

CAFETARIA- REGELING

Afspraken LTO Nederland en Belastingdienst vanaf 1 januari 2020

Tip! Download het addendum cafetariaregeling op www.werkgeverslijn.nl

Mogelijk gemaakt door:

De afspraken zijn mede mogelijk gemaakt door inzet van de belangenbehartigers van LTO Nederland en de Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO), in samenwerking met het Ministerie van Financiën en de Belastingdienst.

Vragen?

Voor vragen over deze regeling en de toepassing hiervan kunt u contact opnemen met de Werkgeverslijn land- en tuinbouw; T 088 - 888 66 88, E info@werkgeverslijn.nl

LTO Nederland heeft met de Belastingdienst afspraken gemaakt over de zogenaamde cafetarieregeling voor in Nederland verblijvende internationale werknemers. Deze werknemers hebben een woonplaats buiten Nederland, maar zijn in Nederland werkzaam zijn onder een agrarische cao. Deze werknemers worden in deze brochure seizoenarbeiders genoemd. Ook piekarbeiders vallen onder de definitie van seizoenarbeider.

Per 1 januari 2020 gelden nieuwe afspraken. Deze gewijzigde afspraken tussen LTO Nederland en de Belastingdienst gelden tot en met 31 december 2021 en zijn in deze brochure beschreven. De afspraken maken duidelijk hoe de meerkosten die seizoenarbeiders maken om tijdelijk in Nederland te werken en te verblijven, op een fiscaal gunstige manier kunnen worden uitgeruild. Dat pakt zowel voor de werkgever als voor de seizoenarbeider financieel gunstig uit.

Aan de tekst van deze brochure kunt u geen rechten ontleen. Indien gewenst kunt u de originele tekst van de afspraken bij de Werkgeverslijn land- en tuinbouw opvragen.

Hoe werkt het?

Dankzij de afspraken in de cafetarieregeling kunt u met de seizoenarbeider overeenkomen om loon te ruilen voor een gelijk bedrag aan onbelaste onkostenvergoeding. Het gaat hierbij alleen om fiscaal belast loon dat uitstijgt boven het wettelijk minimumloon. Door uit te ruilen, kunt u besparen op de werkgeverslasten. Maar ook uw werknemer houdt netto meer over: hij hoeft over het geruilde loon geen werknemerslasten/inkomstenbelasting te betalen. Wel bouwt hij hierdoor minder sociale rechten op waardoor de grondslag voor een eventuele latere uitkering lager is. In de praktijk zullen de meeste seizoenarbeiders daar geen nadeel van ondervinden. Zij zullen immers niet vaak een beroep (hoeven te) doen op een Nederlandse uitkering.





Spelregels

U kunt de regeling toepassen als aan de volgende voorwaarden voldaan wordt:

- U bent lid van LTO Noord, LLTB of ZLTO of een vaktechnische organisatie die bij het samenwerkingsverband van LTO Nederland aangesloten is zoals NFO, POV, KAVB of Glastuinbouw Nederland.
- De seizoenarbeider komt uit het buitenland en is door u zelf geworven. U kunt aantonen dat de werknemer niet langer dan 2 jaar in Nederland verblijft en in het buitenland is blijven wonen en daar huisvestingskosten heeft. In andere gevallen of bij twijfel kunt u met uw lokale belastinginspecteur afstemmen of sprake is van tijdelijk verblijf in Nederland.
- Deze afspraak tussen LTO Nederland en de Belastingdienst heeft betrekking op buitenlandse seizoenarbeiders met tijdelijke contracten tot maximaal 9 maanden. Deze 9 maanden mogen wel 'geknipt' worden in verschillende kortere perioden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de winterperiode bij de snoei en in een andere periode van het jaar tijdens de pluk/oogst. Wanneer u de cafetarieregeling wilt toepassen voor arbeidsmigranten die op basis van een tijdelijk contract langer dan 9 maanden in dienst zijn, valt dit niet onder de afspraak. LTO Nederland adviseert om in dergelijk gevallen vooraf een individuele regeling te treffen met uw lokale inspecteur van de Belastingdienst.
- De seizoenarbeider en u sluiten een arbeidsovereenkomst af voor bepaalde tijd waarop het Nederlands recht van toepassing is. Deze arbeidsovereenkomst valt onder de cao Open Teelten, cao Productiegerichte Dierhouderij of cao Glastuinbouw. In deze arbeidsovereenkomst zijn de afspraken die gemaakt worden over toepassing van de cafetarieregeling opgenomen.

Voor alle duidelijkheid: u kunt de hier beschreven regeling dus NIET toepassen als de werknemers niet rechtstreeks bij u in loondienst zijn, zoals dat het geval is bij bijvoorbeeld payroll, detachering of uitzendwerk.

