



Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Land- en Tuinbouworganisatie 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
22 maart 2022

Onze referentie
TM220322caoOT

Betreft:
Beoordeling cao Open Teelten op fiscale aspecten

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Open Teelten, zoals deze voor de periode van 1 maart 2021 tot en met 28 februari 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. 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 2022. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Mogelijk stelt u prijs op een (mondelijke) toelichting op deze beoordeling of heeft u vragen over fiscale aspecten van andere cao-bepalingen. Over circa twee 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 Open Teelten 2021-2023 op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep CAO
Kantoor Almelo

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave februari 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Datum
23 maart 2022

Onze referentie
TM220323caoOT

Artikel 3, lid 5 Stagiair

Volgens dit artikel is een stagiair, voor de toepassing van de cao, iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.

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 1.1.1 en 1.1.2 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/>).

Artikel 3, lid 26 Uitzendkracht

Dit artikel definieert de uitzendkracht voor de toepassing van de cao.

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij 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 8 Aard van de arbeidsovereenkomst

Volgens dit artikel moet de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden aangegaan, hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen 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, lid 4 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Volgens deze bepaling kent de cao een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een spreiding van de loonbetaling over 12 maanden. Deze verplichting geldt volgens de cao alleen als de Belastingdienst ermee instemt dat het loon betaald

wordt over een periode waarin feitelijk niet gewerkt wordt en de werkgever de lage wachtgeldpremie kan toepassen. De werknemer komt dan volgens de cao ook in aanmerking voor de arbeidskorting over de periode dat hij feitelijk niet werkt.

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep CAO
Kantoor Almelo

Het ligt niet op de weg van de Belastingdienst om in te stemmen met een gespreide loonbetaling. Daarvan is dan ook geen sprake. Het is aan de werkgever als inhoudings- en afdrachtplichtige om de juiste premie en tabel toe te passen. Als hij daarover in een concreet geval twijfelt kan hij zijn standpunt afstemmen met zijn inspecteur.

Datum
23 maart 2022

Onze referentie
TM220323caoOT

Artikel 10 **Piekarbeid**

Volgens de cao verricht een piekarbeider gedurende een periode van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar werkzaamheden. Hij ontvangt daarvoor, naast het voor hem geldende wettelijk bruto minimumloon, een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode voor het gemis aan nabestaandenpensioen. Tevens ontvangt de piekarbeider, bij het einde van zijn dienstverband, een toeslag van 20% over zijn uurloon ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag.

De compensatie voor het gemis aan nabestaandenpensioen behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Ook de eenmalige toeslag wegens te weinig genoten vakantiedagen en vakantietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing over deze toeslag zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Artikel 18 **Schriftelijke salarisspecificatie**

Dit artikel verplicht de werkgever om bij elke loonuitbetaling een schriftelijke specificatie te verstrekken van, onder meer, het uitbetaalde bedrag en de samenstelling van dit bedrag.

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

Artikel 19 **Brutoloonniveau en fiscale regelingen**

Volgens dit artikel:

- kan de werknemer belaste inkomenselementen uitruilen tegen onbelaste vergoedingen voor zover de geldende fiscale regelgeving dit toelaat;
- kan de werknemer jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen "tot fiscale brutering van het door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde bedrag voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie", dient de werkgever zo'n verzoek in te willigen en ruimte te reserveren in de werkkostenregeling.
- kan de werkgever de werknemer verzoeken om in het kader van fiscale regelingen een gedeelte van het brutoloon tegen een onbelaste vergoeding uit te ruilen, waarbij voor buitenlandse werknemers voorwaarden gelden zoals opgenomen in bijlage XVIII van de cao.

Uitruil arbeidsvoorwaarden en fiscale faciliteiten (algemeen)

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een wijziging van de overeengekomen beloning te kunnen onderscheiden van de situatie dat de werknemer (al genoten) loon besteedt. De

vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Datum
23 maart 2022

Onze referentie
TM220323caoOT

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die kostenvergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte.

Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Vergoeding contributie vakbond (in cafetariasysteem)

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon en ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling brengen.

