- Een werknemer komt eenmaal per 36 maanden in aanmerking voor een onbelaste vergoeding naar aanleiding van de aanschaf van een (elektrische) fiets.

Voorbeeld

Een werknemer schaft een fiets (inclusief accessoires en verzekering) aan van € 1500,-. De aanschafwaarde ligt boven het toegestane bedrag van € 1.250,00 wat betekent dat € 250,00 niet in aanmerking komt voor vergoeding. Er dient in dit geval € 1.250,00 aan bronnen (zie artikel 2) te worden ingezet. Uitgaande van een belastingtarief van 42% bedraagt het voordeel voor de werknemer € 525,00 (€ 1.250,00 x 42%). Hierbij geldt de voorwaarde dat het vakantiegeld en/of de structurele eindejaarsuitkering en (indien van toepassing) de eindejaarsuitkering OOP voldoende ruimte biedt.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Definitie Belastingvrije vergoeding reiskosten woon-werkverkeer welke, indien werkgever niet de maximale reiskostenvergoeding woon-werkverkeer vergoedt, alsnog onbelast kan worden vergoed.

Toelichting

De Belastingdienst heeft de maximale reiskostenvergoeding vastgesteld op € 0,19 cent per kilometer. Dit geldt voor zowel reiskosten woon-werkverkeer als zakelijke reiskosten. Indien een werknemer in totaliteit minder ontvangt dan fiscaal mag worden vergoed, dan blijft er ruimte over. Het bedrag van deze ruimte kan door de werkgever alsnog onbelast worden vergoed. Deze vergoeding wordt gedaan in ruil voor het inzetten van de structurele eindejaarsuitkering en (indien van toepassing) de eindejaarsuitkering OOP.

Wanneer de administratiekosten het belastingvoordeel overschrijden zal de aanvraag niet in behandeling worden genomen dan wel worden gecorrigeerd.

Begripsbepalingen

- Woon-werkkilometers zijn de daadwerkelijke kilometers die tussen het huisadres en de standplaats van de werknemer worden afgelegd.
- Woon-werkkilometers worden berekend conform de afgesproken berekeningswijze, volgens de route van de ANWB-routeplanner. Hierbij is het niet van belang welk vervoermiddel door de werknemer gebruikt wordt.
- Per werkdag wordt slechts één keer de afstand woon-werkverkeer visa versa vergoed.

Uitgangspunten

- Bij een fulltime betrekkingssomvang wordt uitgegaan van 214 werkdagen per kalenderjaar. Voor parttimers en werknemers die slechts een deel van het jaar hebben gewerkt, geldt het aantal werkdagen naar evenredigheid.
- Werknemers die gedurende het kalenderjaar langer dan zes werkweken aaneengesloten ziek zijn geweest, dienen aan de hand van de jaarplanning aan te tonen op welke dagen zij hebben gereisd naar hun standplaats. Deze werknemers dienen het werkelijke aantal werkdagen te hanteren bij het vaststellen van het aantal reisdagen;
- Het aantal kilometers enkele reis dat door de werknemer wordt afgelegd inzake woon-werkverkeer;
- Een verklaring dat de werknemer bekend is en instemt met het reglement cafetariaregeling;
- Een verklaring dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden zoals deze in de toelichting van het reglement zijn opgenomen;
- Een verklaring dat hij instemt met het verlagen van zijn of haar gekozen bron, dat betrekking heeft op het kalenderjaar waarin het formulier wordt ingediend.

Voorbeeld

De werknemer (een leerkracht) woont 17 kilometer enkele reis van zijn werkplek en ontvangt een onbelaste vergoeding van € 547,80 per jaar (10 maanden x € 54,78).

De maximale onbelaste vergoeding bedraagt € 1.382,44 per jaar (17 x 2 x 214 x € 0,19). De ruimte tussen de ontvangen reiskostenvergoeding en de maximale fiscaal toegestane vergoeding bedraagt voor de werknemer € 834,64 (€ 1.382,44 - € 547,80). Dit bedrag kan alsnog onbelast worden vergoed. Uitgaande van een belastingtarief van 42% bedraagt het voordeel voor de werknemer ongeveer € 350,55 (€ 834,64 x 42%). Hierbij geldt de voorwaarde dat de eindejaarsuitkering voldoende ruimte biedt.