

# 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: **Stichting Nissewijs**
  - b werknemer: de persoon die een (tijdelijk/vast) dienstverband heeft bij werkgever. Werknemers met een fictief dienstverband, zoals LIO-ers, oproepkrachten, 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 Fietsregeling
  - 3.1.2 Vakbondscontributie
  - 3.1.3 Reiskosten woon-werkverkeer
  - 3.1.4 Fiscaal keuzebudget

## Artikel 4: Uitgangspunten deelname

- 4.1 Ten aanzien van de fietsregeling genoemd onder 3.1.1 geldt dat de werknemer ééns in de 36 maanden kan deelnemen. Hij vult het (digitale) deelnameformulier op Afas Insite in. Insturen van het formulier 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 vakbondscontributie genoemd onder 3.1.2 geldt dat de werknemer jaarlijks kan deelnemen door het invullen van het (digitale) deelnameformulier op Afas Insite. Insturen van het formulier moet uiterlijk plaatsvinden voor 1 december (voor verrekening met de structurele eindejaarsuitkering/eindejaarsuitkering OOP) van het betreffende jaar.
- 4.3 Ten aanzien van de doelen genoemd onder 3.1.3 en 3.1.4 geldt dat de werknemer automatisch deel neemt bij in dienst treden. De werknemer ontvangt bij indiensttreding een digitale kennisgeving waarbij de werknemer wordt geattendeerd op de mogelijk negatieve effecten van deelname op mogelijke toekomstige uitkeringen (zie artikel 5.1). Per regeling kan de werknemer afstand doen van deelname door het betreffende digitale formulier op Afas Insite te deactiveren. Insturen van het formulier moet plaatsvinden voor 1 december van het betreffende jaar.
- 4.4 Werknemers die nu nog onder de oude regeling vallen, worden voor 15 november 2023 over deze regeling geïnformeerd en kunnen desgewenst hun deelname aan de doelen zoals genoemd in 3.1.3 en 3.1.4 voor 1 december 2023 deactiveren.
- 4.5 Het doel genoemd onder 3.1.1 wordt verrekend met het vakantiegeld en/of de structurele eindejaarsuitkering/eindejaarsuitkering OOP. De doelen genoemd onder 3.1.2, 3.1.3 en 3.1.4 worden verrekend met de structurele eindejaarsuitkering en de eindejaarsuitkering OOP.

#### **Artikel 5: Consequenties**

- 5.1 Een eventuele toekomstige WIA- WW- of ZW uitkering wordt vastgesteld op basis van het sociale verzekeringsloon. Het inzetten van de structurele eindejaarsuitkering of het vakantiegeld leidt tot een verlaging van het sociale verzekeringsloon en heeft hierdoor invloed op een eventuele toekomstige WIA- WW- 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 moet de ontvangen onbelaste vergoeding alsnog worden belast. Dit komt voor het risico van de werkgever tenzij de werknemer frauduleus heeft gehandeld.

#### **Artikel 7: Toepassing regeling**

- 7.1 Deze regeling is van toepassing vanaf 1 december 2023. 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 202301 per 1-1-2023 niet meer geldig.
- 7.3 Werkgever evalueert deze regeling jaarlijks en bepaalt voor 1 november van het lopende kalenderjaar 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 van in artikel 3.1.1 en 3.1.2 benoemde doelen af te wijzen indien de beschikbare forfaitaire ruimte binnen de werkkostenregeling onvoldoende is om aanvragen te honoreren. De beoordeling van wel/niet honoreren is op volgorde van instuurdatum.
- 7.5 De doelen die worden genoemd in artikel 3.1, met uitzondering van het doel reiskosten woon-werkverkeer, 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.

## ***Fiscaal keuzebudget***

**Definitie** Belastingvrije vergoeding die naar eigen inzicht door de werknemer kan worden besteed.

### **Toelichting**

Alle werkgevers kennen binnen de Werkkostenregeling een fiscaal vrije ruimte aan de hand van een vastgesteld percentage 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 betrekkingssomvang) verdeeld over het aantal medewerkers dat deelnemen aan het fiscaal keuzebudget. 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. De inhouding op de bron is een evenredig deel van de uitbetaling op het doel. Indien onvoldoende budget resteert (bedrag kleiner dan € 25,- per FTE), dan vindt automatisch geen uitruil plaats.

### **Uitgangspunten**

- De werknemer is op de hoogte gesteld van de cafetariaregeling en de wijze waarop er afstand kan worden genomen van de regeling;
- De werknemer voldoet aan de voorwaarden zoals die in het reglement zijn opgenomen;
- Vergoeding wordt gebaseerd op basis van de hoogte van de betrekkingssomvang.

