

Afspraken belastingdienst en LTO Nederland over cafetariaregeling

LTO Nederland heeft op 26 september 2012 voor de leden van de regionale LTO organisaties en de leden van de met LTO samenwerkende vaktechnische organisaties met de Belastingdienst afspraken gemaakt over de toepassing van de zogenaamde “cafetariaregeling” voor buitenlandse seizoenarbeiders in de agrarische sector. Deze afspraken gelden tot 31 december 2014. Daarna is het mogelijk om de regeling te verlengen. Dankzij deze afspraken kunnen de meerkosten die seizoenarbeiders, die tijdelijk in Nederland verblijven, maken op een fiscaal gunstige manier worden verrekend met hun overuren. Dat pakt zowel voor u als voor de werknemers financieel gunstig uit. Het gaat dan om reiskosten tussen het thuisland en Nederland, om de dubbele huisvestingskosten(in het woonland en Nederland) en om de extra kosten voor levensonderhoud, de zogenaamde Extra Territoriale (ET) kosten die een seizoenarbeider (**ET werknemer**) moet maken om in Nederland te kunnen werken.

In deze brochure staan de afspraken beschreven. Ook zijn enkele rekenvoorbeelden opgenomen waarmee u kunt zien wat de toepassing van de regeling voor u en uw werknemers kan betekenen.

Hoe werkt het?

Dankzij de afspraken kunt u (uiteraard binnen de spelregels) overuren ruilen tegen de extra kosten die uw ET werknemers moeten maken als ze tijdelijk in Nederland werken. De regeling werkt als het ware met een **saldo**, dat opgebouwd wordt met overuren en benut kan worden voor de vergoeding van de extra kosten die de ET werknemer moet maken om hier te kunnen werken. Hierdoor kunt u besparen op de werkgeverslasten voor overuren, u hoeft daar geen sociale premies en belastingen over te betalen, ook geen premie zorgverzekering. De werknemer hoeft geen werknemerslasten / inkomstenbelasting te betalen over de overuren. Hierdoor houdt uw werknemer netto aanmerkelijk meer over. Wel bouwt hij lagere sociale rechten op waardoor de grondslag voor een uitkering lager is. In de praktijk zullen de meeste seizoenarbeiders daar geen nadeel van ondervinden omdat bijzonder weinig seizoenarbeiders die onder deze regeling vallen een beroep zullen doen op de Nederlandse sociale zekerheid.

Spelregels voor toepassing van de regeling:

U kunt de regeling toepassen als u en/of uw werknemer aan de volgende voorwaarden voldoen:

- U bent lid van één van de volgende organisaties: LTO Noord, ZLTO, LLTB, NFO, KAVB of LTO Noord Glaskracht.
- De seizoenarbeider komt uit het buitenland en is door u zelf geworven. Dit kunt u doen door aan te tonen dat de werknemer niet langer dan 2 jaar in Nederland verblijft en in het buitenland is blijven wonen. In andere gevallen of bij twijfel kunt u met uw lokale belastinginspecteur afstemmen of sprake is van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst.
- De seizoenarbeider is in het betreffende kalenderjaar maximaal 9 maanden bij u in dienst. Deze 9 maanden mogen wel “geknipt” worden in verschillende kortere perioden,

bijvoorbeeld in de winterperiode bij de snoei en in andere perioden van het jaar tijdens de pluk/oogst.

- De ET werknemer en U sluiten een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met elkaar waarop het Nederlands recht van toepassing is. Deze arbeidsovereenkomst valt onder de cao Open Teelten, Glastuinbouw of Dierhouderij. In deze arbeidsovereenkomst zijn de afspraken die gemaakt worden in het kader van de cafetariaregeling opgenomen. Via de werkgeverslijn is gratis een voorbeeld arbeidsovereenkomst met cafetariaregeling beschikbaar, zowel in het Nederlands als in het Pools. Voor alle duidelijkheid: U kunt de hier beschreven regeling dus NIET toepassen als de werknemers bij iemand anders in dienst zijn, zoals bijvoorbeeld bij payroll het geval is. Ook mag geen sprake zijn van uitzendwerk.
- De werknemer valt onder de Nederlandse sociale zekerheid, zowel voor de volksverzekeringen als voor de werknemersverzekeringen. Er is dus geen sprake van uit het buitenland gedetacheerde werknemers of het aannemen van werk door een buitenlands bedrijf.
- Het ruilen van loon voor een vergoeding van de ET kosten is alleen mogelijk van loon voor de overuren. De werknemer dient minimaal 38 uur per week op basis de beloning uit de betreffende cao uitbetaald te krijgen (inclusief vakantietoeslag). De uit te ruilen overuren zijn aan de bovenkant begrenst door de uit te ruilen ET kosten en door de arbeidstijd zoals opgenomen in de betreffende cao. In veel gevallen geldt bij kort durende seizoenarbeid de Arbeidstijdenwet. Raadpleeg uw eigen cao om te kijken wat voor u geldt.

