

Cafetariamodel

Cafetariamodel

Uitvoeringsregeling cafetariamodel gemeente Sittard-Geleen

Het uitwisselen van vrije tijd tegen geld en omgekeerd is een van de elementen van een cafetariamodel of CAO. Daarnaast is binnen zo'n model ook sprake van het tegen elkaar kunnen uitruilen van arbeidsvoorwaarden onder de door de wetgever daarvoor vastgestelde gunstige fiscale voorwaarden. In de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling (hierna: de arbeidsvoorwaardenregeling of afgekort arbvwv) zijn hierover voorschriften terug te vinden in hoofdstuk 4a.

- 1 Artikel 4a:1 maakt het mogelijk om vakantie-uren te verkopen.
- 2 Op grond van artikel 4a:2 kunnen extra vakantie-uren worden gekocht.
- 3 Een medewerker kan op grond van artikel 4a:3 vragen zijn bezoldiging, zijn vakantie- en/of eindejaarsuitkering of de vergoeding waar hij recht op heeft bij verkoop van vakantie-uren te verlagen voor bestedingsmogelijkheden die door Burgemeester en Wethouders zijn vastgesteld.

Het is aan het college om voorschriften en voorwaarden vast te stellen waaronder deze uitruil kan plaatsvinden. Die voorschriften en voorwaarden zijn in deze regeling verwoord. Zij zijn afgestemd op de fiscale randvoorwaarden.

De fiscale voorschriften bieden een werkgever de mogelijkheid om aan een medewerker betalingen te doen waarover geen belasting verschuldigd is. Het recht op een aantal van deze vergoedingen is in de arbeidsvoorwaardenregeling expliciet vastgelegd (uitkering bij jubileum en overlijden, studiekosten, verhuiskosten, kosten dienstreizen etc.).

Bij artikel 4a:3 gaat het dus feitelijk om het omzetten van belaste loonbestanddelen in vergoedingen die volgens de fiscale regelgeving onbelast kunnen worden uitbetaald. Het bijzondere daarbij is, dat aan de arbeidsvoorwaardenregeling geen recht op zo'n vergoeding kan worden ontleend.

Burgemeester en Wethouders hebben een ruime beleidsvrijheid. Die wordt "slechts" beperkt door fiscale voorschriften. Zij strekt zich uit over zowel de soort vergoedingen die onder het cafetariamodel kunnen worden gebracht als de loonbestanddelen waarvoor de uitruil mogelijk wordt gemaakt.

Als bestedingsmogelijkheden als bedoeld in artikel 4a:3 gelden:

- 1 betalingen van vakbondscontributie (bijlage 1);
- 2 kosten die gemaakt worden in verband met het woon-werkverkeer (bijlage 2);
- 3 uitgaven in verband met de aanschaf van een fiets ten behoeve van het woon-werkverkeer (bijlage 3).
- 4 bijdrage in verstrekte parkeergelegenheid (bijlage 4).

Als loonbestanddelen die, al dan niet in combinatie, ingezet kunnen worden voor de aangewezen bestedingsmogelijkheden gelden:

- 1 de bezoldiging, met dien verstande dat uitruil niet tot gevolg mag hebben dat het nog tot uitbetaling komende bedrag minder bedraagt dan het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- 2 de vakantie-uitkering;
- 3 de eindejaarsuitkering;
- 4 de vergoeding voor verkochte verlofuren . **

*) Voor de berekening van de tegenwaarde van de verkochte uren wordt uitgegaan van het uurloon van de medewerker op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij gebruik gaat maken van de regeling. Bij een volledig dienstverband kunnen maximaal 72 uur per jaar worden verkocht (voor een parttimer geldt een aantal naar rato). De mogelijkheid van verkoop van verlofuren is verder afhankelijk van de beschikbare budgettaire ruimte en kan ook om andere redenen van dienstbelang worden beperkt.

*) Volgens de arbeidsvoorwaardenregeling (artikel 4a:1, lid 3) kan jaarlijks worden gevraagd om maximaal 72 vakantie-uren te mogen omzetten in een geldelijke vergoeding. Daarbij moet rekening worden gehouden met het volgende: Op grond van de Europese richtlijn 93/104/EG heeft een medewerker met een volledige betrekking recht op tenminste 144 vakantie-uren per jaar. Dat aantal ligt voor een gemeenteambtenaar hoger (minstens 158,4 uur bij een volledige betrekking, artikel 6:2 arbvwv). Slechts het verschil tussen de wettelijke vakantie-uren (dus 144) en de bovenwettelijke vakantie-uren (158,4) mag in het kader van het cafetariamodel worden verkocht (dus 14,4 uur per jaar bij een volledige betrekking). Volgens artikel 6:2 arbvwv kan het aantal vakantie-uren voor een voltijder worden verhoogd met maximaal 50,4 uur door in een kalenderjaar 50,4 uur meer te werken dan de arbeidsduur per jaar. Zo kan het aantal vakantie-uren worden verhoogd tot 208,8 uur en kan maximaal 64,8 uur worden verkocht. Het aantal verlo-

De voorwaarden waaronder voor elk van de aangewezen bestedingsmogelijkheden uitwisseling van loonbestanddelen kan plaatsvinden zijn in de bijlagen bij deze regeling omschreven.

