

Zo maakt uw organisatie afspraken over flexibel belonen

Uitruilen van loon via een cafetariaregeling of keuzebudget



CHECKLIST

Publicatiedatum:
20 februari 2024

Steeds vaker kunnen werknemers een deel van hun arbeidsvoorwaarden zelf kiezen, bijvoorbeeld door de mogelijkheid tot uitruilen van loonbestanddelen via een cafetariasysteem, of via een individueel of persoonlijk keuzebudget. Bij deze vormen van keuzeloon krijgt uw organisatie met specifieke administratieve en fiscale aandachtspunten te maken. In deze toolbox zijn alle bijzonderheden voor u gebundeld, inclusief de rol van de ondernemingsraad.

Deze toolbox bestaat uit de volgende stappen:

| | |
|--|-----|
| Wat is flexibel belonen? | p.2 |
| Mogelijkheden voor flexibel belonen | p.4 |
| Afspraken over flexibel belonen | p.5 |
| Administratieve eisen aan flexibel belonen | p.6 |
| Flexibel belonen in de praktijk | p.7 |
| De rol van de OR bij flexibel belonen | p.9 |

Zo maakt uw organisatie afspraken over flexibele beloning

Werkgevers moeten steeds meer doen om werknemers aan de organisatie te binden. Flexibele beloning via een cafetariaregeling of keuzebudget kan zo'n maatregel zijn: het leidt tot meer tevredenheid onder de werknemers en meer betrokkenheid bij hun arbeidsvoorwaarden. De werknemers kunnen kiezen voor arbeidsvoorwaarden die aansluiten bij de behoeften in hun levensfase en visie voor de toekomst.

Er komen wel heel extra administratieve lasten voor uw organisatie kijken bij de introductie van keuzeloon. De invoering van zo'n – eventueel geautomatiseerd – systeem, voorlichting hierover, begeleiding van werknemers bij het maken van hun keuze en de afhandeling van de gemaakte keuzes kosten de nodige tijd en dus ook geld. En uw onderneming kan ook niet om de ondernemingsraad heen.

Deze toolbox geeft antwoord op veel vragen die werkgevers kunnen hebben over flexibel belonen; de voorwaarden, mogelijkheden, te maken afspraken en administratieve bijzonderheden passeren de revue.

Stap 1 Download de interactieve checklist



CHECKLIST

Zo maakt uw organisatie afspraken over flexibel belonen

De eerste checklist heeft u nu voor u. Hierin staan alle onderdelen van deze toolbox benoemd. U kunt de status van de te nemen stappen in deze checklist bijhouden en afvinken welke onderdelen u heeft afgerond. Dit vinkje kunt u dus vast zetten.

Opmerkingen

Stap 2 Wat is flexibel belonen?



INFOGRAPHIC

[Cafetariamodel of keuzebudget](#)

Flexibele arbeidsvoorwaarden kunnen in deze krappe arbeidsmarkt voor een werknemer net het verschil maken. Er zijn diverse manieren om werknemers regie te geven over de manier waarop hun arbeidsvoorwaarden zijn opgebouwd. In deze infographic is het onderscheid tussen een cafetariaregeling en een individueel keuzebudget in beeld gebracht.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[De aandachtspunten bij een cafetarieregeling voor werknemers](#)

Tegenwoordig is het vrij gebruikelijk dat werkgevers hun werknemers een deel van de arbeidsvoorwaarden zelf laten kiezen, bijvoorbeeld door de mogelijkheid tot uitruilen van loonbestanddelen via een cafetariasysteem. Bij zulk keuzeloon krijgt u met specifieke administratieve en fiscale aandachtspunten te maken. Zorg dat alles volgens de regels verloopt! Dit verdiepingsartikel geeft u hiervoor de handvatten.

Opmerkingen

**CHECKLIST**

[Voorwaarden voor flexibel belonen via cafetarieregeling](#)

Uw organisatie kan niet zomaar een cafetarieregeling invoeren. Aan flexibel belonen zijn de nodige voorwaarden verbonden. De cafetarieregeling moet binnen de regels van de wet en een eventuele cao blijven. U moet er ook voor zorgen dat een wijziging van de overeengekomen beloning een zogenoemde realiteitswaarde heeft. Dat betekent dat u de regels goed moet kennen en toepassen. In deze checklist staan ze op een rijtje.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[De werkwijze van een individueel keuzebudget](#)

Misschien wilt u een vorm van keuzeloon aanbieden die nóg flexibeler is dan via een 'standaard' cafetarieregeling. In dat geval kunt u kiezen voor een individueel keuzebudget (IKB), ook wel persoonlijk keuzebudget (PKB) genoemd. De werknemer kiest dan uit zijn te besteden budget wat uw organisatie aan hem uitkeert, voor welk bedrag en wanneer. In dit verdiepingsartikel leest u er meer over.