Saldo

Indien een werknemer overuren maakt kunt u de overuren zien als “saldo” dat opgebouwd wordt. Stel dat een ET werknemer in een periode van 6 weken 72 uur heeft overgewerkt (gemiddeld 12 uur per week). Afhankelijk van zijn loon vertegenwoordigt dit aantal uren een bepaalde waarde. In dit voorbeeld wordt gerekend we met een bruto loon van 10,61 euro per uur. De werknemer bouwt dan een saldo op van 764 euro. Dit saldo kunt u geheel of gedeeltelijk (afhankelijk van de gemaakte ET kosten) uitruilen tegen de ET kosten. Indien het saldo hoger is dan de uit te ruilen ET kosten telt u het bedrag dat overblijft na het uitruilen op bij het “reguliere” loon van de ET werknemer.

Waar kunt u het saldo tegen ruilen?

1 Extra kosten voor huisvesting

De door u aan uw ET werknemer (de persoon waar u de arbeidsovereenkomst mee heeft) verstrekte huisvesting in Nederland is (in redelijkheid) een vrije verstrekking. De huisvesting moet aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen. Deze zijn vastgelegd in de door LTO Nederland getekende Nationale Intentieverklaring Huisvesting Arbeidsmigranten. Deze is op te vragen bij de werkgeverslijn.

Voor de huisvestingskosten wordt uitgegaan van de werkelijk aan de werknemer in rekening gebrachte huisvestingskosten. De bovengrens hierbij is 20 % van het bij de loonperiode behorende wettelijk minimum(jeugd)loon. Vanaf 1 juli 2012 komt dit voor een 23 jarige of ouder neer op maximaal € 67,21 per week. Bij jeugdigen is dit uiteraard lager. Indien het minimumloon wijzigt (in

principe elk jaar op 1 januari en 1 juli) wijzigt automatisch ook het maximaal te verrekenen bedrag voor huisvesting.

2 Extra kosten voor reizen tussen woonland en werkland

De werknemer zal af en toe naar zijn thuisland reizen om zaken te regelen of bijvoorbeeld familie te bezoeken. De werkelijke kosten daarvan zijn onder voorwaarden vrij te vergoeden / uit te ruilen in de cafetariaregeling.

Als u zelf vervoer aanbiedt van de woonplaats in het land van herkomst naar Nederland (naar redelijkheid, bijvoorbeeld per bus of trein) is sprake van een vrije verstrekking. U dient uiteraard bonnetjes / facturen te kunnen overleggen.

Als de werknemer met zijn eigen auto rijdt zijn de kosten vrij te vergoeden op basis van 19 cent per kilometer. Indien meerdere werknemers samen reizen komt alleen de chauffeur voor de vrije vergoeding op basis van 19 cent per kilometer in aanmerking. U moet wel bewijsmateriaal voor de reis in uw administratie bewaren. De belastingdienst kan controleren op samenloop werkdagen en reisdagen. Qua “bewijsmateriaal” gaat het om:

- Data van de reizen en kenteken auto
- Kilometerstanden auto bij vertrek en aankomst
- Vertrek en bestemmingsadres en het aantal gedeclareerde kilometers en het aantal kilometers volgens een betrouwbare routeplanner.