- Paddenstoelentelers, die lid zijn van LTO Noord, LLTB of ZLTO, kunnen individueel contact opnemen met hun belastinginspecteur om een soortgelijke afspraak te maken.
- Het ruilen van loon is alleen mogelijk voor het deel van het loon dat uitstijgt boven het minimumloon, zoals opgenomen artikel 8 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Deze wet geldt met ingang van 1 januari 2018 zowel voor de uren van de normale arbeidsduur als voor de overuren. Toeslagen op het hiervoor genoemde loon (zoals een toeslag, bonus of vakantiebijslag) kunnen in de ruil betrokken worden. Hetzelfde geldt voor bovenwettelijke vakantiedagen.



Via de Werkgeverslijn land- en tuinbouw is gratis een addendum cafetarieregeling beschikbaar, zowel in het Nederlands als in het Engels, Pools, Roemeens en Bulgaars. Hierbij is de Nederlandse tekst leidend.



Wat kunt u uitrusten?

1 Extra kosten voor huisvesting

De waarde van de huisvesting die u biedt aan uw seizoenarbeider kan (in redelijkheid) een onbelaste verstrekking zijn. Deze huisvesting moet voldoen aan kwaliteitseisen zoals omschreven in de voor u van toepassing zijnde cao. Ook moet sprake zijn van dubbele huisvestingskosten.

Voor de huisvestingskosten wordt uitgegaan van de werkelijk aan de seizoenarbeider in rekening gebrachte huisvestingskosten. De wettelijke bovengrens bedraagt maximaal 25% van het wettelijk minimumloon (WML). Echter in de cao's Open Teelten en Glastuinbouw is tijdens het schrijven van deze brochure vastgelegd dat er maximaal 20% van het wettelijk minimum weekloon in rekening mag worden gebracht voor huisvestingskosten. Raadpleeg altijd het actuele cao-boekje of neem contact op met de Werkgeverslijst land- en tuinbouw voor de meest recente informatie.

2 Extra kosten voor reizen tussen land van herkomst en Nederland

De kosten van de eerste reis van het land van herkomst naar uw bedrijf en de terugreis aan het einde van de werkzaamheden kunnen uitgeruild worden. Hiernaast zal de werknemer af en toe naar zijn land van herkomst reizen om zaken te regelen of bijvoorbeeld familie te bezoeken. De werkelijke kosten daarvan zijn onder voorwaarden uit te ruilen in de cafetarieregeling. De kosten zijn aan te tonen door bijvoorbeeld een kopie van een ticket van vliegtuig, internationale lijnbus of trein in uw administratie te bewaren.

Als de werknemer met zijn eigen auto rijdt, zijn de kosten uit te ruilen op basis van 19 eurocent per kilometer. Indien meerdere werknemers samen reizen, komt alleen de chauffeur voor de vergoeding op basis van 19 eurocent per kilometer in aanmerking. U moet wel bewijsmateriaal van de reis in uw administratie kunnen overleggen. Qua 'bewijsmateriaal' gaat het om:

- Data van de reizen en kenteken auto;
- Kilometerstanden van de auto bij vertrek en aankomst;
- Vertrek- en bestemmingsadres, het aantal gereden kilometers en het aantal kilometers volgens een betrouwbare routeplanner;
- Registratie van werk- en reisdagen zodat de Belastingdienst op samenloop kan controleren.

3 Extra kosten voor levensonderhoud in Nederland

Het levensonderhoud in Nederland is vaak duurder dan in het land van herkomst van de seizoenarbeider. Op basis van CBS-cijfers is per land berekend welk bedrag per week maximaal aan extra kosten voor levensonderhoud uitgeruild kan worden. In onderstaande tabel kunt u het bedrag per land van herkomst vinden.

Land	Maximum bedrag per week	Land	Maximum bedrag per week
Polen	€ 29	Spanje	€ 5
Hongarije	€ 15	Litouwen	€ 18
Estland	€ 5	Bulgarije	€ 23
Letland	€ 7	Roemenië	€ 32
Slovenië	€ 4	Portugal	€ 2

Waarmee kunt u uitruilen?

U kunt uitruilen met het brutoloon dat verdiend wordt boven het wettelijk minimumloon (WML). Per 1 januari 2020 bedraagt het wettelijk minimumloon in onze sector € 10,05 (gebaseerd op 38 uur). Toeslagen op het hiervoor genoemde loon, zoals een overwerktoeslag, bonus of de vakantiebijslag, kunnen ook in de uitruil betrokken worden. Hetzelfde geldt voor de bovenwettelijke vakantiedagen.

Rekenvoorbeelden

Uitgangspunten

- Uitrui van gemaakte kosten kan alleen plaatsvinden in de desbetreffende loonperiode;
- Er dient vakantiebijslag betaald te worden over (boven-)wettelijke vakantiedagen die uitbetaald worden;
- De waarde van uit te ruilen bovenwettelijke vakantiedagen dient in een bedrag berekend te worden;
- De vakantiebijslag mag over alle gewerkte uren uitgeruild worden.

Rekenvoorbeeld 1

Een Poolse piekarbeider gaat bij u aan de slag. Hij heeft in de eerste 4 weken 48 uur per week bij u gewerkt. Hij is met de auto naar Nederland gekomen. De reisafstand is 1000 kilometer. U verzorgt de huisvesting voor € 70,- per week. De werknemer verdient het WML.

