

CAFETARIA- REGELING

Afspraken LTO Nederland en Belastingdienst vanaf 1 januari 2018

Tip!

Download de voorbeeldovereenkomsten 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. Deze regeling geldt voor seizoenarbeiders met een woonplaats buiten Nederland die in Nederland verblijven en werkzaam zijn onder de agrarische cao's. Deze werknemers worden in deze brochure seizoenarbeiders genoemd. Ook piekarbeiders vallen onder de definitie van seizoenarbeider.

Per 1 januari 2018 gelden nieuwe afspraken omdat de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag op die datum wijzigt. Deze gewijzigde cafetarieregeling tussen LTO Nederland en de Belastingdienst geldt tot en met 31 december 2019. Deze 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. Door een verandering in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is de regeling met ingang van 2018 helaas wel ingeperkt.

In deze brochure staan de afspraken beschreven. 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 werkgeverlasten. 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 bij het samenwerkingsverband van LTO Nederland aangesloten vaktechnische organisatie zoals NFO, POV, KAVB of LTO Noord Glaskracht.
- 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. In andere gevallen of bij twijfel kunt u met uw lokale belastinginspecteur afstemmen of sprake is van tijdelijk verblijf in Nederland.
- 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. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de winterperiode bij de snoei en in een andere periode van het jaar tijdens de pluk/oogst.
- 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 payrolling, 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 voorbeeldovereenkomst cafetarieregeling beschikbaar, zowel in het Nederlands als in het Engels, Pools, Roemeens en Bulgaars. Hierbij is de Nederlandse tekst leidend.

Wat kunt u uitruilen?

1 Extra kosten voor huisvesting

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). In de cao's Open Teelten, Glastuinbouw en Productiegerichte Dierhouderij zijn specifieke afspraken gemaakt over de maximale huisvestingskosten die in rekening mogen worden gebracht. Raadpleeg hiervoor het actuele cao-boekje of neem contact op met de Werkgeverslijn land- en tuinbouw.

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.

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	€ 34,-	Spanje	€ 5,-
Hongarije	€ 18,-	Litouwen	€ 18,-
Estland	€ 10,-	Bulgarije	€ 26,-
Letland	€ 9,-	Roemenië	€ 34,-
Slovenië	€ 2,-	Portugal	€ 4,-

Waarmee kunt u uitruilen?

U kunt uitruilen met het brutoloon dat verdiend wordt boven het wettelijk minimumloon. Per 1 januari 2018 bedraagt het wettelijk minimumloon in onze sector € 9,59, gebaseerd op 38 uur.

Stappenplan rekenvoorbeelden

Als u wilt uitrekenen wat u kunt uitruilen dan gaat u als volgt te werk:

- U rekent uit welk bedrag voor de betreffende seizoenarbeider in principe uit te ruilen is. Dit gaat om reiskosten, woonkosten en extra kosten voor levensonderhoud.
- U rekent uit wat uw seizoenarbeider bij u bruto verdiend heeft. U telt hierbij de waarde van bovenwettelijke vakantiedagen op. Een seizoenarbeider heeft in de agrarische cao's per jaar recht op 20 wettelijke vakantiedagen en 5 (Open Teelten en Productiegerichte dierhouderij) of 5,5 (Glastuinbouw) bovenwettelijke dagen. De bovenwettelijke vakantiedagen zijn uit te ruilen. Uitgaande van 260 werkbare dagen per jaar is dit voor de Open Teelten en Productiegerichte Dierhouderij te vertalen naar $5/260 = 1,92\%$ van het basisloon, voor de Glastuinbouw komt dit op $5,5/260 = 2,12\%$ van het basisloon (38 uur).
- U rekent uit wat het bruto wettelijk minimumloon is voor de gewerkte periode (exclusief vakantiebijslag).
- U trekt het bedrag van punt c af van het bedrag bij punt b. Dit is het maximum uit te ruilen bedrag.
- U vergelijkt bedrag a met bedrag d. Het kleinste van de twee is het bedrag dat u kunt uitruilen.