3 Extra kosten voor levensonderhoud in Nederland

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

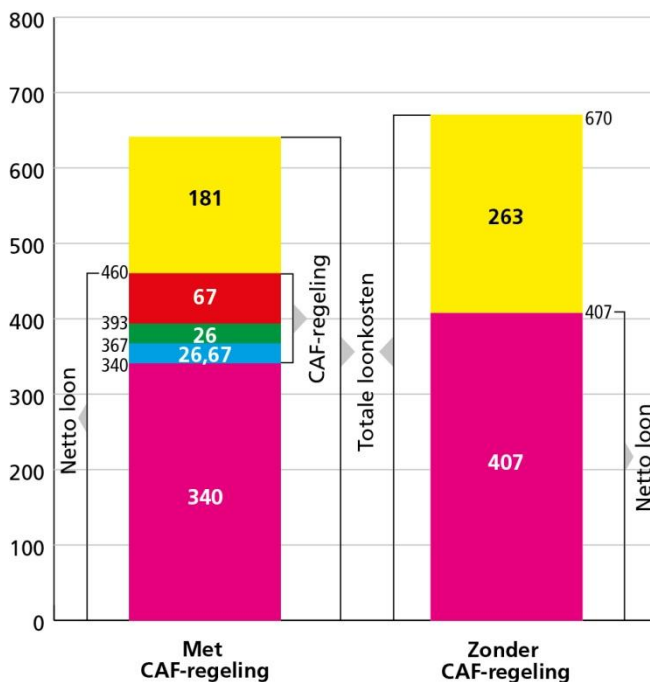
Land	Maximum bedrag per week	Land	Maximum bedrag per week
Polen	€ 26	Spanje	€ 1
Hongarije	€ 14,50	Portugal	€ 5
Estland	€ 14	Litouwen	€ 18
Letland	€ 10	Slovenië	€ 1,50

4 Rekenvoorbeelden; wat scheelt het?

Voorbeeld 1 (Zie figuur 1)

Een Poolse werknemer oogst gedurende 6 weken fruit in Nederland. Hij werkt gemiddeld 52 uur per week. Voor huisvesting betaalt hij 67 euro. Hij heeft 26 euro extra kosten voor levensonderhoud. Voor reiskosten naar het woonland is 160 euro kwijt, dit is 26,67 per week. Hij heeft een factuur van de reiskosten en maakt gebruik van een pendelbusje. Per week kan hij maximaal uitruilen over zijn overuren: $14 \times 10,61 = 148,51$. Dit is zijn saldo. Hij ruilt uit : $67 + 26 + 26,67 = 119,54$. Dit is voor huisvesting, extra kosten levensonderhoud en reiskosten woonland heen en weer. Met deze kosten wordt niet het volledige saldo benut.

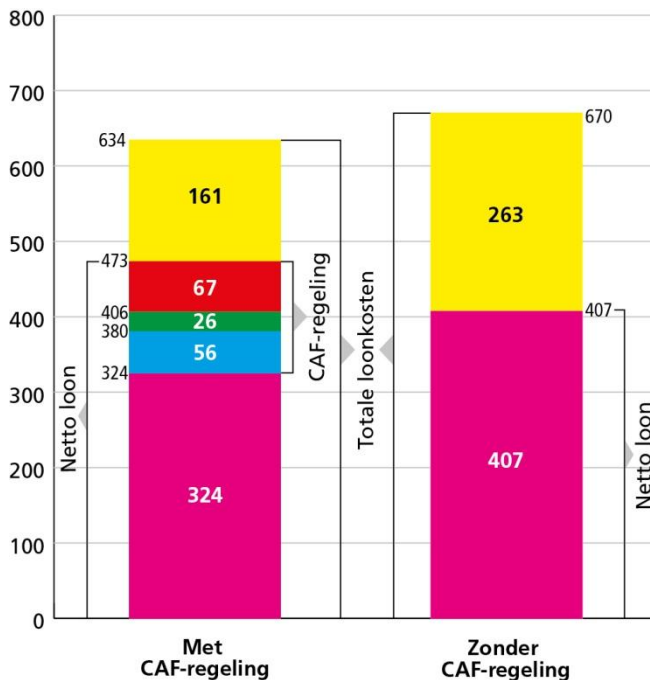
Bron figuren: Countus



Uit figuur 1 blijkt dat per week de totale werkgeverskosten dalen van 670 euro naar 641 euro. Over 6 weken is dit 174 euro minder kosten. De werknemer ontvangt in plaats van 407 euro 460 euro per week. Over 6 weken is dit 324 euro meer netto loon. Het verschil zit er in dat er zowel voor de werkgever als de werknemer minder premies en belastingen betaald hoeven te worden.

