

UPDATE 2019-01

# Fiscaal vriendelijk belonen: uitruil van arbeidsvoorwaarden (cafetariasystemen)

**In deze handleiding zetten wij uiteen wat in het algemeen onder fiscaal vriendelijk belonen wordt verstaan (ook wel cafeteria-, uitruil- of keuze-regelingen genoemd; hierna: cafetariasysteem).**

Fiscaal vriendelijk belonen houdt in dat de werkgever zijn werknemers beloont op een manier waarbij hij optimaal gebruik maakt van fiscale mogelijkheden en faciliteiten. Hierdoor kan bij gelijkblijvende (en in sommige gevallen lagere) kosten voor de werkgever het netto inkomen van zijn werknemers stijgen, bijvoorbeeld door het verstrekken van bepaalde vormen van onbelast loon in natura, dan wel het vergoeden van bepaalde onbelaste kosten aan de werknemers.

Onderstaand treft u op hoofdlijnen een overzicht aan van de belangrijkste aandachtspunten bij fiscaal vriendelijk belonen. Hierbij beperken wij ons tot de met de loon- en premieheffing samenhangende aandachtspunten.

## Opzet en gevolgen van cafetariasystemen

Bij een cafetariasysteem kunnen werknemers naar eigen keuze bepaalde bruto arbeidsvoorwaarden uitruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden waar geen loonbelasting en premies over zijn verschuldigd.

De belaste loonbestanddelen betreffen bijvoorbeeld (een gedeelte van) het bruto loon per maand, een eindejaarsuitkering of bonus, een tantième, een provisie of de vakantietoeslag (hierna: de bron). De bron kan ook bestaan uit de loonwaarde van bijvoorbeeld Adv-dagen of vakantiedagen.

De werknemer kan dergelijke loonbestanddelen inzetten ter verkrijging van andere voor hem onbelaste loonbestanddelen, zoals bijvoorbeeld een vergoeding of verstrekking ter zake van een fiets, vakbondscontributie of een (aanvullende) vergoeding van reis-, studie- of andere kosten (hierna: het doel). Het budgetmodel, het persoonlijk of individueel keuzebudget (PKB respectievelijk IKB) is een moderne variant hierop.

Zowel de bronnen als de doelen dienen, ondanks hun onderlinge samenhang vanwege de uitruil, steeds afzonderlijk op hun arbeidsrechtelijke en fiscale merites beoordeeld te worden.

## De bronnen

Een bron (of doel) in tijd wordt meestal in een geldwaarde uitgedrukt. Van een bron kan de waarde soms al bepaald zijn in de cao of de arbeidsvoorwaardenregeling. Het is echter ook mogelijk dat een bron in een cafetariasysteem om strategische redenen een afwijkende waarde krijgt. Aan een uur kan bijvoorbeeld een minimum of een maximum beloningswaarde worden toegekend, die afwijkt van het feitelijke uurloon.

In sommige gevallen is er uitsluitend een eindejaarsuitkering als bron beschikbaar wanneer aan een bepaalde voorwaarde (zoals 'de werknemer moet nog in dienst zijn') of prestatie is voldaan. Ook bij

een variabele bonus is de verkrijging ervan soms een onzekere factor. Let erop dat bij het uitruilen van een toekomstig bruto bestanddeel met een (netto) doel, de keuze van het doel vóór de toekenning van de bron moet zijn bepaald, dus voordat het recht op (uitbetaling van) de bron is ontstaan (het fiscale genietingsmoment).

Daarnaast is het zaak dat de werkgever door de uitruil niet in strijd met wet- en regelgeving handelt, bijvoorbeeld dat het resterend loon, vakantiegeld of het aantal vakantiedagen na uitruil niet beneden het wettelijk vereiste minimum komt.

## Pensioengevend loon als bron

Voor het begrip pensioengevend loon is het fiscale loon voor de loonbelasting het uitgangspunt. Dat het fiscale loon als uitgangspunt wordt genomen, betekent dat ook loonbestanddelen die niet tot het overeengekomen bruto loon in geld maar wel tot het fiscale loon behoren, tot het pensioengevend loon worden gerekend.

Onder de werkkostenregeling behoren alle vergoedingen en verstrekkingen (in geld of in natura), die als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen, in beginsel tot het eindheffingsloon en dus tot het fiscale loon. Het feit dat de vergoeding of verstrekking vervolgens kwalificeert als gerichte vrijstelling doet hier niet aan af.

