

Enkele aandachtspunten bij cafetarieregelingen in 2018

Bij veel werkgevers en werknemers bestaat de behoefte om een cafetarieregeling overeen te komen. In de publieke sector komen cafetarieregelingen vaak voor in de vorm van een individueel keuzebudget. Bij een cafetarieregeling kunnen een werkgever en een werknemer overeenkomen dat de werknemer een belast beloningsbestanddeel omruilt tegen een vorm van loon, waarbij hij geen of minder belasting betaalt.

Voorbeelden van cafetarieregelingen zijn:

- Werkgever en werknemer komen overeen dat de werknemer afziet van een deel van het brutoloon in ruil voor een onbelaste kostenvergoeding voor het lidmaatschap van de vakbond. De werkgever kan die vergoeding ten laste van de zogeheten vrije ruimte brengen, mits de werkgever hiervoor nog ruimte heeft.
- Als werknemers thuis telewerken, dan kan een werkgever met de werknemer overeenkomen dat de werknemer een onbelaste vergoeding krijgt voor telewerken. De werkgever kan hierbij gebruik maken van een gerichte vrijstelling. De werkgever en werknemer kunnen in het kader van een cafetarieregeling overeenkomen dat de werknemer een aantal verlofdagen ruilt voor het verkrijgen van de onbelaste vergoeding. Werkgever en werknemer kennen aan de verlofdagen van de werknemer dan een waarde toe.
- In de publieke sector kunnen ambtenaren een individueel keuzebudget gebruiken als aanvulling op hun inkomen (belast), om er extra vrije dagen voor te kopen (belast) of voor een opleiding (onbelast).



Voor- en nadelen van een cafetarieregeling

Voor werknemers heeft een cafetarieregeling als voordeel dat de werkgever een belast deel van het loon onbelast kan uitbetalen of als sprake is van ruil tegen een beloning in natura, tegen een lagere belaste waarde, waarbij de werknemer zelf de keuze heeft de cafetarieregeling toe te passen of niet.

Een lager fiscaal loon leidt bij een werknemer mogelijk ook voor meer zorg- kinderopvang- of huurtoeslag. Voor een werkgever heeft een cafetarieregeling uiteraard als voordeel dat hij zijn werknemer gunstige arbeidsvoorwaarden kan aanbieden.

Daarnaast verlaagt een cafetarieregeling ook de arbeidskosten, doordat een werkgever minder loonheffingen (loonbelasting en premies werknemersverzekeringen) hoeft af te dragen.

Nadelen cafetarieregeling

Voor werknemers betekent een lager brutoloon, een lagere grondslag bij de pensioenopbouw. Daarnaast ook een lagere grondslag voor inkomensafhankelijke uitkeringen, zoals WW.

Ook voor een werkgever zijn er nadelen. Het is administratief bewerklijker om een cafetarieregeling te hebben. Door een lager belastbaar loon door uitruil, wordt de grondslag voor berekening van de zogeheten vrije ruimte (2018: 1,2%) voor werkgevers lager. Daarnaast brengt invoering van een cafetarieregeling door een werkgever onzekerheid met zich, omdat deze mogelijk in strijd is met de Wet op de loonbelasting 1964 en kan leiden tot naheffingsaanslagen en vergrijpboeten.

Illustratief is een casus waarover Rechtbank Zeeland-West-Brabant (ECLI:NL:RBZWB:2016:6377) een oordeel moest geven. Hierbij wilde een uitzendbureau in de tweede helft van 2008 een cafetarieregeling invoeren met terugwerkende kracht tot 1 januari 2008 voor de bij haar in dienst zijnde buitenlandse uitzendkrachten. In het eerste half jaar droeg het uitzendbureau gewoon loonheffing af over het volledige loon. In de tweede helft van 2008 diende de werkgever correctieberichten in en wilde de cafetarieregeling met terugwerkende kracht tot 1 januari 2008 toepassen.



De rechtbank oordeelde dat het loon in het eerste half jaar geacht werd te zijn genoten op het moment van betaling en dat een werkgever dit genoten loon niet achteraf kon wijzigen, tenzij sprake was van een fout. Dat was echter niet het geval volgens de rechtbank. De naheffingsaanslag was terecht opgelegd.

Besluit over cafetarieregelingen

Om aan de behoeften van de praktijk tegemoet te komen, heeft de staatssecretaris van Financiën op 12 december 2017 opnieuw een besluit uitgebracht over toepassing van cafetarieregelingen. Dit besluit geeft toetsingskaders en uitgangspunten voor het overeenkomen van een cafetarieregeling. Belangrijk is dat de structurele keuzemogelijkheid in een beloningsregeling voor de werkgever en werknemer van wezenlijke betekenis is. Dan is in ieder geval voldaan aan de realiteitswaarde van een overeengekomen cafetarieregeling volgens de staatssecretaris. Hij is verder van mening dat de realiteitswaarde van een wijziging van de overeengekomen beloning (door de cafetarieregeling) geen nadere beoordeling door de Belastingdienst behoeft als het een op de toekomst gerichte wijziging is, die berust op een structurele regeling, zoals een cao. Wel is van belang dat inkomensafhankelijke regelingen die gevolgen verbinden aan de keuzes voor een bepaalde cafetarieregeling consequent worden toegepast. Is er een regeling in een cao waarbij een verlaging van het brutoloon via een cafetarieregeling geen invloed heeft op de grondslag van overwerktoeslagen? Dan doet dat volgens de staatssecretaris niets af aan het realiteitsgehalte van de overeengekomen cafetarieregeling.

Het voornoemde besluit is ten opzichte van zijn voorganger, het besluit van de staatssecretaris van Financiën van 15 juli 2016, nr. BLKB2016/765M, alleen aangevuld met een voorbeeld van een individuele budgetregeling. De werknemer kan tot het bedrag van het budget kiezen voor 'gewoon loon', extra verlof of een gericht vrijgestelde studie of opleiding. Naar aanleiding hiervan merkt de staatssecretaris op dat een beoordeling van een vergoeding in het kader van een gerichte vrijstelling in principe jaarlijks plaatsvindt. Een gerichte vrijstelling van kosten in een voorgaand kalenderjaar is alleen mogelijk als de werknemer een onvoorwaardelijk recht had in dat jaar op die vergoeding.



Als het recht op die vergoeding afhankelijk is van een keuze van de werknemer, moet die werknemer zijn keuze in het desbetreffende jaar hebben gemaakt. De staatssecretaris geeft een goedkeuring voor een in bepaald jaar nog niet uitbetaald budget. Goedgekeurd is dat het restant van niet-uitbetaald budget uiterlijk in januari volgend op het jaar van toekenning, tot het loon van de werknemer wordt gerekend.

Wijziging Wet op het minimumloon en cafetarieregelingen

De wijziging van de Wet op het minimumloon (WML) per 1 januari 2018 heeft ook gevolgen voor de toepassing van cafetarieregelingen. Bepaald is dat werknemers ook over overuren ten minste recht hebben op het wettelijk minimum loon. In een aantal aan de landbouw gerelateerde sectoren is het gebruikelijk om buitenlandse seizoenarbeiders te laten werken. De werkgevers in deze sectoren kwamen vaak met die buitenlandse werknemers overeen om het belaste loon over de gemaakte overuren om te ruilen tegen een onbelaste kostenvergoeding bijvoorbeeld voor huisvesting. Dit is vanaf 2018 dus niet meer mogelijk indien de werknemer recht alleen recht heeft op het minimumloon, hetgeen in deze sectoren gebruikelijk is. De overuren moeten daadwerkelijk worden uitbetaald.

(Bron: Taxence)