Voorbeeld 2 (figuur 2)

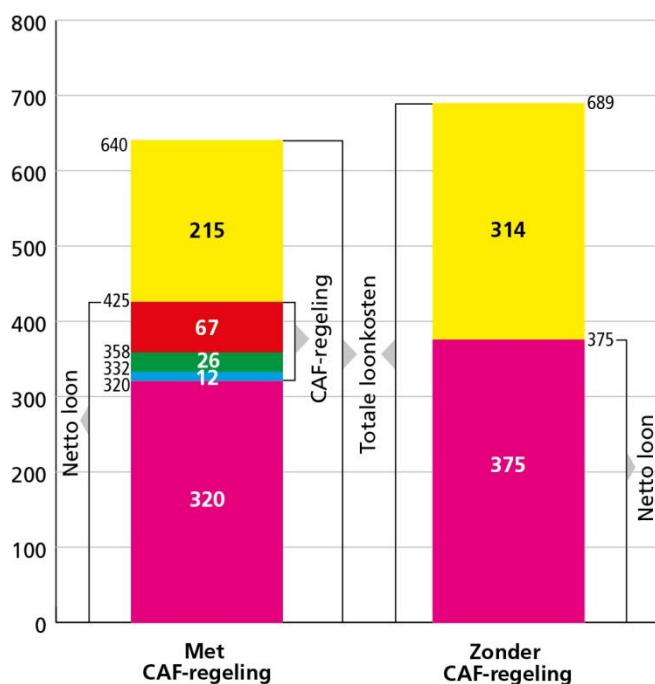
Een Poolse werknemer in dezelfde omstandigheden als boven, maar hij rijdt met de auto van het woonland heen en weer. Dit is in totaal 2000 km die hij tegen 0,19 cent mag verrekenen. Dit is $380/6 = 63,33$ euro per week. Het saldo per week bedraagt $14 \times 10,61 = 148,54$. Uitgeruild wordt $67 + 26 + 55,54 = 148,54$. Uit voorgaande blijkt dat het volledige saldo wordt benut en dat een deel van de reiskosten niet benut kunnen worden, omdat het saldo volledig benut is.



Uit figuur 2 blijkt dat per week de totale werkgeverskosten dalen van 670 euro naar 634 euro. Over 6 weken is dit 216 euro minder kosten. De werknemer ontvangt in plaats van 407 euro 473 euro per week. Over 6 weken is dit 346 euro meer netto loon. Het verschil zit er in dat er zowel voor de werkgever als de werknemer minder premies en belastingen betaald hoeven te worden.

Voorbeeld 3 (figuur 3)

Poolse medewerker werkt gedurende 6 maanden op een vollegrondsgroentebedrijf in Nederland. Hij werkt gemiddeld 48 uur per week. Voor huisvesting betaalt hij 67 euro. Hij heeft 26 euro extra kosten voor levensonderhoud. Voor reiskosten naar het woonland is hij 320 euro kwijt (hij gaat 2 keer op en neer), dit is 12,30 per week. Hij maakt gebruik van een pendelbusje en heeft daar facturen van. Per week kan hij maximaal uitruilen over zijn overuren: $10 \times 10,61 = 106,10$. Dit is zijn saldo. Hij ruilt uit : $67 + 26 + 12,30 = 105,30$. Dit is voor huisvesting, extra kosten levensonderhoud en reiskosten woonland heen en weer. Met deze kosten wordt het volledige saldo bijna in zijn geheel benut.



Uit figuur 3 blijkt dat per week de totale werkgeverskosten dalen van 689 euro naar 640 euro. Over 26 weken is dit 1274 euro minder kosten voor de werkgever. De werknemer ontvangt in plaats van 375 euro per week 425 euro. Dit is netto 50 euro per week meer.

Vragen?

Voor vragen over deze regeling en de toepassing kunt u zich wenden tot uw regionale werkgeverslijn,

LTO Noord: 088 – 888 66 88

ZLTO: 088 – 888 66 89

LLTB: 0475 – 35 27 07