Rekenvoorbeeld 1:

- Stel: een piekarbeider (Open Teelten of Glastuinbouw) werkt 6 weken bij u en hij heeft € 700 extra kosten voor reizen tussen thuisland en Nederland, extra huisvesting en duurder levensonderhoud gemaakt.
- Hij heeft 6 weken á 48 uur voor u gewerkt. In totaal heeft hij dus 288 uur gewerkt. De piekarbeider heeft conform de cao Open Teelten of Glastuinbouw recht op het wettelijk minimumloon per gewerkt uur + 20,7% als compensatie voor onder meer vakantiedagen en niet genoten pensioenopbouw. In dit voorbeeld dus $288 \text{ uur} * € 11,58 = € 3.335,04$.
- Het minimale wettelijk minimumloon bedraagt $288 \text{ uur} * € 9,59 = € 2.761,92$.
- $€ 3.335,04 - € 2.761,92 = € 573,12$.
- Bedrag d is kleiner dan bedrag a; u kunt in dit voorbeeld dus maximaal € 573,12 van de € 700 extra kosten uitruilen.

Rekenvoorbeeld 2:

- Een seizoenarbeider Open Teelten werkt 12 weken bij u en heeft € 1.300 extra kosten voor reizen tussen thuisland en Nederland, extra huisvesting en duurder levensonderhoud gemaakt.
- Hij heeft in deze 12 weken gemiddeld 48 uur per week gewerkt. Hij is beloond conform de cao Open Teelten met het wettelijk minimumloon en heeft verder geen andere toeslagen ontvangen. Wel heeft hij, gezien zijn goede oogstprestaties, een bonus ontvangen van € 50 bruto per week (in totaal € 600,-). De seizoenarbeider is conform cao Open Teelten als volgt beloond: wettelijk minimumloon + 8,25% vakantiebijslag + 1,92% bovenwettelijke vakantiedagen (samen $8,25\% + 1,92\% = 10,17\%$). Hij heeft in deze periode verdiend: $12 \text{ weken} * 48 \text{ uur} * € 9,59$ (wettelijk minimumloon) + $1,1017$ (vakantiebijslag + bovenwettelijke dagen) = € 6.085,61. Daar komt zijn bonus van € 600 bij, in totaal dus € 6.685,61.
- Het minimale wettelijke minimumloon voor deze werknemer bedraagt $12 \text{ weken} * 48 \text{ uur} * € 9,59$ per uur = € 5.523,84.
- $€ 6.685,61 - € 5.523,84 = € 1.161,77$.
- Bedrag d is kleiner dan bedrag a, u kunt in dit voorbeeld dus maximaal € 1.161,77 van de € 1.300 extra kosten (zie a) uitruilen.

Rekenvoorbeeld 3:

- Een teeltmedewerker in de glastuinbouw (schaal C1, jaar 2018), werkt 16 weken bij u en heeft € 1.650 extra kosten voor reizen tussen thuisland en Nederland, extra huisvesting en duurder levensonderhoud gemaakt.
- Hij heeft gemiddeld 42 uur per week (dus 4 overuren) gewerkt. Hij is conform cao en functiehandboek Glastuinbouw beloond met € 10,74 per uur (C1) en heeft over de overuren 35% toeslag ontvangen overeenkomend met € 3,76 per uur. In de glastuinbouw bedraagt de vakantiebijslag 8,33%. Hij heeft in deze periode verdiend: $16 \text{ weken} * 38 \text{ uur} * € 10,74 + 1,1045$ (vakantiebijslag + bovenwettelijke dagen) = € 7.212,30. Daar komen de overuren met de overwerktoeslag bij: $16 \text{ weken} * 4 \text{ uur} * (€ 10,74 + € 3,76) = € 928,00$. Hiermee komt zijn totale berekende brutoloon op € 8.140,30.
- Het wettelijk minimumloon voor deze seizoenarbeider bedraagt $16 \text{ weken} * 42 \text{ uur} * € 9,59 = € 6.444,48$.
- $€ 8.140,30 - € 6.444,48 = € 1.695,82$.
- Bedrag a is kleiner dan bedrag d, u kunt in dit voorbeeld dus maximaal € 1.650 extra kosten uitruilen.