Over eindheffingsloon mag dus pensioen worden opgebouwd, mits het eindheffingsloon voldoende individualiseerbaar is (hetgeen normaliter voor de door een werknemer specifiek gekozen doelen het geval zal zijn). Dit is bevestigd in een besluit van het ministerie van Financiën van 28 december 2018, nr. 2018-28514. Het pensioenreglement moet wel voorzien in de mogelijkheid om dergelijke individualiseerbare eindheffingsbestanddelen aan te merken als pensioengevend loon.

Een ruil van beloningsbestanddelen hoeft met inachtneming van de werkkostenregeling in het algemeen dus niet te leiden tot aanpassing van het pensioengevend loon. Vergoedingen en verstrekkingen behoren immers als eindheffingsbestanddelen tot het loon en daarmee tot het pensioengevend loon.

Dit is slechts anders indien:

- deze bestanddelen niet geïndividualiseerd kunnen worden, en
- in geval van een bijzondere vorm van ruil, namelijk die waarbij de werknemer loon ruilt tegen tijddoelen.

In die situaties zou de ruil in beginsel tot een verlaging van het pensioengevend loon moeten leiden. Dit geldt ook als de uitruil plaatsvindt in een andere maand dan de peilmaand voor het vaststellen van het pensioengevend loon, of bij een tijdelijke uitruil in het kader van een cafetariasysteem. Het gebruik van een peilmaand geschiedt immers uit oogpunt van administratieve vereenvoudiging en kan niet het beginsel van een juiste pensioenmaatstaf opzij zetten.

In het eerdergenoemde besluit 2018-28514 is daarom voor alle soorten pensioenstelsels onder voorwaarden goedgekeurd dat een verlaging van het pensioengevend loon achterwege blijft bij een verlaging van het loon, mits aan de volgende drie voorwaarden wordt voldaan:

- Er is sprake van een schriftelijk vastgelegde regeling waaraan ten minste driekwart van de werknemers kan deelnemen die behoren tot een organisatorische of functionele eenheid van de werkgever;
- Het betreft een regeling waarbij de verlaging van het fiscale loon tijdelijk is, dus niet structureel. De werknemer moet ten minste één keer per jaar de keuze hebben om de samenstelling van zijn beloning te wijzigen;
- Het betreft de ruil van loon tegen uitsluitend verminderingen van de arbeidstijd tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur. Deze vermindering van arbeidstijd is niet hetzelfde als het werken in deeltijd.

## De doelen

Er zijn tijddoelen en gelddoelen. Bij tijddoelen wordt verlof gekocht; bij gelddoelen wordt een bepaalde verstrekking, vergoeding of voorziening 'gekocht' door af te zien van een bepaalde bron. Aan alle bestedingsdoelen zijn de voorwaarden en gevolgen verbonden die behoren bij de desbetreffende arbeidsvoorwaarde. De ingezette doelen dienen steeds op hun eigen arbeidsrechtelijke en fiscale gevolgen beoordeeld te worden.

Sinds de invoering van de werkkostenregeling kunnen cafetariasystemen voorzien in een ruil waarbij de werkgever de heffing bij de werknemer volledig voorkomt. De werkgever kan dit doen door een vergoeding of verstrekking aan te wijzen als eindheffingsloon, met inachtneming van het zogenoemde gebruikelijkheids criterium.

Het kan gaan om doelen die als eindheffingsloon onder voorwaarden geheel of gedeeltelijk gericht zijn vrijgesteld, zoals bijvoorbeeld:

- een (aanvullende) vergoeding of verstrekking ter zake van arbovoorzieningen in een werkruimte thuis;
- reiskosten tot het fiscaal toegestane maximum van € 0,19 per kilometer voor woon-werkverkeer of andere zakelijke reizen, of
- opleiding en scholing.

Als de uitruil zou plaatsvinden voor het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van voor de werkzaamheden noodzakelijke voorzieningen, zoals gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur, kan echter geen gebruik worden gemaakt van de betreffende gerichte vrijstelling, omdat dan niet voldaan wordt aan de voorwaarden van het noodzakelijkheids criterium.

Kiest de werknemer voor doelen waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt, dan zal het doel door de werkgever moeten worden aangewezen als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte. Te denken valt hierbij bijvoorbeeld aan:

- het vergoeden of verstrekken van (de factuurwaarde van) een fiets;
- fitness buiten de werkplek;
- bovenmatige reiskostenvergoedingen;
- vergoeding van vakbondscontributie, en/of
- vaste algemene kostenvergoedingen die niet zijn onderbouwd en gespecificeerd.

