

## Cafetarieregeling in de Cao Huisartsenzorg

Artikel 6.8 van de Cao Huisartsenzorg 2024-2025 biedt werknemers de mogelijkheid om een deel van het brutosalaris ('de bron') uit te ruilen voor een onbelaste vergoeding of verstrekking ('het doel'). Dit wordt ook wel een 'cafetarieregeling' genoemd.

Binnen deze regeling kan de werknemer een deel van het brutosalaris, vakantiegeld en/of eindejaarsuitkering inzetten voor bijvoorbeeld de verstrekking van een (elektrische) fiets, een sport- of fitnessabonnement of de kosten van een opleiding of studie, die niet al (verplicht) wordt vergoed door de werkgever. Werkgever en werknemer maken hier afspraken over.

### (Rand)voorwaarden en spelregels van de cafetarieregeling

- Uitruil van brutosalaris is alleen mogelijk met inachtneming van de geldende (fiscale) wet- en regelgeving en geldt alleen voor het deel van het brutosalaris dat uitstijgt boven het minimumloon.
- Met de werkkostenregeling (WKR) mag een werkgever een deel van het fiscale loon besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor werknemers. Dat deel heet de 'vrije ruimte'. De hoogte van deze 'vrije ruimte' is aan regels gebonden en afhankelijk van het totale fiscale loon. Over alles wat de werkgever vergoedt boven de 'vrije ruimte' wordt 80% eindheffing geheven. De 'vrije ruimte' in de WKR is beperkt en per kalenderjaar verschillend. Omdat de uitruil van salaris afhankelijk is van de beschikbare vrije ruimte in de WKR, is de uitruil altijd afhankelijk van de goedkeuring van de werkgever. Per kalenderjaar kan de werkgever aangeven of er ruimte is voor uitruil van salaris. Meer informatie over de WKR en de 'vrije ruimte' is terug te vinden via de website van de [Rijksoverheid](#).
- Een afspraak over uitruil moet vooraf en schriftelijk worden vastgelegd tussen werkgever en werknemer. Hierin worden de afspraken over de uitruil beschreven, zoals een duidelijke omschrijving van 'de bron', het bijbehorende bedrag, 'het doel' en of dit doel onder de gerichte vrijstellingen valt. Voor de werknemer dient duidelijk te zijn wat de fiscale en andere (inkomensgerelateerde) gevolgen (kunnen) zijn.
- De werkgever kan ervoor kiezen een 'cafeteria'-reglement op te stellen. In dit reglement worden de voorwaarden schriftelijk vastgelegd hoe de regeling voor uitruil van salaris wordt vormgegeven. Hierin worden de bronnen en doelen beschreven met de keuzemogelijkheden en keuzemomenten voor werknemers, zodat een gelijkwaardige kans voor werknemers bestaat op benutting van de aanwezige vrije ruimte van de werkgever. Hierin wordt ook de verwerking in de loonadministratie opgenomen, naast de mogelijke fiscale en andere (inkomensgerelateerde) gevolgen van de uitruil en de gevolgen bij een eventuele uitdiensttreding of arbeidsduurwijziging. Hierbij worden de Cao Huisartsenzorg en de arbeidsrechtelijke- en fiscale regels in acht genomen.

### Voordelen van uitruil van brutosalaris

Naast het voordeel van het zelf samenstellen van de arbeidsvoorwaarden is er ook een belastingvoordeel. Over het deel van het brutosalaris, dat wordt uitgeruild, hoeft namelijk geen loonbelasting en geen sociale premies te worden betaald. Hierdoor ontvangt een werknemer een

netto vergoeding, voorziening of verstrekking gelijk aan (of ter waarde van) het uitgeruilde brutosalaris en worden de werkgeverslasten lager.

*Voorbeeld:*

*Stel een werknemer ontvangt in december een eindejaarsuitkering van €2.500 bruto. Deze werknemer wenst dit bedrag in te zetten voor het aanschaffen van een elektrische fiets. Werkgever en werknemer kunnen dan schriftelijke afspraken maken over deze uitruil van de eindejaarsuitkering. Het bedrag van €2.500 wordt dan netto aan de werknemer uitbetaald zonder inhoudingen. De werknemer kan zelf een fiets naar keuze uitkiezen. Over deze €2.500 wordt dan dus geen loonbelasting en geen sociale premies betaald.*

Ontvangt een werknemer toeslagen van de Belastingdienst, dan kan de cafetariaregeling daarop ook een positief effect hebben. Denk hierbij aan zorg-, kinderopvang- en/of huurtoeslag. Het kan zijn dat een werknemer meer toeslag ontvangt, omdat het brutosalaris door de uitruil (tijdelijk) lager is.

De werkgever profiteert ook mee van de uitruil, omdat geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn over het uitgeruilde deel van het salaris.

### **Mogelijke nadelen van uitruil van brutosalaris**

Het uitruilen van brutosalaris kan ook nadelen hebben. Zo kan het zijn dat er door het ruilen van brutosalaris minder pensioen wordt opgebouwd en dat er minder socialezekerheidsrechten worden opgebouwd (denk aan WW- of arbeidsongeschiktheidsuitkeringen). Dit laatste betekent dat er een lagere uitkering door het UWV wordt uitbetaald dan wanneer er geen sprake is van uitruil.

Wanneer een werknemer een deel van het brutosalaris inlevert, kan dit bovendien doorwerken naar loonafhankelijke regelingen, zoals de jubileumgratificaties, overwerkregelingen (uitbetaling overuren, uitbetaling overwerktoeslag, uitbetaling meeruren), vakantiegeld, eindejaarsuitkering en het loon tijdens ziekte of zwangerschap.

Daarnaast kan de uitruil ook een negatief effect hebben op een werkgeversverklaring ten behoeve van een hypotheek. Deze kan dan lager uitvallen waardoor het maximaal te lenen bedrag ook lager uitvalt.