Uitruil loon in verband met extraterritoriale kosten

Vergoedingen of verstrekkingen in het kader van extraterritoriale kosten zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 19.4 van het Handboek en naar het besluit van 2 november 2004, CPP2003-0641M. Met LTO zijn over deze kosten separaat afspraken gemaakt. Zie daarvoor de brief van 10 december 2021 (bijlage).

Artikel 20 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel regelt het recht op doorbetaling van loon bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Tevens biedt dit artikel de werknemer de mogelijkheid van een aanvullende verzekering. Deze mogelijkheid is uitgewerkt in bijlage VI van de cao en betreft het Pluspakket van de SAZAS Ziekteverzuimverzekering.

Volledige arbeidsongeschiktheid

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,75%. 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 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven 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

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit tegenwoordige respectievelijk vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Datum
23 maart 2022

Onze referentie
TM220323caoOT

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,75% 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 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Aanvullende verzekering

De werkgever mag de door de werknemer te betalen 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.

Artikel 24 Verdeling gedifferentieerde WhK-premies

Volgens dit artikel kan de werkgever de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde WhK-premie in mindering brengen op het (netto) loon van de werknemer.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 7.5.9 van het Handboek.

Artikel 26 Geneeskundig onderzoek

Dit artikel regelt dat werknemers volgens een bepaalde staffel voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek kunnen laten verrichten.

Arbovoorzieningen zoals een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek zijn gericht vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) 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).

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Artikel 33 **Seniorenregeling**

Dit artikel biedt de werknemer vanaf de leeftijd van 60 jaar de mogelijkheid om minder te gaan werken.

Voor de volledigheid wijs ik op het volgende. 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 centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/.

Artikel 34 **Pensioen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 35 **Uitkering bij overlijden**

Dit artikel regelt het recht op een overlijdensuitkering.

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 40 **Jubileumuitkering**

Volgens dit artikel heeft de werknemer die 12,5, 25 of 40 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever recht op een jubileumuitkering.

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- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Artikel 41 **Reiskosten woon-werkverkeer**

Dit artikel regelt het recht op een vergoeding voor kosten van woon-werkverkeer. Bepaalde werknemers hebben, onder voorwaarden, recht op een vergoeding van € 2,68 per gewerkte dag.

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 € 0,19 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Uitzonderingen zijn vervoer per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of openbaar vervoer. De werkgever kan die reizen

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

23 maart 2022

Onze referentie

TM220323caoOT

tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Voor de volledigheid merk ik op dat een vergoeding van € 2,68, afhankelijk van de reisafstand, mogelijk slechts gedeeltelijk gericht is vrijgesteld.

Datum
23 maart 2022

Onze referentie
TM220323caoOT

Artikel 42 Huisvesting

Dit artikel regelt, voor de toepassing van de cao, het eventueel aanbieden van huisvesting door de werkgever aan de werknemer. Daarbij is onder meer bepaald dat de werkgever de huisvesting tegen de werkelijke kosten aanbiedt, waarbij per week een maximum van 20% van het voor de werknemer geldende wettelijk minimum(jeugd)loon op basis van een 38-urige werkweek geldt. Bij de in rekening gebrachte kosten zijn huur, water, en energiekosten inbegrepen.

Voor de fiscale gevolgen van huisvesting is, onder meer, van belang of sprake is van het vergoeden of het ter beschikking stellen van een (dienst)woning dan wel van huisvesting op de werkplek. Ik verwijs naar de paragrafen 22.2.3 en 22.3.4 van het Handboek. Mogelijk is sprake van extraterritoriale kosten. In dat geval is van belang of sprake is van dubbele of eerste huisvestingskosten. Ik verwijs naar paragraaf 19.4.3 van het Handboek.

Als de werkgever in een concreet geval twijfelt over de fiscale gevolgen van huisvesting kan hij zijn standpunt afstemmen met zijn inspecteur.