Vergoedingen en verstrekkingen ten laste van de vrije ruimte van maximaal € 2.400 per persoon per jaar beschouwt de Belastingdienst overigens naar eigen zeggen in ieder geval als gebruikelijk. Voor zover er geen gerichte vrijstelling van toepassing is en geen vrije ruimte resteert, komt de heffing dan voor rekening van de werkgever. Het uiteindelijke voordeel voor de werknemers blijft dan hun belastingbesparing.

## Gevolgen van de uitruil voor werkgever en werknemer

De uitruil van loonbestanddelen hoeft geen extra kosten voor de werkgever met zich mee te brengen. De uitruil van bruto loon leidt in het algemeen zelfs tot lagere werkgeverslasten, zeker als de beschikbare vrije ruimte binnen de werkkostenregeling niet wordt overschreden.

Binnen de werkkostenregeling kan de uitruil echter ook nadelige effecten hebben. De verlaging van het bruto loon zorgt er immers voor dat de grondslag voor de beschikbare vrije ruimte evenredig wordt verminderd. Door een (te) ruim gebruik van het binnen de regeling gekozen doel zou vervolgens onbedoeld het gevolg kunnen optreden dat de berekende vrije ruimte wordt overschreden, waardoor eindheffing (dus een extra werkgeverslast) verschuldigd is en de door de werkgever beoogde kostenneutraliteit teniet wordt gedaan.

De werkgever kan daarentegen door de verlaging van het bruto loon onder voorwaarden wel in aanmerking komen voor loonkostensubsidies. Door de verlaging van het bruto loon kan hij tevens minder premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet verschuldigd zijn, voor zover de geldende maximale premiegrondslagen nog niet zijn overschreden.

Afhankelijk van de ingeruilde arbeidsvoorwaarden (de gekozen bronnen), kan een verlaging van het bruto loon voor de betrokken werknemers echter ook gevolgen hebben voor de hoogte van hun uitkeringsrechten uit sociale verzekeringen, jubileumuitkeringen, pensioenopbouw (zie ook pagina 2) en andere inkomensafhankelijke voorzieningen en toeslagen. De werkgever dient de werknemers hier expliciet op te wijzen.

## Fiscale voorwaarden toepassing cafetariasysteem

Er is een aantal fiscale voorwaarden aan een cafetariasysteem verbonden, die de werkgever in acht moet nemen. De basis daarvan vormt mede een besluit van het ministerie van Financiën van 12 december 2017, nr. 2017-188201. In elk geval dient aan de onderstaande voorwaarden te worden voldaan:

- Het cafetariasysteem moet schriftelijk zijn vastgelegd, in bijvoorbeeld de (aanvullende) arbeidsovereenkomst;
- Er moet uitdrukkelijk sprake zijn van een uitruil van loonbestanddelen en niet van een betalingsregeling of louter een besteding van het loon;
- De uitruil moet betrekking hebben op toekomstige loonbestanddelen. Een absolute voorwaarde is dat de keuze door de werknemer is gemaakt voordat het desbetreffende loon fiscaal wordt genoten;
- Een uitruil van loonbestanddelen moet realiteitswaarde hebben, wat eerder wordt aangenomen als werknemers een 'structurele' (jaarlijkse) keuzemogelijkheid hebben.
- Als achteraf blijkt dat het cafetariasysteem onjuist is toegepast, en dat er dus niet is voldaan aan de fiscale vereisten, heeft dit tot gevolg dat hetgeen door de werknemer belastingvrij is verkregen, alsnog als loon voor de loonheffingen wordt aangemerkt. Er kunnen dan dus naheffingsaanslagen aan de werkgever worden opgelegd, vermeerderd met rente en eventueel een boete.

## Richtlijnen fiscus met betrekking tot de realiteitswaarde van cafetariasystemen

Een cafetariasysteem moet volgens de richtlijnen van de Belastingdienst voor wat betreft de keuze van de bronnen voldoen aan de zogenoemde realiteitswaarde: een wijziging van een arbeidsvoorwaarde houdt feitelijk een nieuwe of aangepaste arbeidsovereenkomst in en de consequenties daarvan moeten doorwerken in de andere loongerelateerde emolumenten. Alleen als sprake is van een schriftelijk overeengekomen verlaging van toekomstig bruto loon, een verlaging met realiteitswaarde, wordt het bedrag waarmee het bruto loon is verlaagd niet als belast loon aangemerkt.

