

LTO

Cafetaria- regeling

Afspraken LTO Nederland en Belastingdienst vanaf 1 januari
2026 t/m 31 december 2027
Versie 1 januari 2026

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.

Cafetariaregeling voor in Nederland verblijvende internationale werknemers

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

De afspraken tussen LTO Nederland en de Belastingdienst gelden van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 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 kun je geen rechten ontleen. Indien gewenst kun je de originele tekst van de afspraken bij de Werkgeverslijn land- en tuinbouw opvragen.

Tip!

De Werkgeverslijn biedt een addendum aan om de cafetariaregeling vast te leggen. Download het addendum via werkgeverslijn.nl/themapagina/cafetariaregeling/ of met de QR-code:



Hoe werkt het?

Dankzij de afspraken in de cafetariaregeling kun je 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, kun je besparen op de werkgeverslasten. Maar ook jouw werknemer houdt netto meer over: hij hoeft over het geruilde loon geen werknemerslasten 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

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

- Je 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 jou zelf geworven. Je 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 kun je met je 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 je de cafetarieregeling wilt toepassen voor internationale werknemers 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 je lokale inspecteur van de Belastingdienst.
- De seizoenarbeider en jij 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: je kunt de hier beschreven regeling dus NIET toepassen als de werknemers niet rechtstreeks bij je 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.



Gratis addendum

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



Wat kun je uitrusten?

Extra kosten voor huisvesting

1.

De waarde van de huisvesting die je biedt aan jouw seizoenarbeider kan (in redelijkheid) een onbelaste verstrekking zijn. Deze huisvesting moet voldoen aan kwaliteitseisen zoals omschreven in de voor jou 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 vastgelegd dat er maximaal 20% van het wettelijk minimumloon in rekening mag worden gebracht voor huisvestingskosten. Raadpleeg altijd het actuele cao-boekje of neem contact op met de Werkgeverslijn 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 jouw 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 je administratie te bewaren.

Als de werknemer met zijn eigen auto rijdt, zijn de kosten uit te ruilen op basis van 23 eurocent per kilometer (bedrag 2026). Indien meerdere

werknemers samen reizen, komt alleen de chauffeur voor de vergoeding op basis van 23 eurocent per kilometer in aanmerking (bedrag 2026). Je moet wel bewijsmateriaal van de reis in je 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.

Uitrusten extra kosten levensonderhoud niet meer mogelijk vanaf 2026

De extra kosten levensonderhoud kunnen niet meer worden uitgeruild in de ETK-regeling en LTO cafetarieregeling. Hieronder vallen ook kosten van gas, water, licht en andere nutsvoorzieningen, en extra gesprekskosten voor privédoeleinden met het land van herkomst.

Het uitrusten van de volgende kosten is nog steeds mogelijk en daarom opgenomen in de LTO cafetarieregeling:

- extra kosten voor huisvesting
- extra kosten voor reizen tussen land van herkomst en Nederland

Waarmee kun je uitruilen?

Je kunt uitruilen met het brutoloon dat verdiend wordt boven het wettelijk minimumloon (WML). Per 1 januari 2026 bedraagt het wettelijk minimumuurloon 14,71 euro. 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.



Rekenvoorbeeld 1

Een Poolse piekarbeider gaat bij je aan de slag. Hij heeft in de eerste 4 weken 48 uur per week bij jou gewerkt. Hij is met de auto naar Nederland gekomen. De reisafstand is 1000 kilometer. Jij verzorgt de huisvesting voor € 85,- per week*. De werknemer verdient het wettelijk minimumloon.

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.

- a. De gemaakte kosten van de werknemer in deze periode zijn € 230,- reiskosten naar Nederland en de huisvestingskosten bedragen € 340,-. De totale kosten bedragen € 570,-.
- 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 $192 \text{ uur} \times € 14,71 \times 1,207 = € 3.408,95$ verdiend.
- c. Het wettelijk minimumloon over deze periode is $192 \text{ uur} \times € 14,71 = € 2.824,32$
- d. Loon boven WML is dus $€ 3.408,95 - 2.824,32 € = € 584,63$
- e. Er mag € 570,- uitgeruild worden voor deze werknemer in deze loonperiode. De gemaakte kosten zijn in dit voorbeeld lager dan het maximale uit te ruilen loon.



Rekenvoorbeeld 2

Je hebt een Bulgaarse medewerker in de functie van 'diervorzorger I' in tijdelijke dienst (maximaal 9 maanden). De cao Productiegerichte Dierhouderij is van toepassing, de werknemer in ingeschaald in functiegroep D2 (€16,78 - bedrag 2026) en heeft een contract voor 38 uur per week. Jij verzorgt de huisvesting voor € 85,- per week*.

a. De gemaakte kosten van de werknemer in deze periode zijn de huisvestingskosten en deze bedragen € 340,-. Er zijn geen reiskosten gemaakt.
De totale kosten bedragen dan € 340,-.

b. De werknemer heeft in deze 4 weken in totaal 152 uur gewerkt. In totaal heeft de werknemer in deze periode verdiend aan (uur-)loon: 4 weken x 38 x € 16,78 = € 2.550,56.

De waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen is 4 weken x 0,73 uur x € 16,78 x 1,0825 = € 53,04.

En de waarde van de vakantiebijslag is 38 uur x 4 weken x € 16,78 x 8,25% = € 210,42.

Totale verdiensten in deze periode zijn € 2.814,02

c. Het wettelijk minimumloon over deze periode is 152 uur x € 14,71 = € 2.235,92

d. Loon boven WML is dus € 2.814,02 - 2.235,92 = € 578,10

e. Er mag € 340,- (kosten genoemd onder a) uitgeruild worden voor deze werknemer in deze loonperiode. De gemaakte kosten zijn in dit voorbeeld lager dan het maximale uit te ruilen loon.

Rekenvoorbeeld 3

Een Poolse seizoenarbeider Open Teelten gaat bij je aan de slag voor een periode van 3 maanden. Hij werkt gemiddeld 48 uur per week. Jij verzorgt de huisvesting voor € 85,- per week*. De werknemer verdient het wettelijk minimumloon en jij betaalt het salaris per maand (in dit voorbeeld een maand van 30 kalenderdagen).

a. De gemaakte kosten van de werknemer in deze periode zijn de huisvestingskosten en deze bedragen € 370,-.
De totale kosten bedragen dus € 370,-.

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 € 14,71 = € 3.059,68. De waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen is 3,17 x € 14,71 x 1,0825 = € 50,48. En de waarde van de vakantiebijslag is 208 uur x € 14,71 x 8,25% = € 252,42.
Totale verdiensten in deze periode zijn € 3.362,58.

c. Het wettelijk minimumloon over deze periode is 208 uur x € 14,71 = € 3.059,68

d. Loon boven WML is dus 3.362,58 - 3.059,68 = € 302,90

e. Er mag € 302,90 uitgeruild worden voor deze werknemer in deze loonperiode. De gemaakte kosten zijn in dit voorbeeld hoger dan het maximale uit te ruilen loon.

*De bedragen voor huisvesting zijn voorbeeldbedragen. Op basis van de cao mag er 20% van het wettelijk minimumloon ingehouden worden.

Opbouw bovenwettelijke vakantiedagen berekenen

Glastuinbouw

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



Vragen?

Voor vragen over deze regeling en de toepassing hiervan kun je contact opnemen met de Werkgeverslijn land- en tuinbouw;

T 088 - 888 66 88

E info@werkgeverslijn.nl