### **Voorwaarden**

- Werknemer is voor 1 november van het betreffende kalenderjaar in dienst en de eindejaarsuitkering/eindejaarsuitkering OOP wordt in december betaald.
- Vergoeding wordt gebaseerd op basis van de hoogte van de betrekkingssomvang op 1 november van het betreffende kalenderjaar.

### **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 werknemers die gebruik maken van het fiscaal keuzebudget en vertegenwoordigen 160 fte. Per 1 fte is dan € 125,- beschikbaar. Een werknemer met 0,8 fte maakt dan aanspraak op een onbelaste vergoeding van € 100,-. Uitgaande van een belastingtarief van 42% bedraagt het voordeel voor de werknemer € 42,- (€ 100,- x 42%). Hierbij geldt de voorwaarde dat de eindejaarsuitkering en eindejaarsuitkering OOP 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 werknemer aan contributie heeft betaald. Dit bedrag zal blijken uit de factuur of jaaroverzicht die door de vakbond naar de medewerker wordt gestuurd of uit bankafschriften. De inhouding op de bron is een evenredig deel van de uitbetaling op het doel.

### **Voorwaarden**

- Werknemer dient bij de aanvraag voor een belastingvrije vergoeding inzake reeds betaalde vakbondscontributie een bewijs van betaling aan de vakorganisatie toe te voegen, waaruit blijkt hoe hoog het bedrag is dat de werknemer aan vakbondscontributie betaald heeft in het betreffende jaar waarin de uitruil plaats vindt.
- De regeling is alleen van toepassing op werknemers die lid zijn van een vakbond die is aangesloten bij een van de vakbonden die partij zijn bij de totstandkoming van de cao primair onderwijs. De partijen zijn aangegeven in bijlage VIII regeling vakbond contributie in de cao po
- De aanvraag dient voor 1 december het betreffende jaar digitaal op Afas insite te zijn aangeleverd.

### **Voorbeeld**

Een werknemer is lid van een vakvereniging en betaalt € 85,- contributie per jaar. De werknemer 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 werknemer € 35,70 (€ 85,- x 42%). Hierbij geldt de voorwaarde dat de eindejaarsuitkering en eindejaarsuitkering OOP voldoende ruimte biedt.

## Fietsregeling

**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**

Werknemers die een fiets aanschaffen kunnen kiezen voor een belastingvrije vergoeding van de reeds betaalde factuur. Deze vergoeding wordt betaald in ruil voor het inzetten van het vakantiegeld, de structurele eindejaarsuitkering en (indien van toepassing) de eindejaarsuitkering OOP. De inzet is gelijk aan het bedrag van de hoogte van de factuur met een maximum bedrag van €1.250,- per werknemer. Dit bedrag zal blijken uit de factuur die door de verkopende partij naar de werknemer wordt gestuurd met daarbij een betaalbewijs. De inhouding op de bron is een evenredig deel van de uitbetaling op het doel.

### **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 de fietsregeling 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.
- 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.
- De aanvraag dient voor 1 december het betreffende jaar digitaal op Afas insite te zijn aangeleverd.

### **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 onbelaste reiskostenvergoeding vastgesteld op € 0,21 cent (vanaf 1 januari 2024 € 0,23) 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.

### **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 Google-maps. 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;
- Het aantal kilometers enkele reis dat door de werknemer wordt afgelegd inzake woon-werkverkeer;
- De werknemer is op de hoogte gesteld van de cafetaria regeling en de wijze waarop er afstand kan worden genomen van de regeling;
- De werknemer voldoet aan de voorwaarden zoals deze in de toelichting van het reglement zijn opgenomen (zie pagina 1 en 2).

### **Voorwaarden**

- Wanneer een werknemer afstand neemt van de regeling dient dit voor 1 december van het betreffende jaar digitaal op Afas insite te zijn aangeleverd.

### **Voorbeeld**

De werknemer woont 17 kilometer enkele reis van zijn werkplek en ontvangt een onbelaste reiskostenvergoeding van € 547,80 per jaar (10 maanden x € 54,78) conform de tabel zoals opgenomen in de cao po.

De maximale onbelaste vergoeding bedraagt € 1.527,96 per jaar (17 x 2 x 214 x € 0,21). De ruimte tussen de ontvangen reiskostenvergoeding en de maximale fiscaal toegestane vergoeding bedraagt voor de werknemer € 980,16 (€ 1.527,96 - minus € 547,80). Dit bedrag kan alsnog onbelast worden vergoed. Uitgaande van een belastingtarief van 42% bedraagt het voordeel voor de werknemer ongeveer € 411,67 (€ 980,16 x 42%). Hierbij geldt de voorwaarde dat de eindejaarsuitkering en OOP voldoende ruimte biedt.