De realiteitswaarde wordt in de praktijk aannemelijk bevonden, als de verlaging doorwerkt in de hoogte van inkomensafhankelijke betalingen of uitkeringen, voor zover het verlaagde bruto loonbestanddeel daarvan deel uitmaakt. Een verlaging van het bruto loon heeft niet alleen invloed op de hoogte van het vakantiegeld, het loon dat tijdens ziekte wordt doorbetaald en de mogelijke toekomstige uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen, maar ook bijvoorbeeld op het bruto uurloon, waarover andere looncomponenten zoals een overwerk- of onregelmatigheidstoeslag wordt berekend.

Het staat werkgever en werknemers echter vrij om, met inachtneming van de daarvoor geldende regelgeving, regelingen bijvoorbeeld via een algemeen geldende cao-bepaling zodanig aan te passen dat keuzes in het kader van een cafetariasyستم daarop geen invloed meer hebben.

Als u met een werknemer een incidentele keuzemogelijkheid overeenkomt, bestaat het risico dat het cafetariasyستم de realiteitswaarde mist en dat de Belastingdienst het cafetariamodel daardoor niet accepteert. En ook accepteert de Belastingdienst cafetariasyستم niet die 'voorspelbaar nadelig' zijn en praktische betekenis missen.

## Administratieve verwerking cafetariasyستم

Aan de invoering van een cafetariasyستم moet een gedegen voorbereiding vooraf gaan. De verwerking van een cafetariasyستم moet de werkgever ook consequent doorvoeren. Allereerst moet aandacht worden besteed aan de opzet en inhoud van het cafetariasyستم voor wat betreft:

- de bronnen die ingezet kunnen worden;
- de doelen die gekozen kunnen worden;
- de keuzemomenten voor de werknemer;
- de wijze van schriftelijke vastlegging van mogelijkheden en keuzes;
- de communicatie hierover met de afdeling HR c.q. de personeels- en salarisadministratie;
- de verwerking hiervan in de loonadministratie.

BDO kan hierbij behulpzaam zijn en heeft hiervoor desgevraagd modellen beschikbaar.

De verwerking van een cafetariaregeling in de loonadministratie heeft in voorkomende gevallen ook zo zijn eigen specifieke kenmerken en voorwaarden. Bij diverse cao-beoordelingen en -controles is in het verleden door de Belastingdienst namelijk gesteld dat het bedrag van de door de werknemer ter beschikking gestelde bron (bijvoorbeeld de uitruil van loon) niet louter als inhouding in mindering mocht worden gebracht op het bruto loon, zonder dat er daadwerkelijk sprake was van een salarisverlaging met alle gevolgen van dien, zoals omschreven in het hiervoor genoemde besluit van nr. 2017-188201.

Het is toegestaan om een structureel overeengekomen salaris aanpassing, zoals deze tussen werkgever en werknemer op basis van een schriftelijk cafetariasyستم (voor de duur van de toepassing van dit syستم) is vastgelegd in bijvoorbeeld een getekende aanvulling op de arbeidsovereenkomst, in twee afzonderlijke salariscomponenten op de salarisstrook zichtbaar te maken.

Deze componenten zijn dan enerzijds het oorspronkelijke contractuele salaris (positief), en anderzijds het bedrag van de overeengekomen salarisverlaging (negatief). Het saldo van beide componenten vormt dan de grondslag voor de berekening van het vakantiegeld, de pensioenopbouw (voor zover noodzakelijk), het loon tijdens ziekte en zwangerschap, het loon voor de sociale verzekeringen en de grondslag voor bepaalde inkomensafhankelijke voorzieningen. Door het ministerie van Financiën is desgevraagd bevestigd dat vermelding van beide salariscomponenten op de salarisstrook geen afbreuk doet aan de mogelijkheid gebruik te maken van een cafetariasyستم met voldoende realiteitswaarde.

## Meer weten?

De BDO-specialisten op het gebied van Loon- & Premieheffing en BDO Legal maken onderdeel uit van BDO HR Services, uw adviseur voor alle mogelijke personele vraagstukken in elke levensfase van uw organisatie. Voor meer informatie zie: [www.bdo.nl/hrservices](http://www.bdo.nl/hrservices). U kunt ons natuurlijk ook rechtstreeks benaderen via telefoon 070 – 338 07 22 of via [alp@bdo.nl](mailto:alp@bdo.nl).

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie, kunt u zich wenden tot BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. en BDO Legal B.V. of een van haar adviseurs.

BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. en BDO Legal B.V., de met haar getieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

**BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V.** handelt tevens onder de namen: BDO Accountants, BDO Belastingadviseurs, BDO Global Outsourcing, BDO International Tax Services, BDO IT Audit & Security, BDO Tax Consultants.

BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. en BDO Legal B.V. zijn lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maken deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.