De uitwisseling van loonbestanddelen wordt formeel vastgelegd in een overeenkomst. Deze overeenkomst geldt als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

Afhankelijk van zowel de gekozen bestedingsmogelijkheid als de ingezette loonbestanddelen heeft de uitwisseling consequenties op het terrein van salarisafhankelijke uitkeringsrechten en/of de pensioenopbouw. Hiervoor wordt verwezen naar de op de afzonderlijke bestedingsmogelijkheden betrekking hebbende bijlagen bij deze regeling.*

Deze regeling wordt aangepast indien en voor zover dat noodzakelijk is om afstemming te houden met andere, met name wettelijke regelgeving. Degene die gebruik maakt van de in deze regeling vermelde mogelijkheden verplicht zich om deze tussentijdse wijzigingen te accepteren.

In alle gevallen waarin deze uitvoeringsregeling niet voorziet wordt door of namens Burgemeester en Wethouders een afzonderlijke beslissing genomen.

Bijlage 1 Vakbondscontributie

Van deze regeling kan gebruik worden gemaakt door de bij een erkende vakorganisatie aangesloten medewerker van de gemeente Sittard-Geleen die werkzaam is uit hoofde van een ambtelijke aanstelling resp. een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de arbeidsvoorwaardenregeling.

De regeling beoogt een medewerker de mogelijkheid te bieden om voor de door hem betaalde vakbondscontributie een onbelaste vergoeding te ontvangen in ruil voor belaste loonbestanddelen.

De hoogte van de vergoeding is gelijk aan het bedrag van de feitelijke uitgaven, blijkend uit een door de medewerker over te leggen betalingsbewijs.

De medewerker wordt schriftelijk in kennis gesteld van de consequenties die deelname aan de regeling voor hem heeft. Deze consequenties zijn:

Bij verlaging van de bezoldiging

- Verlaging van de bezoldiging heeft negatieve gevolgen voor de hoogte van salarisafhankelijke uitkeringsrechten zoals de vakantie- en de eindejaarsuitkering, de doorbetaling bij ziekte, de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid (WAO en/of WIA), de suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van de arbeidsvoorwaardenregeling, de WW-uitkering (wettelijk en bovenwettelijk) en de ZW-uitkering (geldt voor de zgn. vangnetgroepen).

Bij verlaging van de vakantie-uitkering Verlaging van de vakantie-uitkering heeft dezelfde consequenties als verlaging van de bezoldiging. Een uitzondering hierop is de eindejaarsuitkering. Deze wordt namelijk niet berekend over de vakantie-uitkering.

Bij verlaging van de eindejaarsuitkering Verlaging van de eindejaarsuitkering heeft dezelfde consequenties als verlaging van de bezoldiging. Een uitzondering hierop is de vakantie-uitkering. Deze wordt namelijk niet berekend over de eindejaarsuitkering.

Inzet vergoeding verkochte vakantie-uren* Indien hiervoor wordt gekozen heeft dat geen verdere consequenties.

- De uitvoering van deze regeling gebeurt door de Personeels- en Salarisadministratie van de gemeente Sittard-Geleen.
- De vakbondscontributie wordt in eerste aanleg door de medewerker zelf voldaan.
- Nadat medewerker het doel "vakbondscontributie" heeft indiend in de benefit planner en het (de) bewijs (bewijzen) van betaling heeft ingeleverd bij de personeelsadministratie, komt de vergoeding tot uitbetaling.

Bijlage 2 Woon-werkverkeer

Van deze regeling kan gebruik worden gemaakt door de medewerker van de gemeente Sittard-Geleen

- 1 die werkzaam is uit hoofde van een ambtelijke aanstelling resp. een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de arbeidsvoorwaardenregeling en
- 2 die geen aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer op grond van het bepaalde in artikel 18:1:6 van die regeling.

furen kan ook worden verhoogd door op grond van verlofuren die het gevolg zijn van de vergoeding van overwerk om te zetten in vakantie-uren (artikel 3:2:1, lid 3, arbvwr). Voor die omzetting geldt een maximum van 50,4 uren per jaar.

*) Zie hiervoor ook het besluit van 7 december 2005, nr. CPP2005/2518M van de directeur-generaal Belastingdienst heeft namens de staatssecretaris van Financiën en het besluit van 8 september 2008, nr. CPP2008/1727M, Stcrt. nr. 183, van de Staatssecretaris van Financiën.

*) Deze optie is alleen beschikbaar als de medewerker vóór 1 november een verzoek heeft ingediend (en dat verzoek ook is ingewilligd) om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie te verminderen in ruil voor een financiële vergoeding (artikel 4a:1, eerste en vijfde lid, arbvwr). Dit geldt ook voor alle in de overige bijlagen bij deze regeling bedoelde bestedingsmogelijkheden.

Met de regeling wordt beoogd belaste loonbestanddelen uit te wisselen tegen een vaste onbelaste reiskostenvergoeding in een situatie waarin de medewerker een vaste arbeidsplaats heeft die hij met enige regelmaat bezoekt. Hiervan is sprake als de medewerker vermoedelijk in ten minste 36 weken zijn arbeidsplaats zal bezoeken.

Voor de berekening van de vaste vergoeding wordt uitgegaan van 214 werkdagen per jaar. Het aantal dagen wordt vermenigvuldigd met de totale reisafstand in kilometers per dag van en naar de vaste arbeidsplaats van de medewerker. Deze reisafstand wordt vermenigvuldigd met een bedrag van € 0,19. Het aldus verkregen bedrag wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het bedrag van de loonbestanddelen die door de medewerker voor uitwisseling zijn ingezet. De reisafstand woon-werkverkeer wordt berekend met de ANWB-routeplanner, waarbij wordt uitgegaan van de kortste route.

De regeling wordt naar evenredigheid toegepast voor de medewerker die in deeltijd werkt of die maar een aantal dagen per week naar een vaste arbeidsplaats reist.

Als een medewerker bijv. als gevolg van ziekte gedurende enig jaar minder dan 150 dagen heeft gewerkt (bij een medewerker die op minder dan vijf dagen per week werkt naar rato) vindt een herberekening plaats van de vergoeding waarvoor uitwisseling van loonbestanddelen mogelijk is.

De medewerker wordt schriftelijk in kennis gesteld van de consequenties die het gebruik maken van deze regeling voor hem heeft. Deze consequenties zijn:

Bij verlaging van de bezoldiging

- Verlaging van de bezoldiging heeft negatieve gevolgen voor de hoogte van salarisafhankelijke uitkeringsrechten zoals de vakantie- en de eindejaarsuitkering, de doorbetaling bij ziekte, de WAO- of WIA-uitkering, de suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling, de WW-uitkering (wettelijk en bovenwettelijk) en de ZW-uitkering (geldt voor de zgn. vangnetgroepen).

Bij verlaging van de vakantie-uitkeringVerlaging van de vakantie-uitkering heeft dezelfde consequenties als verlaging van de bezoldiging. Een uitzondering hierop is de eindejaarsuitkering. Deze wordt namelijk niet berekend over de vakantie-uitkering.

Bij verlaging van de eindejaarsuitkeringVerlaging van de eindejaarsuitkering heeft dezelfde consequenties als verlaging van de bezoldiging. Een uitzondering hierop is de vakantie-uitkering. Deze wordt namelijk niet berekend over de eindejaarsuitkering.

Inzet vergoeding verkochte vakantie-urenIndien hiervoor wordt gekozen heeft dat geen verdere consequenties.

De uitvoering van deze regeling gebeurt door de Personeels- en Salarisadministratie van de gemeente Sittard-Geleen.

Nadat de medewerker het doel "reiskosten woon-werkverkeer" heeft ingediend in de benefit planner komt de vergoeding tot uitbetaling samen met de betaalbaarstelling van de bezoldiging in en over de maand december. De vergoeding kan echter ook (gedeeltelijk) tot uitbetaling komen in mei als gevraagd is om uitruil van vakantie-uitkering.

Bijlage 3 Fietsenplan

Van deze regeling kan gebruik worden gemaakt door de medewerker van de gemeente Sittard-Geleen

- 1 die werkzaam is uit hoofde van een ambtelijke aanstelling resp. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als bedoeld in de arbeidsvoorwaardenregeling;
- 2 waarvan aannemelijk is dat zijn dienstverband nog tenminste twee jaar zal voortduren, te rekenen vanaf de dag waarop ingevolge deze regeling door de gemeente (een eerste) betaling wordt verricht.

Tot deelname aan de regeling wordt toegelaten de medewerker

- 1 die verklaart dat de fiets op meer dan de helft van het aantal dagen dat hij pleegt te reizen in het kader van woon-werkverkeer wordt gebruikt* en
- 2 geen parkeervergunning van de gemeente Sittard-Geleen op zijn naam heeft,
- 3 die tevens verklaart te accepteren dat, indien achteraf onvoldoende aannemelijk kan worden gemaakt dat voldaan wordt aan de hiervoor genoemde voorwaarde, de fiscale consequenties daarvan voor zijn rekening komen,

met dien verstande, dat bij herhaalde deelname tenminste 36 maanden verstreken moeten zijn nadat voor de laatste keer van de regeling gebruik werd gemaakt.

- 1 De medewerker is vrij in de keuze van de leverancier en het merk fiets.*

*) Dit kan ook betekenen dat de medewerker de fiets gebruikt voor het plaatselijk vervoer van de woning naar het bus/treinstation resp. een carpoolplaats en dit gebeurt op meer dan de helft van het aantal dagen dat hij pleegt te reizen in het kader van woon-werkverkeer. Boven een grens van 15 kilometer is het voor de belastingdienst niet meer automatisch aannemelijk dat een medewerker op meer dan de helft van het aantal werkdagen gebruik maakt van de fiets voor woon-werkverkeer. Dat maakt deelname aan dit plan echter niet op voorhand onmogelijk. Medewerkers hebben op dit punt een eigen verantwoordelijkheid.

*) Ook voor de aanschaf van een fiets met "elektronische trapondersteuning" kan een beroep op deze regeling worden gedaan.

- 2 De medewerker wordt bij aanschaf van de fiets onmiddellijk eigenaar. Beschadiging, diefstal e.d. zijn voor eigen rekening en risico.
- 3 Voor zover de fiets meer kost dan € 749,00* kan voor het bedrag van de overschrijding géén beroep worden gedaan op dit plan.
- 4 Bij deelname aan deze regeling ontvangt de medewerker van de gemeente een vergoeding van 50% van de aanschafwaarde van de fiets met dien verstande dat deze vergoeding maximaal € 136,00 bedraagt. Voor het resterende bedrag vindt een uitwisseling van arbeidsvoorwaarden plaats zoals dit wordt vastgelegd in overeenkomst fietsenplan.
- 5 Medewerkers die eerder hebben deelgenomen aan het fietsenplan waarbij de werkgeversbijdrage maximaal € 227,- bedroeg (de zogenaamde 5-jarenregeling) komen bij een volgende aanschaf van een fiets niet eerder in aanmerking voor de werkgeversbijdrage van maximaal € 136,- dan na het verstrijken van de betreffende termijn van vijf jaar.
- 6 Bij aanschaf kan de medewerker een gangbare fietsverzekering tegen tenminste diefstal afsluiten. Een uitgebreidere vorm van verzekering (all-risk) is mogelijk. De kosten van deze verzekering worden op verzoek van de medewerker toegevoegd aan het bedrag waarvoor ingevolge deze regeling een uitwisseling van arbeidsvoorwaarden plaatsvindt.
- 7 Het bedrag waarvoor uitwisseling van arbeidsvoorwaarden plaatsvindt wordt op verzoek van de medewerker gedurende maximaal de looptijd van het fietsenplan (3 jaar) voor een bedrag van ten hoogste € 82,00 per jaar verhoogd in verband met uitgaven wegens onderhoud van de fiets en aanschaf van accessoires.
- 8 De medewerker mag de fiets niet binnen een termijn van 36 maanden verkopen.

De medewerker wordt, door publicatie van deze regeling, schriftelijk geïnformeerd over de consequenties die deelname aan deze regeling plan voor hem heeft. Deze consequenties zijn:

Bij verlaging van de bezoldiging

- Verlaging van de bezoldiging heeft negatieve gevolgen voor de hoogte van salarisafhankelijke uitkeringsrechten zoals de vakantie- en de eindejaarsuitkering, de doorbetaling bij ziekte, de WAO- of WIA-uitkering, de suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling, de WW-uitkering (wettelijk en bovenwettelijk) en de ZW-uitkering (geldt voor de zgn. vangnetgroepen).

Bij verlaging van de vakantie-uitkeringVerlaging van de vakantie-uitkering heeft dezelfde consequenties als verlaging van de bezoldiging. Een uitzondering hierop is de eindejaarsuitkering. Deze wordt namelijk niet berekend over de vakantie-uitkering.

Bij verlaging van de eindejaarsuitkeringVerlaging van de eindejaarsuitkering heeft dezelfde consequenties als verlaging van de bezoldiging. Een uitzondering hierop is de vakantie-uitkering. Deze wordt namelijk niet berekend over de eindejaarsuitkering.

Inzet vergoeding verkochte vakantie-urenIndien hiervoor wordt gekozen heeft dat geen verdere consequenties.

- De uitvoering van deze regeling gebeurt door de Personeels- en Salarisadministratie van de gemeente Sittard-Geleen.
- Bij aankoop zorgt de medewerker in eerste instantie zelf voor de betaling.
- Verrekening vindt plaats nadat hij het doel fietsenplan heeft ingevuld in de benefit planner en een kopie van de gespecificeerde en op naam gestelde factuur (+ evt. verzekeringspolis) heeft ingeleverd bij de Personeelsadministratie. Het bedrag van die verrekening gaat niet uit boven het bedrag, dat correspondeert met de in deze regeling vermelde maxima.
- Indien van toepassing wordt op dat bedrag 50% van de aanschafwaarde van de fiets (met een maximum van € 136,00) in mindering is gebracht. Het restant wordt met de medewerker verrekend op de manier die in de overeenkomst is aangegeven.

Wanneer de medewerker de gemeentelijke dienst verlaat binnen een termijn van 12 maanden nadat hij is gaan deelnemen aan de regeling wordt het bedrag waarvoor nog geen uitwisseling heeft plaatsgevonden verrekend met het nettosalarij over de laatste maand van de dienstbetrekking.

Bijlage 4 Parkeergelegenheid

Van deze regeling kan gebruik worden gemaakt door de medewerker van de gemeente Sittard-Geleen

- 1 die werkzaam is uit hoofde van een ambtelijke aanstelling resp. een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de arbeidsvoorwaardenregeling en
- 2 die geen aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer op grond van het bepaalde in artikel 18:1:6 van die regeling.

Met deze regeling wordt beoogd belaste loonbestanddelen uit te wisselen ter hoogte van de waarde van het bedrag dat de medewerker aan de gemeente verschuldigd is, voor de aan hem verstrekte par-

*) De in deze regeling genoemde bedragen volgen de aanpassingen zoals die in de betreffende fiscale voorschriften worden vastgelegd.

keergelegenheid bij de plaats waar hij zijn werkzaamheden verricht. Voorwaarde is dat die bijdrage feitelijk wordt voldaan.

Van de in deze bijlage omschreven uitruilmogelijkheid kan geen gebruik worden gemaakt door een medewerker die ook reeds deelneemt aan het fietsplan als bedoeld in bijlage 3 van deze regeling. De bijdrage die de medewerker feitelijk aan de werkgever verschuldigd is, is gelijk aan het bedrag van de waarde van de aan hem verstrekte parkeergelegenheid.

De medewerker wordt schriftelijk in kennis gesteld van de consequenties die het gebruik maken van deze regeling voor hem heeft. Deze consequenties zijn:

Bij verlaging van de bezoldiging

- Verlaging van de bezoldiging heeft negatieve gevolgen voor de hoogte van salarisafhankelijke uitkeringsrechten zoals de vakantie- en de eindejaarsuitkering, de doorbetaling bij ziekte, de WAO- of WIA-uitkering, de suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling, de WW-uitkering (wettelijk en bovenwettelijk) en de ZW-uitkering (geldt voor de zgn. vangnetgroepen).

*Bij verlaging van de vakantie-uitkering*Verlaging van de vakantie-uitkering heeft dezelfde consequenties als verlaging van de bezoldiging. Een uitzondering hierop is de eindejaarsuitkering. Deze wordt namelijk niet berekend over de vakantie-uitkering.

*Bij verlaging van de eindejaarsuitkering*Verlaging van de eindejaarsuitkering heeft dezelfde consequenties als verlaging van de bezoldiging. Een uitzondering hierop is de vakantie-uitkering. Deze wordt namelijk niet berekend over de eindejaarsuitkering.

*Inzet vergoeding verkochte vakantie-uren*Indien hiervoor wordt gekozen heeft dat geen verdere consequenties.

- De uitvoering van deze regeling gebeurt door de Personeels- en Salarisadministratie van de gemeente Sittard-Geleen.
- De kosten voor de verstrekte parkeergelegenheid worden in eerste aanleg door de gemeente Sittard-Geleen, team HRM betaald.
- Nadat de medewerker het doel "parkeervergunning" heeft ingevuld in de benefit planner, wordt de bijdrage welke de werknemer verschuldigd is, jaarlijks verrekend in de maand december.