- a) De gemaakte kosten van de werknemer in deze periode zijn € 190,- reiskosten naar Nederland, € 116,- voor extra kosten levensonderhoud in Nederland en de huisvestingskosten bedragen € 280,-; De totale kosten bedragen € 586,-.
- b) De werknemer heeft in de eerste 4 weken in totaal 192 uur gewerkt. Hij heeft recht op een toeslag van 20,7% op zijn loon omdat hij onder de regeling piekarbeid valt. In totaal heeft de werknemer in deze periode $192 \text{ uur} \times € 10,05 \times 1,207 = € 2.329,03$ verdiend.
- c) Het wettelijk minimumloon over deze periode is $192 \text{ uur} \times € 10,05 = € 1.929,60$.
- d) Loon boven WML is dus $€ 2.329,03 - € 1.929,60 = € 402,43$.
- e) Er mag € 402,43 uitgeruild worden voor deze werknemer in deze loonperiode. De gemaakte kosten zijn in dit geval hoger dan het maximale uit te ruilen loon.



Rekenvoorbeeld 2

U heeft een Bulgaarse medewerker in de functie van 'medewerker glastuinbouw productie I' in tijdelijke dienst (maximaal 9 maanden). De cao Glastuinbouw is van toepassing, de werknemer is ingeschaald in functiegroep C1 (€ 11,10) en heeft een contract voor 38 uur per week met toepassing van het regelmatig rooster. Hij heeft de afgelopen 4 weken 42 uur gewerkt. U verzorgt de huisvesting voor € 70,- per week.

- a) De gemaakte kosten van de werknemer in deze periode zijn € 92,- voor extra kosten van levensonderhoud in Nederland en de huisvestingskosten bedragen € 280,-. De totale kosten bedragen € 372,-.
- b) De werknemer heeft in deze 4 weken in totaal 168 uur gewerkt. Hij heeft recht op een toeslag van 35% over 16 gewerkte (over-)uren. In totaal heeft de werknemer in deze periode verdiend aan loon: 4 weken x 38 x € 11,10 = € 1.687,20 en 4 weken x 4 overuren x € 11,10 + 35% = € 239,76, maakt totaal € 1.926,96. De waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen is 4 weken x 0,8 uur x € 11,10 x 1,0833 = € 38,48. En de waarde van de vakantiebijslag is 38 uur x 4 weken x € 11,10 x 8,33% = € 140,54. Totale verdiensten in deze periode zijn € 2.105,98.
- c) Het wettelijk minimumloon over deze periode is 168 uur x € 10,05 = € 1.688,40.
- d) Loon boven WML is dus € 2.105,98 - € 1.688,40 = € 417,58.
- e) Er mag € 372,- (kosten genoemd onder punt a) uitgeruild worden voor deze werknemer in deze loonperiode. De gemaakte kosten zijn in dit geval lager dan het maximale uit te ruilen loon.

Rekenvoorbeeld 3

Een Poolse seizoenarbeider Open Teelten gaat bij u aan de slag voor een periode van 3 maanden. Hij werkt gemiddeld 48 uur per week. U verzorgt de huisvesting voor € 70,- per week. De werknemer verdient het WML en u verloont per maand (in dit voorbeeld een maand van 30 kalenderdagen).

- a) De gemaakte kosten van de werknemer in deze periode zijn € 124,29 voor extra kosten van levensonderhoud in Nederland en de huisvestingskosten bedragen € 300,-. De totale kosten bedragen € 424,29.
- b) De werknemer heeft in een maand in totaal 208 uur gewerkt. In totaal heeft de werknemer in deze periode verdiend aan loon: 208 uur x € 10,05 = € 2.090,40. De waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen is 3,17 x € 10,05 x 1,0825 = € 34,49. En de waarde van de vakantiebijslag is 208 uur x € 10,05 x 8,25% = € 172,46. Totale verdiensten in deze periode zijn € 2.297,35.
- c) Het wettelijk minimumloon over deze periode is 208 uur x € 10,05 = € 2.090,40.
- d) Loon boven WML is dus € 2.297,35 - € 2.090,40 = € 206,95.
- e) Er mag € 206,95 uitgeruild worden voor deze werknemer in deze loonperiode. De gemaakte kosten zijn in dit geval hoger dan het maximale uit te ruilen loon.

Opbouw bovenwettelijke vakantiedagen berekenen

Glaspuntbouw 5,5 dag per jaar x 7,6 uur = 41,8 uur per jaar.
Per week is de opbouw 41,8 / 52,2 = 0,8 uur.
Per maand is de opbouw 41,8 / 12 = 3,48 uur.

Open Teelten en Productiegerichte Dierhouderij
5 dagen per jaar x 7,6 uur = 38 uur per jaar.
Per week is de opbouw 38 / 52,2 = 0,73 uur.
Per maand is de opbouw 38 / 12 = 3,17 uur.

