

Werkgevers en werknemers in de
textielverzorgingsbranche

Kenmerk : ral.bri.148
Betreft : Cafetarieregeling, stand van zaken
Datum : 21 december 2009

Geachte heer/mevrouw,

Namens partijen bij de CAO Textielverzorging, graag uw aandacht voor het volgende.

De CAO Textielverzorging is afgesloten voor de periode van 1 juli 2009 tot en met 30 juni 2011. Afspraak is dat partijen in deze periode onderzoek doen naar de mogelijkheden om een cafetarieregeling (keuzesysteem) in de CAO op te nemen.

Een cafetarieregeling is een afspraak tussen werkgever en werknemer waarbij de werknemer -binnen een bepaald budget- de mogelijkheid krijgt zelf aan te geven op welke wijze hij zijn beloning (inclusief vrije tijd) wil ontvangen. Op deze manier kunnen belaste loonbestanddelen worden omgeruild voor onbelaste loonbestanddelen.

De (fiscale) regelgeving aangaande cafetariamodelen is zeer veranderlijk en de impact van een regeling mag niet worden onderschat. Zo heeft een daartoe ingesteld voorlopig onderzoek in de afgelopen periode uitgewezen.

De staatssecretaris van Financiën heeft recentelijk nieuwe fiscale regels gesteld voor cafetariamodelen. In 2010 volgt aanvullende regelgeving. Een cafetarieregeling heeft ook andere dan fiscale gevolgen. Indien een werknemer bijvoorbeeld een studiekostenvergoeding ontvangt en zijn brutoloon in verband hiermee een jaar lang wordt verlaagd, heeft dit gevolgen voor:

- pensioengrondslag en verschuldigde pensioenpremies;
- grondslag voor berekening vakantietoeslag;
- loon tijdens ziekte of zwangerschap;
- het SV-loon;
- grondslag voor inkomensafhankelijke voorzieningen, zoals de huurtoeslag.

De staatssecretaris van Financiën benadrukte in zijn laatste besluit dat werkgever en werknemer deze gevolgen bewust moeten aanvaarden.

De Belastingdienst kent een werkgroep die CAO's toetst op fiscale aspecten. Uit contacten met deze werkgroep blijkt dat bij uitruil van bruto loon boven het wettelijk minimum (jeugd)loon tegen netto vergoedingen een aanvullende individuele arbeidsovereenkomst nodig is; dit om zeker te stellen dat werkgever en werknemer zich bewust zijn van de gevolgen de uitruil van bruto loon tegen een netto vergoeding. Verder is naar voren gekomen uit deze contacten, dat het aanbeveling verdient om de betreffende CAO-teksten en de inhoud van de aanvullende arbeidsovereenkomst met hun af te stemmen.

Partijen hechten waarde aan een uniforme cafetariaregeling bij CAO voor de gehele textielverzorgingsbranche, die "fiscaal proof" is. In het voorjaar van 2010 willen partijen een regeling ontwerpen. Hierbij zal niet alleen naar de huidige fiscale mogelijkheden moeten worden gekeken, maar ook naar de wijze waarop om gegaan zal worden met de gevolgen van veranderende fiscale regels (de problematiek gewekte verwachtingen), administratieve mogelijkheden en kosten en of er grenzen moeten worden gesteld aan de ruimte tussen het minimumloon en CAO-loon. Na afstemming met de fiscus zou vervolgens een pilot kunnen worden "uitgezet". Na evaluatie van de pilot, kan een uniforme regeling worden afgesproken en ingevoerd per 2011.

Het is wenselijk op bedrijfsniveau vooralsnog geen cafetariaregelingen in te voeren teneinde de invoering van een collectieve regeling op CAO-niveau te vereenvoudigen. Dit zou het proces voor het invoeren van een collectieve regelingen kunnen vertragen.

CAO partijen zijn voornemens de mogelijke invoering van een uniforme cafetariaregeling op korte termijn via een concreet voorstel aan alle betrokkenen voor te leggen.

Met vriendelijke groet,
namens partijen bij de CAO Textielverzorging:

Henk van Dijk (FTN)
Peter Wennekes (Netex)
Ton Neijenhuijs (FNV Bondgenoten)
Willem Kruihof (CNV Bedrijvenbond)