Opmerkingen

Stap 3 Mogelijkheden voor flexibel belonen



CHECKLIST

[Bronnen en doelen voor de cafetarieregeling](#)

Werkgevers kunnen werknemers via de cafetarieregeling de mogelijkheid bieden tot het uitruilen van arbeidsvoorwaarden. Zo kunnen werknemers hun arbeidsvoorwaarden afstemmen op hun wensen en vaak ook een fiscaal voordeel behalen. Rond de voor een uitruil in te zetten arbeidsvoorwaarden – de bronnen – en de hiervoor te verkrijgen arbeidsvoorwaarden – de doelen – heeft u met diverse aandachtspunten te maken. Bekijk ze in deze checklist.

Opmerkingen



V & A

[Hoe kunnen we de cafetarieregeling inzetten voor scholing?](#)

Als uw onderneming niet alle opleidingskosten van werknemers voor haar rekening neemt, maar waar het fiscaal mogelijk is, werknemers wel graag willen tegemoetkomen in de kosten, dan kan dit door het uitruilen van brutoloon. In deze Vraag en antwoord leest u hoe dat werkt.

Opmerkingen



V & A

[Is loon onbelast uitruilen nog tot € 0,19 per kilometer mogelijk?](#)

Als werknemers in uw organisatie een vaste reiskostenvergoeding van € 0,08 per kilometer krijgen, kunt u loon dan nog onbelast uitruilen tot € 0,19 per kilometer nu de onbelaste kilometervergoeding is verhoogd? U leest het in deze Vraag & antwoord.

Opmerkingen

**NIEUWS**[Toch niet meer cafeteren met meer- en overuren per 2018](#)

Hoewel het na de publicatie van de Verzamelwet SZW 2018 leek alsof werknemers na 1 januari 2018 onder voorwaarden het loon over overuren en meeruren mogen blijven inzetten in een cafetariasysteem, heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid laten weten dat dit niet het geval is. Lees de details in dit nieuwsartikel.

Opmerkingen**NIEUWS**[Cafetarieregeling en noodzakelijkheids criterium](#)

Voor gereedschappen, computers, mobiele telecommunicatiemiddelen en dergelijke apparatuur die voldoen aan het noodzakelijkheids criterium, geldt een gerichte vrijstelling. Als de werknemer deelneemt aan een cafetarieregeling, kan de gerichte vrijstelling in bepaalde gevallen toch van toepassing zijn. Hoe dat werkt, leest u in dit nieuwsartikel.

Opmerkingen

Stap 4 Afspraken over flexibel belonen

**REGLEMENT**[Voorbeeld cafetarieregeling](#)

Het cafetariasysteem is een handige manier om werknemers de gewenste vergoedingen of verstrekkingen te kunnen bieden, zonder dat uw organisatie extra kosten maakt. Zo'n systeem moet uiteraard goed worden vastgelegd in een reglement. Deze tool biedt een reglement voor een cafetariasysteem met basisbepalingen die daarin aan bod moeten komen, inclusief afspraken over het uitruilen van kosten voor de inrichting van de thuiswerkplek.

Opmerkingen

**V & A**

[Wat zijn de gevolgen van een loonsverlaging voor werknemers?](#)

Als werknemers een deel van hun normale loon uitruilen voor bijvoorbeeld extra vakantiedagen, wordt hun loon logischerwijs lager. In deze Vraag & antwoord leest u wat daarvan de gevolgen zijn voor de werknemer.

Opmerkingen

**V & A**

[Hoe weten we zeker dat onze cafetarieregeling klopt?](#)

Voordat u een nieuwe cafetarieregeling introduceert in de organisatie, wilt u natuurlijk wel zeker weten dat het cafetariamodel voldoet aan de wettelijke eisen. In deze Vraag & antwoord leest u hoe u zich hiervan kunt verzekeren.

Opmerkingen

Stap 5 Administratieve eisen aan flexibel belonen

**NIEUWS**

[Hoe werken verloonde uren bij cafetarieregeling?](#)

Het is essentieel dat uw organisatie in de aangifte loonheffingen voor elke werknemer het juiste aantal verloonde uren opgeeft. De memo verloonde uren op de site van de Belastingdienst helpt hierbij. Daar staan ook de bijzonderheden bij cafetarieregelingen in. De bijzonderheden leest u in dit nieuwsartikel.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[De cafetarieregeling in de loonaangifte en op de loonstrook](#)

Tegenwoordig is het steeds gebruikelijker dat een deel van de arbeidsvoorwaarden flexibel is. Door die keuzemogelijkheid kunnen werknemers inspelen op hun individuele behoeften. Uw organisatie kan zulk keuzeloon op diverse manieren aanbieden. Maar daarbij moet u wel rekening houden met de (extra) administratieve en fiscale regels, onder meer bij de loonaangifte en het opstellen van de loonstroken. Lees er meer over in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Duidelijkheid over behandeling niet-gebruikt keuzebudget](#)

Wat gebeurt er aan het eind van het jaar met het budget van een cafetarieregeling als de werknemer niet heeft aangegeven wat hij ermee wil? Omdat de Belastingdienst hier veel vragen over krijgt, is het antwoord toegevoegd aan het besluit over de toepassing van cafetarieregelingen, waarover u in dit nieuwsartikel meer leest.

Opmerkingen

Stap 6 Flexibel belonen in de praktijk

**VIDEO**

[Cafetarieregeling kent voordelen en nadelen](#)

Met een cafetarieregeling kunnen werknemers ervoor kiezen om een deel van hun brutoloon te ruilen voor onbelaste loonbestanddelen of vakantie. Dit heeft voordelen voor de werkgever én de werknemer, maar er zitten ook nadelen aan. Asha Stuivenwold licht ze in deze video toe in 1 minuut.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[De voordelen en nadelen van cafetarieregeling en keuzebudget](#)

Werknemers kunnen door een cafetarieregeling of eigen keuzebudget hun arbeidsvoorwaarden beter afstemmen op hun individuele behoeften én een belastingvoordeel behalen. Voor uw organisatie kan dit keuzeloon ook méér met zich meebrengen dan administratieve rompslomp. In dit verdiepingsartikel passeren de effecten van flexibele beloning de revue.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Vijf voorbeelden van toepassing van een cafetarieregeling](#)

Hoe werkt het flexibel belonen, ofwel de cafetarieregeling of individueel keuzebudget (IKB) precies in de praktijk? In dit verdiepingsartikel staan vijf voorbeeld op een rij waarin verschillende uitruilsituaties worden besproken. U krijgt hierdoor meer inzicht in de daadwerkelijke uitwerking van een uitruil van arbeidsvoorwaarden.

Opmerkingen

**V & A**

[Hoe kunnen wij medewerkers helpen met het keuzebudget?](#)

De opties die werknemers hebben bij het individueel of persoonlijk keuzebudget kunnen tot keuzestress leiden. In deze Vraag & Antwoord leest u hoe uw organisatie hen kan helpen.

Opmerkingen

Stap 7 De rol van de OR bij flexibel belonen



NIEUWS

[OR stimuleert invloed werknemers bij cao à la carte](#)

Werknemers hebben steeds hogere verwachtingen van arbeidsvoorwaarden en daarnaast is het tegenwoordig gebruikelijker om af en toe van baan te wisselen. Deze ontwikkelingen maken het voor werkgevers belangrijk om goede arbeidsvoorwaarden te bieden. Met een cao à la carte kunnen werknemers op bepaalde onderwerpen zelf een keuze maken. Lees er meer over in dit nieuwsartikel.

Opmerkingen



INFOGRAPHIC

[Bevoegdheden OR bij beloningsbeleid](#)

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) geeft de OR verschillende opties om invloed uit te oefenen op de beloningsverhoudingen binnen de organisatie. De regels verschillen voor organisaties met 100 werknemers of meer en organisaties met minder werknemers, maar elke OR kan een beroep doen op de WOR en het beloningsbeleid op de agenda zetten. In deze infographic zijn de artikelen van de WOR verbeeld die dit regelen.

Opmerkingen



NIEUWS

[OR moet betrokken zijn bij invoering cafetarieregeling](#)

Goed werkgeverschap is in deze tijden van grote personeelstekorten belangrijker dan ooit. Daar horen dus ook goede arbeidsvoorwaarden bij. De cafetarieregeling kan uw organisatie aantrekkelijk maken voor werknemers. In dit nieuwsartikel leest u wat de ondernemingsraad daarover heeft te zeggen.

Opmerkingen

Toch nog vragen?

Als u na het bestuderen van deze toolbox nog vragen heeft over flexibel belonen, kunt u die voorleggen aan de adviseurs van de adviesdesk. Stel als abonnee gratis uw vraag via rendement.nl/adviesdesk en ontvang binnen vijf werkdagen een antwoord.