Artikel 43 Werkkleding

Dit artikel verplicht de werkgever om kosteloos aan de werknemer werkkleding en veiligheidsschoeisel in bruikleen te geven.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, 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 44 Scholing

Dit artikel regelt het recht op scholing, waarbij onder meer is bepaald dat cursuskosten ten laste van het fonds Colland Arbeidsmarkt komen. Tevens is bepaald dat werknemers bij dit fonds een scholingsvoucher ad € 1.500 kunnen aanvragen.

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.

Voor zover de scholingskosten niet gericht zijn vrijgesteld dient de werkgever – en niet het fonds Colland Arbeidsmarkt – loonheffingen in te houden en af te dragen.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

23 maart 2022

Onze referentie

TM220323caoOT

Bijlage:

Brief 10 december 2021, kenmerk 21025-71, aan LTO Nederland
over afspraken extraterritoriale werknemers in de agrarische sector

> Postbus 18280

3510 CG UTRECHT

LTO Nederland
Algemeen Voorzitter

Telefoon:
Email:

Datum
10 december 2021

Uw kenmerk
LTO

Kenmerk
21025-71

Betreft
Afspraken extraterritoriale werknemers in de agrarische sector

Geachte heer,

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 naderhand verlengd tot 1 januari 2022. Recentelijk hebben besprekingen plaatsgevonden tussen partijen met als doel verdere verlenging van de looptijd van de afspraken.

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 € 0,19 per kilometer (bedrag 2022) niet. Betreft het vervoer per auto, dan heeft de Belastingdienst geen bezwaar tegen een vergoeding op basis van € 0,19 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 € 0,19 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 gezien 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) 28 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 2022.

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	€ 1.725,00	€ 398,10	€ 79,62

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 € 398,110 * 1,08 = € 429,95

Hierover verschuldigde loonheffing¹ € 44,06 -

Netto/totaal

€ 385,89

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 € 385,89 = € 96,47.

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.

Een cijfervoorbeeld voor extra kosten levensonderhoud van een Poolse ET-werknemer met werkzaamheden in Nederland.

Polen kent een prijspeil van 68/103 van dat van Nederland volgens CBS/Eurostat.

Daaruit volgt dat in Polen de uitgaven per week voor voedsel, tabak en drank

bedragen: 68/103 van € 96,47 = € 63,68

De extra kosten van levensonderhoud zijn derhalve € 96,47 -/- € 63,68 = € 33 (afgerond) per week.

Voor werknemers uit andere landen van herkomst zijn dergelijke onbelaste vergoedingen

¹ Bij de berekening van de verschuldigde loonheffing is rekening gehouden met de tabel voor werknemers uit de landenkring (uitgezonderd België, Suriname en Aruba). Deze werknemers hebben vanaf 1 januari 2019 in de inhoudingsfeer uitsluitend recht op het belastingdeel van de arbeidskorting.

mogelijk via overeenkomstige berekeningen op basis van de statistische gegevens in de bijlage.

8. LTO heeft een model arbeidsovereenkomst opgesteld waarin de afspraken zijn verwerkt. Zie hiervoor <http://werkgeverslijn.nl/cafetariaregeling>. De model arbeidsovereenkomsten gelden voor de cao's Glastuinbouw, Open Teelten en Dierhouderij.

9. De hierboven opgenomen afspraken zijn overeengekomen per 10 december 2021 en gelden met ingang van 1 januari 2022 tot ultimo 2023. De afspraken gelden niet voor zover de relevante regelgeving of rechtspraak wijzigt. De in deze regeling opgenomen CBS/Eurostattabel blijft van toepassing tot ultimo 2022. Eind december 2022 vindt aanpassing van de afspraken plaats aan de hand van de actuele CBS/Eurostattabel voor 2023.

LTO zegt toe tijdig contact op te nemen met de Belastingdienst als behoefte bestaat aan verlenging van de afspraken.

Hoogachtend,
Belastingdienst,

Namens de inspecteur,

Bijlage: Tabel (2020) Eurostat:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Comparative_price_levels_for_food,_beverages_and_tobacco&oldid=533222#Price_levels_for_food.2C_beverages_and_tobacco

Tabel zoals deze was gepubliceerd op 10 december 2021:

