



LTO Nederland
T.a.v.
Bezuidenhoutseweg 105-113
2594 AC DEN HAAG

Midden- en kleinbedrijf
Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Stationsstraat 5
7607 GX Almelo
Postbus 5105
7600 GL Almelo
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
8 december 2023

Betreft:
Beoordeling Cao Glastuinbouw 2023 op fiscale aspecten

Onze referentie
TM231208-CaoGlastuinbouw

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Glastuinbouw, zoals deze voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 is overeengekomen.

Deze cao heb ik beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel hiervan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. In de bijgevoegde rapportage informeer ik u over het resultaat van deze beoordeling. Wellicht ten overvloede vermeld ik dat u aan deze beoordeling alleen vertrouwen kunt ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2023. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Mogelijk stelt u prijs op een mondelinge toelichting op deze beoordeling of heeft u vragen over fiscale aspecten van andere cao-bepalingen. Over circa vier weken neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking. Uiteraard kunt u ook contact met mij opnemen. U kunt mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer of per mail.

Hoogachtend,
Namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

Bijlage

Beoordeling Cao Glastuinbouw op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
8 december 2023

Onze referentie
TM231208-CaoGlastuinbouw

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Daarnaast verwijs ik in deze rapportage naar kennisgroepstandpunten. Deze kennisgroepstandpunten zijn op de website kenniscgroepen.belastingdienst.nl te raadplegen. Ieder kennisgroepstandpunt heeft een uniek nummer. Via het zoekmenu op de website kunt u het desbetreffende standpunt aan de hand van dit nummer opzoeken.

Artikel 3 Definities

Dit artikel vermeldt, onder meer, wat de cao onder de begrippen werkgever, werknemer, stagiair, vakantiekraacht en uitzendkracht verstaat.

Werkgever en werknemer

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

Stagiair

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is hij voor de toepassing van de loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik ook naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Vakantiekraacht (student/scholier)

Voor studenten en scholieren bestaat een bijzondere regeling: de studenten- en scholierenregeling. Als de werkgever deze regeling mag toepassen hoeft hij minder loonheffingen in te houden. Ik verwijs naar paragraaf 18.16 van het Handboek.

Uitzendkracht

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 18.19 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de uitzendkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

Artikel 5 Persoonlijke beschermingsmiddelen en bedrijfskleding

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Volgens dit artikel draagt de werkgever de kosten van wettelijk voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen en van bedrijfskleding.

Datum
8 december 2023

Onze referentie
TM231208-CaoGlastuinbouw

Wettelijk voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen
Arbovoorzieningen, zoals wettelijk voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen, zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen (geheel of gedeeltelijk) gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;
- en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Bedrijfskleding

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze onder voorwaarden (zie hierboven) gericht vrijgesteld.

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 8 Arbeidsovereenkomst

Volgens dit artikel kunnen de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd of een bepaald werk aangaan.

Voor de loonheffingen is het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage Awf-premie van toepassing is. De lage premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; en
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Artikel 9 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst

Volgens het tweede lid van dit artikel kunnen de werkgever en de werknemer, als de werknemer feitelijk maar een deel van het jaar hoeft te werken, (toch) een spreiding van de loonbetaling over 12 maanden afspreken. Eén van de voorwaarden die de cao daartoe stelt is dat de Belastingdienst met een dergelijke afspraak instemt.

Het ligt het niet op de weg van de Belastingdienst om met een gespreide of afwijkende loonbetaling in te stemmen. Van een dergelijke algemene instemming is dan ook geen sprake. Het is aan de werkgever om op de juiste wijze loonheffing in te houden.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

8 december 2023

Onze referentie

TM231208-CaoGlastuinbouw

Voor de volledigheid merk ik nog het volgende op. In het algemeen is het gebruikelijk dat de onderlinge prestaties (arbeid en geld) van een werkgever en een werknemer in de tijd min of meer gelijk oplopen. De onderhavige cao-bepaling kan ertoe leiden dat deze onderlinge prestaties in de tijd min of meer uiteen gaan lopen.

De exacte gevolgen voor de loonheffingen zijn afhankelijk van de precieze vorm en uitvoering en van de realiteitswaarde van de eventuele afspraken tussen de werkgever en de werknemer. Hierbij is ook van belang hoe deze afspraken zich verhouden tot arbeidsrechtelijke verplichtingen, zoals de tijdige voldoening van het loon.

In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur. In geval van redelijke twijfel over arbeidsrechtelijke belemmeringen kan de inspecteur de werkgever vragen die twijfel weg te nemen. Bij blijvende twijfel over arbeidsrechtelijke belemmeringen kan de inspecteur afzien van het geven van zekerheid vooraf over de eventuele gevolgen voor de loonheffingen.

Artikel 10 Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten

Dit artikel betreft het dienstverband van jaarlijks terugkerende seizoenskrachten.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij de artikelen 8 en 9 van de cao. Voor de volledigheid verwijs ik tevens naar de als bijlage opgenomen brief van 10 november 2023. Deze brief betreft afspraken tussen LTO Nederland en de Belastingdienst over de toepassing in 2024 en 2025 van een cafetariaregeling voor extraterritoriale kosten van buitenlandse seizoenarbeiders in de agrarische sector.

Artikel 30 Overwerk en maaltijd

Volgens dit artikel moet de werkgever bij overwerk na 18.00 uur:

- zorgen dat de werknemer op kosten van de werkgever een warme maaltijd krijgt; of
- de werknemer in de gelegenheid stellen thuis een maaltijd te gebruiken, waarbij de werkgever de extra reis moet vergoeden.

Warme maaltijd

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstreckte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als het een maaltijd is met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Dat is in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

(Extra) reiskosten

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 36 van de cao.

Artikel 32 Toeslag overwerkuren en onregelmatige uren

Dit artikel regelt onder meer het recht op toeslagen voor overwerkuren, toeslagen voor werken op onregelmatige uren en toeslagen voor werken op zon- en feestdagen.

Al deze toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen. Op de vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) mag de werkgever de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
8 december 2023

Onze referentie
TM231208-CaoGlastuinbouw

Artikel 36 Tegemoetkoming reiskosten en verhuiskosten

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op:

- een tegemoetkoming in de reiskosten ad € 0,21 per gereisde kilometer als de afstand tussen de woonplaats en de standplaats meer dan 10 kilometer is en voor zover die afstand niet meer als 26 kilometer is;
- een tegemoetkoming in de kosten van het overbrengen van de inboedel en overige verhuiskosten als de werknemer op verzoek van de werkgever verhuist.

Reiskosten

Een werkgever kan een reiskostenvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon. Betreft het vervoer in het kader van de dienstbetrekking (zakelijk reizen), dan is de vergoeding geheel of gedeeltelijk gericht vrijgesteld. Woon-werkverkeer geldt als zakelijk reizen. De maximale gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Uitzonderingen zijn vervoer per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of openbaar vervoer. De werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Verhuiskosten

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.5 van het Handboek.

Artikel 38 Jubileumuitkering

Volgens dit artikel heeft de werknemer bij een dienstjubileum van 12,5 jaar of 25 jaar recht op een bruto jubileum uitkering ter grootte van een kwart respectievelijk een volledig maandloon.

Een jubileumuitkering bij een dienstverband van 12,5 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek. Een jubileumuitkering bij een 25-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Artikel 41 Vakonderwijs

Volgens dit artikel moet de werkgever aan de werknemer bepaalde cursuskosten vergoeden, voor zover het fonds Colland Arbeidsmarkt die kosten niet vergoedt.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt in het kader van de dienstbetrekking dan wel voor het verkrijgen van inkomsten uit werk en woning (scholingskosten) zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Als het fonds Colland Arbeidsmarkt cursuskosten aan de werknemer vergoedt waar geen gerichte vrijstelling voor geldt is het fonds verplicht de werkgever over deze vergoeding in te lichten. De werkgever moet deze vergoeding dan als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.5 van het Handboek.

Artikel 42 Prepensioneringscursus

Volgens dit artikel kan de werknemer die met pensioen gaat een cursus "pensioen in zicht" volgen en daarvoor subsidie aanvragen bij het fonds Colland Arbeidsmarkt.

Een vergoeding of verstrekking van een prepensioneringscursus behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die cursus gericht is op de voorbereiding op een nieuwe levensfase, vergelijkbaar met outplacement. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek en tevens naar de fiscale aspecten bij artikel 41 van de cao. Desgewenst kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan zijn inspecteur.

Artikel 44 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid en WGA-hiaat

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op doorbetaling van loon tijdens arbeidsongeschiktheid. Tevens biedt het artikel de werknemer het recht om deel te nemen aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat, waarbij de premie voor rekening van de werknemer is.

Doorbetaling loon tijdens arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 24 maanden na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 24 maanden is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,68% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,43%. In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
8 december 2023

Onze referentie
TM231208-CaoGlastuinbouw

WGA-hiaat

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon.

Ik verwijs naar paragraaf 7.6.9 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

8 december 2023

Onze referentie

TM231208-CaoGlastuinbouw

Artikel 47 Arbeidsgeneeskundig onderzoek

Dit artikel regelt het recht van de werknemer om voor rekening van de werkgever (periodiek) een arbeidsgeneeskundig onderzoek te laten doen.

Een (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek, zoals bedoeld in artikel 18 van de Arbowet, is gericht vrijgesteld. Voor de volledigheid verwijs ik naar het kennisgroepstandpunt kg204202229.

Artikel 48 Uitkering bij overlijden

Dit artikel geeft de nagelaten betrekkingen van de werknemer recht op een overlijdensuitkering volgens artikel 7:674 BW.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Artikel 49 Pensioen

Dit artikel betreft de pensioenvoorziening bij BPL Pensioen.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 50 Mogelijkheid tot minder werken (80-90-90-regeling)

Dit artikel biedt de werknemer vanaf de leeftijd van 62 jaar de mogelijkheid om minder te gaan werken.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU). In geval van een RVU is de werkgever, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 25.7 van het Handboek. Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling. Ik verwijs naar V&A 12-003 op <https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/>.

Artikel 51 Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

Dit artikel en bijlage 6 van de cao bieden de werknemer de mogelijkheid deel te nemen aan een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering, de PLUS-verzekering.

De werkgever mag de door de werknemer te bepalen premie voor de PLUS-verzekering onder voorwaarden op het brutoloon in mindering mag brengen. De PLUS-verzekering dient te kwalificeren als een aanspraak die naar aard en strekking overeenkomt met aanspraken als bedoeld in artikel 11, eerste lid, letter e, van de Wet op de loonbelasting 1964. Voor een nadere beschouwing van deze voorwaarde

verwijs ik naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek. Als de werkgever in een concreet geval twijfelt kan hij zijn standpunt afstemmen met zijn inspecteur.

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep CAO
Kantoor Almelo

Artikel 53 Vakbondscontributie

Volgens dit artikel willigt de werkgever "het verzoek van de werknemer in voor de fiscale brutering van zijn vakbondscontributie" en wijzen "de werkgeverspartijen bij deze cao (...) hun leden op de fiscale aftrekbaarheid van het vakbondslidmaatschap".

Datum
8 december 2023

Onze referentie
TM231208-CaoGlastuinbouw

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 57 Huisvesting

Dit artikel heeft betrekking op de situatie dat werkgever aan werknemers die tijdelijk in Nederland verblijven huisvesting aanbiedt. Kort gezegd moet de werkgever de huisvesting volgens de cao tegen de werkelijke kosten aanbieden, met een maximum van 20% van het voor de werknemer geldende minimum (jeugd)loon.

Bij dubbele huisvesting is de huisvesting die de werkgever buiten het land van herkomst aan de werknemer verstrekt onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar de paragrafen 22.1, 22.1.6 en 19.4 van het Handboek. Tevens verwijs ik naar het kennisgroepstandpunt kg204202239.

Als de werkgever op het loon van de werknemer een bedrag voor huisvesting inhoudt, dan is er sprake van een eigen bijdrage van de werknemer. Deze bijdrage komt in mindering op het eventueel te belasten (norm)bedrag. Als er sprake is van een gerichte vrijstelling, dan raakt de eigen bijdrage van de werknemer de berekening van de loonheffingen niet. De eigen bijdrage moet dan worden ingehouden op het nettoloon.



> Postbus 18280

3510 CG UTRECHT

LTO Nederland
Algemeen Voorzitter
Bezuidenhoutseweg 105
2594 AC DEN HAAG

Telefoon:
Email:

Datum
10 november 2023

Uw kenmerk
LTO

Kenmerk
23025-0040

Betreft
Afspraken extraterritoriale werknemers in de agrarische sector

Geachte,

De Belastingdienst, vertegenwoordigd door de Kennisgroep cao, heeft afspraken gemaakt met LTO Nederland (hierna: LTO), over de toepassing van een cafetarieregeling voor buitenlandse seizoenarbeiders in de agrarische sector.

De eerder gemaakte afspraken liepen oorspronkelijk tot 1 januari 2014 en zijn nu verlengd voor de jaren 2024 en 2025. Daarbij is afgesproken dat de in juni 2023 gepubliceerde tabel van Eurostat voor beide jaren gehanteerd zal worden.

Bij het vastleggen van deze afspraken gaat het niet steeds om fiscale voorwaarden maar deels ook om feitelijke omschrijvingen van de specifieke situatie in de agrarische sector. De afspraken gelden niet voor zover de relevante regelgeving of rechtspraak eventueel wijzigt.

Als speerpunten binnen het overleg gelden hierbij:

- meer expliciete branchegerichte uitleg over de vraag wat onder een extraterritoriale werknemer (hierna ET-werknemer) moet worden verstaan;
- huisvestingskosten ET-werknemers;
- reiskosten ET-werknemers; en
- extra kosten voor levensonderhoud.

LTO en de Belastingdienst hebben de volgende afspraken gemaakt (hierna: de regeling) met als doel uitleg te verschaffen onder welke omstandigheden en voorwaarden werkgevers in de agrarische sector vergoedingen voor extraterritoriale kosten (hierna ET-kosten) van buitenlandse seizoenarbeiders kunnen opnemen in een cafetarieregeling:

1. Werkgevers die geen gebruik wensen te maken van de collectieve regeling staat het vrij om individuele afspraken met de Belastingdienst te maken.
2. De regeling geldt voor leden van LTO en de daarbij aangesloten vaktechnische organisaties. LTO realiseert zich dat ook andere organisaties op basis van de gemaakte afspraken soortgelijke afspraken met de Belastingdienst kunnen maken.
3. De regeling geldt voor buitenlandse seizoenarbeiders die in dienst zijn bij een agrarische werkgever. LTO vindt in het kader van deze regeling dat sprake is van een buitenlandse



seizoenarbeider als gedurende het kalenderjaar maximaal 9 maanden arbeid wordt verricht. De regeling kan maximaal 9 maanden per buitenlandse seizoenarbeider per kalenderjaar beslaan maar wel uit meerdere, niet aaneengesloten perioden bestaan (bijvoorbeeld in de winterperiode bij de snoei en in een andere periode van het jaar tijdens de pluk). Door de maximale duur van 9 maanden op te nemen in de regeling geeft LTO aan dat sprake is van tijdelijke arbeid.

4. LTO en de Belastingdienst zijn in dit kader (niet met uitsluiting van mogelijk andere situaties) overeengekomen dat sprake is van een buitenlandse seizoenarbeider die tijdelijk in Nederland verblijft buiten het land van herkomst als aan de volgende omstandigheden en voorwaarden is voldaan:

a) De werkgever werft de werknemer zelf vanuit het buitenland. De werkgever kan hier ook vanuit gaan als hij kan aantonen dat de werknemer niet langer dan twee jaar in Nederland verblijft en in het buitenland is blijven wonen. In andere gevallen kan hij met de lokale inspecteur afstemmen of sprake is van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst.

b) De werkgever sluit met de werknemer een arbeidsovereenkomst:

- die het buitenlandse woonadres vermeldt;
- waarop het Nederlandse recht van toepassing is;
- die geldt voor bepaalde tijd; en
- die valt onder één van de volgende cao's: Open Teelten, Glastuinbouw of Dierhouderij.

c) De werknemer valt onder de Nederlandse sociale zekerheid, zowel voor de volksverzekeringen als voor de werknemersverzekeringen. Er is geen sprake van uit het buitenland gedetacheerde werknemers.

d) De status van buitenlandse seizoenarbeider geldt slechts voor de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Als met de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt gesloten valt de werknemer buiten de hier gemaakte afspraken.

e) Het ruilen van loon voor een vergoeding van ET-kosten is alleen mogelijk voor het deel van het loon dat uitstijgt boven het minimumloon, volgens artikel 8 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Dat geldt zowel voor de uren van de normale arbeidsduur als voor de overuren.

Toeslagen op het hiervoor genoemde loon (zoals een zogenoemde piekurentoeslag, bonussen of bovenwettelijke vakantietoeslag) kunnen werkgevers en werknemers desgewenst in de ruil betrekken.

Het aantal te werken uren boven de normale arbeidsduur is gemaximeerd volgens de Arbeidstijdenwet. Dit betekent, samengevat, dat een werknemer per week maximaal 60 uur mag werken. In een periode van 4 weken mag een werknemer maximaal 220 uur werken. Dit komt neer op gemiddeld 55 uur per week. In een periode van 16 weken mag maximaal 768 uur worden gewerkt. Dit komt neer op gemiddeld 48 uur per week.

5. Huisvestingskosten

Door de werkgever aan de buitenlandse seizoenarbeider vergoede of verstrekte (groepsgewijze) huisvesting buiten het land van herkomst is (in redelijkheid) gericht vrijgesteld. Een eigen bijdrage heeft geen invloed op de berekening van de loonheffingen.

Huisvesting voor gezinsleden valt niet onder deze regeling. Uitzondering hierop is de huisvesting voor het gezinslid dat zelf ook als buitenlandse seizoenarbeider een arbeidsovereenkomst sluit met deze werkgever.

De huisvesting moet uiteraard aan bepaalde eisen voldoen. LTO heeft daartoe in 2012 de nationale verklaring tijdelijke huisvesting EU-arbeidsmigranten ondertekend. In de betreffende cao's is opgenomen waar die huisvesting aan moet voldoen.



Betreft het eerste huisvestingskosten, dan zijn alleen de huisvestingskosten die boven 18% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking uitkomen ET-kosten. De rest van de verstrekking of vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen en kan niet onbelast blijven op grond van andere regelgeving.

Voor de huisvestingskosten wordt uitgegaan van de werkelijk aan de werknemer in rekening gebrachte huisvestingskosten. In het kader van deze afspraken geeft LTO aan dat de bovengrens van het uit te ruilen loonbedrag wordt vastgesteld op 25% van het bij die loonperiode behorende wettelijk minimumloon. Als een cao van toepassing is geldt de bovengrens die volgt uit de afspraken in die cao.

6. Reiskosten

Vervoer vanwege de werkgever

Het vervoer dat de werkgever in eigen beheer aanbiedt van en naar de woonplaats in het land van herkomst of van en naar de werkgever is (in redelijkheid) een gericht vrijgestelde verstrekking. Als de werkgever regelt dat andere werknemers meerijden met een van zijn werknemers, dan kan hij alleen de kosten van die laatste werknemer (de chauffeur) gericht vrijgesteld vergoeden. Voor de werknemers die deze vervoert (de meerrijders) is sprake van - gericht vrijgesteld- vervoer vanwege de werkgever.

Eigen vervoer van de werknemer

De kosten van reizen naar de woonplaats in het land van herkomst zijn aan te merken als gericht vrijgestelde kosten. Uitgegaan moet worden van de werkelijke kosten.

Voor de reiskosten werkland – land van herkomst (en terug) geldt de fiscale norm van € 0,23 per kilometer (bedrag 2024) niet. Betreft het vervoer per auto, dan heeft de Belastingdienst geen bezwaar tegen een vergoeding op basis van € 0,23 per kilometer per auto. Betreft het een werknemer die meerijdt met een andere werknemer van de werkgever, dan kan de werkgever kiezen voor een vergoeding van in totaal € 0,23 per kilometer per auto of een vergoeding van de werkelijke kosten per werknemer. Als in de fiscale regelgeving de grens van de vergoeding per kilometer wijzigt, dan volgt deze afspraak die wijziging met gelijke ingangsdatum.

LTO en de Belastingdienst gaan in het kader van de regeling niet uit van een vaste reisfrequentie naar het land van herkomst bij buitenlandse seizoenarbeiders. Dat betekent dat, behoudens tegenbewijs, in beginsel geen sprake kan zijn van een vaste kostenvergoeding door de werkgever aan de werknemer.

Werkgevers kunnen de reizen op declaratiebasis vergoeden aan de werknemers. De werkgever mag fiscaal ook de werkelijke vervoerskosten vergoeden als gebruik wordt gemaakt van een andere vorm van (openbaar) vervoer, alles naar redelijkheid.

De kosten van het reizen tijdens het dienstverband tussen de werkgever en de woonplaats in het land van herkomst en omgekeerd komen in aanmerking als te vergoeden ET-kosten. Daarnaast komt de eerste rit van het land van herkomst naar het werkland bij aanvang van de werkzaamheden alsmede de laatste rit van het werkland naar het land van herkomst bij beëindiging van de werkzaamheden in aanmerking als te vergoeden ET-kosten.

In dit kader zijn reiskosten van de gedeclareerde reizen werkland – land van herkomst (en terug) voor de Belastingdienst voldoende aannemelijk als werkgevers de volgende gegevens in de loonadministratie vastleggen:

- het kenteken van de auto;
- de kilometerstanden van de auto bij vertrek en terugkomst;
- de reisdata;
- het aantal gedeclareerde kilometers en het aantal kilometers volgens een betrouwbare routeplanner;
- het vertrek- en het bestemmingsadres;
- controlemogelijkheid op samenloop werkdagen en reisdagen.



7. Vergoeding voor extra kosten van levensonderhoud als onderdeel van de ET-kosten

De basis voor vaste vergoedingen is volgens de wet- en regelgeving het kostenonderzoek. Een kostenonderzoek voor extra kosten van levensonderhoud als onderdeel van ET-kosten is in de praktijk echter bijzonder lastig uitvoerbaar. Het vergelijken van uitgaven voor bijvoorbeeld voedsel, tabak en drank is lastig door ongelijke lokale omstandigheden. De Nederlandse situatie kent voornamelijk (grote) supermarkten terwijl dat in de landen van herkomst niet het geval hoeft te zijn. Regionaal kunnen verschillen ontstaan door de mate van verstedelijking en de aanwezige infrastructuur. LTO en de Belastingdienst hebben hierom en gelet op onderdeel 1 van het besluit van 11 februari 2004, nr. CPP2003/641M bezien of een vergoeding voor (uitsluitend) dit onderdeel van de ET-kosten te baseren is op een via een index benaderd bedrag. Het CBS/Eurostat publiceert dergelijke op indexcijfers gebaseerde overzichten voor de (thans) 27 EU-landen. De Belastingdienst meent dat die indexcijfers een redelijke basis kunnen vormen voor de berekening van de meerkosten van levensonderhoud van buitenlandse seizoenarbeiders. Het uitgangspunt daarbij is wel dat dit alle uitgaven van levensonderhoud omvat, dus ook die van extra bellen met het thuisfront, kranten, internet etc. Het is immers aannemelijk dat de onderhavige uitgaven beïnvloed worden door de omvang van andere uitgaven voor levensonderhoud (de een geeft meer uit aan tabak en alcohol, de ander aan voeding, weer een ander spaart zo veel mogelijk en heeft veel contact met het thuisfront).

De Belastingdienst heeft hierom geen bezwaar tegen een vergoeding op basis van de door het CBS/Eurostat berekende kosten voor levensonderhoud als die vergoeding ziet op alle uitgaven voor levensonderhoud.

De basis voor de bepaling van de extra kosten van levensonderhoud is het netto-inkomen inclusief een evenredig deel van het vakantiegeld en exclusief de diverse ET-kostenvergoedingen volgens deze regeling. Vervolgens wordt vastgesteld welk deel daarvan een werknemer gemiddeld besteedt aan levensonderhoud. Via de indexcijfers van het CBS/Eurostat is aannemelijk te maken in hoeverre dat bedrag hoger is dan de kosten van levensonderhoud in het land van herkomst. Die uitkomst is het bedrag aan meerkosten voor levensonderhoud dat ET-kosten vormt.

Voorbeeld

De onderstaande berekening is gemaakt met als uitgangspunt het wettelijk brutominimumloon per 1 januari 2024. Het minimumloon bedraagt € 13,27 per uur. De betrokken cao's gaan uit van een volledig dienstverband bij 38 uur per week. Het minimumloon per week is dan € 504,26.

In onderstaand voorbeeld gaan wij uit van het wettelijk brutominimumloon per week. Een week is in dit kader een periode die zeven dagen omvat.

*Het inkomen is per week inclusief vakantiegeld € 504,26 * 1,08 = € 544,60*

Hierover verschuldigde loonheffing¹ € 54,65-

Netto/totaal

€ 489,95

In de EU wordt gemiddeld 25% van het inkomen (gegeven van CBS/Eurostat) besteed aan voedsel, tabak en drank.

Per week is dat in Nederland 25% van € 489,95 = € 122,49.

Vervolgens kan eveneens aan de hand van een index van CBS/Eurostat, worden bepaald hoe het prijspeil van Nederland zich verhoudt tot het prijspeil van andere EU-landen.

¹ Voor meer informatie over de wijze van het berekenen van de verschuldigde loonheffing voor werknemers en uitkeringsgerechtigden die in het buitenland wonen, volgt verwijzing naar het Handboek Loonheffingen, paragraaf 9.3.7., uitgave maart 2023.

