

FACTSHEET ET-REGELING



FACTSHEET ET-REGELING



WAT IS DE ET-REGELING?

De ET-regeling is een **fiscale regeling** bedoeld voor werknemers die in het buitenland wonen en tijdelijk in Nederland komen werken. Met deze regeling kunnen zij een **belastingvrije vergoeding** krijgen voor extraterritoriale kosten (ET-kosten). Dat zijn extra kosten die gemaakt worden door de werknemer, in verband met het verblijf in Nederland en het reizen van en naar het land van herkomst.



WANNEER IS HET EEN SCHIJNCONSTRUCTIE?

Er zijn uitzendbureaus die misbruik maken van de ET-regeling door **kosten ten onrechte van het brutoloon van buitenlandse uitzendkrachten af te trekken**. Ze betalen daardoor veel minder sociale premies. Deze truc levert werkgevers al snel een besparing op de loonkosten op van **ongeveer 5%**. Deze werkgevers worden in feite gesubsidieerd voor het inzetten van arbeidsmigranten.

BEKIJK DEZE VIDEO VOOR MEER INFORMATIE:



OMVANG

We hebben geen exacte cijfers. Het zou potentieel kunnen gaan om zo'n **84.158 werknemers** met een ET.



WAT BESPAART EEN WERKGEVER IN DE PRAKTIJK?

4 tot 5,9% besparing personeelskosten

ET-REGELING ALS VERDIENMODEL

Werkgevers en opdrachtgevers bedenken aan de lopende band (schijn)constructies om hun loonkosten te drukken. Met maar één doel: om werknemers voor zo laag mogelijke kosten aan het werk te zetten. Het zijn verdienmodellen geworden. Soms zijn de verdienmodellen legaal, maar niet gewenst. Vaak gaat het om illegale praktijken. In beide gevallen zijn werknemers de dupe.

In factsheets presenteren we de meest voorkomende (ongewenste) verdienmodellen die in de praktijk voorkomen. Hiermee laten we zien hoe opdrachtgevers en uitzendbureaus te werk gaan en wat daarvan de gevolgen zijn voor uitzendkrachten, tijdelijke werknemers, vaste werknemers, uitzendbureaus en opdrachtgevers.

In deze factsheet bespreken we het misbruik van de ET-regeling.

1. WAT IS DE ET-REGELING?

De ET-regeling is een fiscale regeling bedoeld voor werknemers die in het buitenland wonen en tijdelijk in Nederland komen werken. Met deze regeling kunnen zij een belastingvrije vergoeding krijgen voor extraterritoriale kosten (ET-kosten). Dat zijn extra kosten die gemaakt worden door de werknemer, in verband met het verblijf in Nederland en het reizen van en naar het land van herkomst. In de CAO voor Uitzendkrachten is het mogelijk gemaakt om een deel van het brutoloon in te ruilen tegen een onbelaste vergoeding van ET-kosten. Deze kosten mogen dan onder bepaalde voorwaarden van het brutoloon worden afgetrokken en er netto bij worden geteld. Deze afspraken bestaan sinds eind 2010 en sluiten aan op het convenant tussen de brancheorganisaties en de Belastingdienst. Binnen enkele andere sectoren is deze afspraak ook doorgevoerd, maar kan het een andere benaming hebben, zoals de cafetariaregeling voor werknemers direct in dienst van agrarische bedrijven.

Het gaat om de volgende kosten

- Extra kosten voor levensonderhoud door een hoger prijspeil in het werkland dan in het land van herkomst.
- Dubbele huisvestingskosten omdat de werknemer in het land van herkomst blijft wonen.
- De reiskosten naar het land van herkomst, bijvoorbeeld voor familiebezoek of gezinshereniging.
- De volgende arbeidsvoorwaarden komen in aanmerking voor uitruil.
- Loon uit normale werkuren.
- Loon uit toeslagen voor onregelmatigheid en overwerk.
- Loon uit bovenwettelijke vakantiedagen.
- Loon uit compensatie-uren.

Voorwaarden voor het vergoeden of verstrekken van ET-kosten zijn

- Het moeten in redelijkheid gemaakte kosten zijn.
- De kosten moeten aannemelijk gemaakt kunnen worden.
- De uitruil moet vooraf met de uitzendkracht overeengekomen zijn en vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
- Vergoedingen moeten duidelijk vermeld zijn op de loonstrook.

Technische uitwerking

- Je mag maximaal 30% van de bovengenoemde loonbestanddelen uitruilen.
- Het loon mag na uitruil niet onder WML zakken.
- Het uitgeruilde loon en de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen bedraagt maximaal 81% van het bedrag aan extraterritoriale kosten. Het percentage van 81% is niet van toepassing op de uitruil van toeslagen onregelmatige werktijden, overwerk en compensatie-uren.
- De uitruil heeft geen invloed op de grondslag van het overwerkloon en de toeslag voor onregelmatige werktijden.
- Over het uitgeruilde deel van het loon worden geen (reserveringen voor) vakantiedagen, vakantietoeslag, kort verzuim en bijzonder verlof, feestdagen en wachtdagen opgebouwd. Het voorgaande betekent dat alleen over

het verlaagde loon voornoemde rechten worden opgebouwd.

- Over het uitgeruilde deel van het loon vindt, voor zover van toepassing, pensioenopbouw plaats.

Rekenvoorbeeld uitruil ET

Een buitenlandse uitzendkracht verdient €13,- bruto per uur en werkt 40 uur in de week. Hij heeft wekelijks €100,- extraterritoriale kosten vanwege dubbele huisvestingskosten.

1. 30% VAN HET LOON

Normale uren: €13,- x 40 = €520,- x 30% = €156,- Overwerk: €,-
Onregelmatigheid: €,- Bovenwettelijke vakantiedagen: €11,30 x 30% = €3,39

30% van het loon is dus €159,39 dat deel mag dus uitgeruild worden.

2. UITRUIL BEDRAG

De ET-kosten worden van het brutoloon afgetrokken en netto bijgeteld. Afhankelijk tegen welk loonbestanddeel je het bedrag tegen gaat ruilen, bepaal je hoeveel van de daadwerkelijk gemaakte kosten je mag uitruilen. Over loon en vakantiedagen bouw je reserveringen op. Maar doordat over het uitgeruilde loon geen reserveringenopbouw plaatsvindt, wordt dat als het ware gecompenseerd door 81% van de et-kosten in te houden op het brutoloon en het 100% netto uit te keren. Bij onregelmatigheidstoelagen en overwerk kun je wel gewoon 100% uitruilen. Omdat er toch geen reserveringen plaatsvinden over deze loonbestanddelen.

Loon uit normale uren: 81% Loon uit toeslag onregelmatige uren: 100%
Bovenwettelijke vakantiedagen: 81% Loon uit overwerk: 100%

In dit voorbeeld zien we dat er geen overuren of onregelmatige uren zijn gedraaid, dus kunnen we enkel uitruilen met het loon uit normale uren en de bovenwettelijke vakantiedagen. In dat geval mag je niet meer dan 81% uitruilen. Uit te ruilen ET kosten: €100 x 81% = €81

3. CONTROLE OP 30%

De €81 euro overschrijdt niet het maximale van waarover uitgeruild mag worden namelijk €156,- + €3,39. Dus het voldoet aan deze voorwaarde.

4. CONTROLE OP WML

Kijk wat het wettelijk minimumloon is per week. Op 1 juli 2020 is dat €387,70 bij een werkweek van 40 uur.

Als er 81 euro ingehouden wordt op het bruto loon, blijft er nog €520 - €81 = €439 euro bruto over. Dit is boven WML. Dus het voldoet aan deze voorwaarde.

Let wel: Sinds 2018 valt overwerk ook onder de wet minimumloon. In dat geval moet je dus ook de overuren maal het minimumuurloon berekenen en bij het minimumloon optellen.

5. OP DE LOONSTROOK ZIE JE HET VOLGENDE

Brutoloon	€520,-
Bruto inhouding ET	- €81,-
	€439,-
Loonheffing	- €44,19
Netto loon	€394,81
Uitruil	€100,00
Totaal netto	€494,81

2. WAARAAN HERKEN JE DE ET-REGELING?

- Op de loonstrook staat een inhouding van ET kosten op het brutoloon
- Vermelding in de arbeidsovereenkomst of uitzendbevestiging.

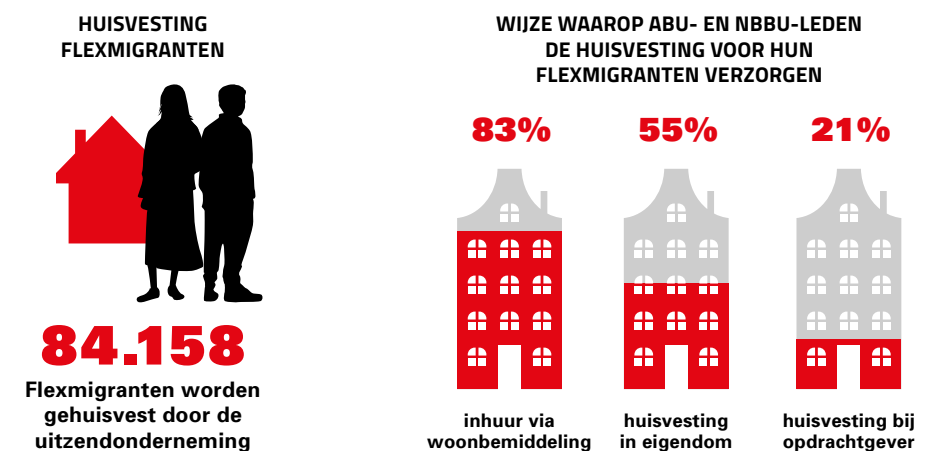
3. WANNEER IS ER SPRAKE VAN EEN SCHIJNCONSTRUCTIE?

Er zijn uitzendbureaus die misbruik maken van de ET-regeling door kosten ten onrechte van het brutoloon van buitenlandse uitzendkrachten af te trekken. Ze betalen daardoor veel minder sociale premies. Deze truc levert werkgevers al snel een besparing op de loonkosten op van ongeveer 5%. Deze werkgevers worden in feite gesubsidieerd voor het inzetten van arbeidsmigranten.

Als we het hebben over het ten onrechte toepassen van de ET-regeling, denk dan bijvoorbeeld aan een werkgever die de regeling toepast terwijl de arbeidsmigrant zich hier heeft gevestigd en er helemaal geen sprake is van dubbele huisvestingskosten; Of het standaard toe past, terwijl het niet vooraf besproken is met de werknemer, die dit vervolgens onbewust ondertekend als onderdeel van de arbeidsovereenkomst; Of kosten uitruilt die in werkelijkheid heel anders bedragen of niet eens gemaakt zijn.

4. OM HOEVEEL WERKNEMERS GAAT HET?

We hebben geen aantallen m.b.t. de toepassing van de ET. Maar je zou kunnen stellen dat de regeling voornamelijk toegepast wordt onder de groep arbeidsmigranten, gehuisvest door de werkgever. Die huisvesting heeft immers een tijdelijke intentie. De ABU en NBBU, brancheorganisaties voor uitzendbureaus, hebben in 2016 een onderzoek laten doen naar de huisvesting van arbeidsmigranten in Nederland (ABU- en NBBU-Flexmigrantenonderzoek 2016). Het zou dus potentieel kunnen gaan om zo'n 84.158 werknemers met een ET.



5. WAAR KUN JE (MISBRUIK VAN) DE ET-REGELING TEGENKOMEN?

In de sectoren waar tijdelijke arbeidsmigranten werkzaam zijn kun je de ET-regeling tegenkomen. Denk aan de bouw, land- en tuinbouw, metaal, distributie, vlees en verpakingsindustrie. Vooral in de scheepsbouw, installatie en infra komt gebruik van de ET-regeling veel voor. In deze sectoren worden op grote schaal buitenlandse werknemers ingezet en er werken steeds minder Nederlandse werknemers.

6. WAT WIL DE FNV?

De ET-regeling is gebaseerd op fiscale wetgeving. Wijziging in fiscale wetgeving is nodig voor een oplossing. We willen dat de ET-regeling toekomt aan degenen waarvoor deze bedoeld is. Doordat uitkeren van de ET-regeling nu via werkgevers loopt, zijn het vaak ook de werkgevers die het voordeel in hun zak steken. We zijn er voorstander van dat de regeling aan de individuele werknemer wordt toegekend, bijvoorbeeld via de aangifte loonbelasting.

7. WELKE WET- EN REGELGEVING SPELEN EEN ROL BIJ DE ET-REGELING?

- Wet op de Loonbelasting (Wet LB) 1964, artikel 31a, tweede lid, onderdeel e (meer informatie op wetten.overheid.nl).
- Uitvoeringsbesluit loonbelasting (UBLB) 1965 hoofdstuk 4a (meer informatie kijk op wetten.overheid.nl).
- Besluit van de staatsecretaris van Financiën uit 2004 met een niet-limitatieve opsomming van wat er valt onder extraterritoriale kosten (meer informatie op wetten.overheid.nl).
- Convenant Uitzend en Belastingdienst.
- Convenant LTO en Belastingdienst.
- In de ABU-cao en een aantal agrarische cao's (Open Teelten, Glastuinbouw) is de ET-regeling opgenomen.
- De Wet op het Minimumloon

8. WAT VERDIENEN WERKGEVERS AAN MISBRUIK VAN DE ET-REGELING?

Hieronder een voorbeeld hoe de ET-regeling financieel uitpakt in de sector metaal en techniek. We gaan daarbij uit van de gebruikelijke arbeidsduur en vakantiedagen die daar gelden. Het uurloon waarmee gerekend wordt, is 12 euro. Op basis daarvan laten we de effecten zien bij 38 uur, 45 uur en 50 uur werken. De uitkomst is gebaseerd op de maximaal mogelijke uitruil.

METAAL EN TECHNIEK ET-REGELING

Gebruikelijke arbeidsduur	38
Vakantiedagen	25
WML	€ 9,59
Uurloon	€12,00

Werkweek (uren)	38	45	50
Loon	€ 456,00	€ 540,00	€ 600,00
Overwerk 25%		€21,00	€21,00
Overwerk 100%			€60,00
Totaal per week	€456,00	€561,00	€681,00
Vakantiebijslag 8%	€36,48	€36,48	€36,48
Vakantiebijslag vakantie	€3,98	€4,90	€5,95
Vakantiebijslag feestdagen	€0,95	€1,17	€1,42
Vakantiedagen 9%	€41,04	€50,49	€61,29
Vakantiedagen 1,92%	€8,76	€10,77	€13,08
Totaal	€547,21	€664,81	€799,21
Maximale uitruil	€100,34	€140,22	€214,58
Minimumloon	€91,58	€108,45	€120,50
Overwerktoeslag	€0,00	€21,00	€81,00
Vakantiedagen	€8,76	€10,77	€13,08
Premie voordeel Werkgever (28%)	€ €28,09	€39,26	€60,08
Voordeel cafetariaregeling	4,0%	4,6%	5,9%
100 werknemer op jaarbasis	€ €146,088	€204.162	€312.421
Belastingvoordeel werknemer per week	€40,13	€56,09	€85,83

Vakantiebijslag over feitelijke uurloon

Uitruil: Overwerk, vakantiedagen, minimumloon

De werknemer ontvangt per periode meer nettosalaris, maar zijn toekomstige reservering is ongeveer met hetzelfde bedrag verlaagd. Dat is dus lood om oud ijzer. De werkgever daarentegen heeft een financieel voordeel van 4 tot 5,9% ten opzichte van de totale personeelskosten.

