

Gelegenheidswerk

Een handleiding

Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw
Stichting tot Uittreding Werknemers Agrarische Sector (SUWAS I)
Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (SUWAS II)
Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid
Stichting Overbruggingsfonds

Deze brochure is met de meeste zorg samengesteld. Aan de inhoud kunt u desondanks geen rechten ontleen. Het reglement van Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw is uiteindelijk bepalend. U vindt dit reglement op www.bplpensioen.nl.

Gegevens die u aanlevert worden alleen gebruikt voor de uitvoering van Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw, Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid, Stichting tot Uittreding Werknemers Agrarische Sector (SUWAS I), Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (SUWAS II) en Stichting Overbruggingsfonds. De uitvoering van deze regelingen is opgedragen aan Interpolis Pensioenbeheer B.V.

Inhoud

1	De regeling	4
1.1	Algemene regels	4
1.2	Perioden	4
1.3	Voorbeeld	4
1.4	Categorieën	4
1.5	Voordelen van de regeling gelegenhedswerk	5
1.6	Overzicht	5
1.7	Samenvatting	5
2	Premievrijstelling	6
2.1	Aanmelden werkgever	6
2.2	Geen premievrijstelling	6
2.3	Waarom een gelegenhedswerker aanmelden	7
2.4	Wat u verder nog moet weten	7
3	Meer informatie	8

1 De regeling

Gelegenheidswerk is piekarbeid gedurende een korte periode. De periode van de piekarbeid kan door de werkgever zelf worden bepaald.

Als u in uw agrarisch bedrijf gebruik maakt van gelegenheidswerkers, hebt u onder bepaalde voorwaarden premievrijstelling van de agrarische bedrijfstakregelingen. De voorwaarden voor de categorieën en perioden zijn voor de gehele agrarische en groene sector gelijk. Een uitzondering is de categorie zelfstandige boeren. Die categorie mag alleen in mechanische loonbedrijven als gelegenheidswerker worden ingezet.

1.1 Algemene regels

De regeling voor gelegenheidswerk is van toepassing op alle bedrijfstakken in de groene en agrarische sector die gekenmerkt worden door een piekperiode. In piekperioden mag u diverse categorieën gelegenheidswerkers inzetten, mits deze personen gerechtigd zijn om in Nederland te werken. Op deze categorieën wordt verderop in deze brochure ingegaan.

1.2 Perioden

U kunt als werkgever maximaal acht weken per kalenderjaar gebruikmaken van dezelfde gelegenheidswerker. Deze periode mag niet worden 'opgeknipt'. De maximumperiode van acht aaneengesloten weken per gelegenheidswerker per kalenderjaar geldt ook als u een gemengd bedrijf heeft. De gelegenheidswerker mag in het kalenderjaar nog niet eerder in een regulier dienstverband bij u hebben gewerkt.

1.3 Voorbeeld

U zet in de maanden mei/juni een werknemer (mevrouw Klaassen) als gelegenheidswerker in gedurende vijf weken. Omdat de maximale termijn van acht weken nog niet verstreken is, wilt u mevrouw Klaassen in september weer drie weken gelegenheidswerk laten verrichten. Dit is niet toegestaan. De periode van gelegenheidswerk moet aaneengesloten zijn. Een andere agrarische werkgever kan mevrouw Klaassen wel weer gedurende maximaal acht weken gelegenheidswerk laten verrichten.

1.4 Categorieën

De personen die u in kunt zetten voor gelegenheidswerk behoren tot de volgende categorieën:

- Scholieren en studenten
- Huisvrouwen en huismannen
- Asielzoekers
- Zelfstandige boeren

Zelfstandige boeren kunnen alleen gelegenheidswerk verrichten bij mechanische loonbedrijven (zie verderop in deze brochure).

Scholieren en studenten

Hieronder worden verstaan personen die op 1 januari van het kalenderjaar waarin gelegenheidswerk wordt verricht volledig dagonderwijs volgen, al dan niet in Nederland. De persoon die gedurende het kalenderjaar is gestopt met het volgen van onderwijs en niet eerder regulier bij u heeft gewerkt, kan dus als scholier of student worden aangemerkt.

Huisvrouwen en huismannen

Hieronder worden verstaan personen die bij het begin van het dienstverband geen uitkeringsgerechtigde* zijn en die gedurende een periode van ten minste 31 dagen onmiddellijk voorafgaand aan de ingangsdatum van dat dienstverband niet in de groene en agrarische sector hebben gewerkt.. Iemand met een VUT-uitkering wordt niet als uitkeringsgerechtigde beschouwd en kan dus wel gelegenhedswerk verrichten.

*Een uitkeringsgerechtigde is iemand die WW-, ZW-, WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, TW-, ABW-, IOAW of IOAZ-uitkering ontvangt, dan wel een soortgelijke uitkering uit het buitenland.

Asielzoekers en (andere) vreemdelingen

Onder asielzoekers en (andere) vreemdelingen worden verstaan personen die in het bezit zijn van een verblijfsdocument en mogen werken. Wilt u weten welke documenten zij in hun bezit moeten hebben? Kijk hiervoor op www.IND.nl

Zelfstandige boeren

Hieronder worden verstaan personen die primair in hun levensonderhoud voorzien door als zelfstandige te werken in hun eigen agrarische onderneming. Deze categorie mag alleen als gelegenhedswerker worden ingezet in de bedrijfstak (mechanische) loonbedrijven.

1.5 Voordelen regeling gelegenhedswerk

U krijgt premievrijstelling voor de diverse bedrijfstakregelingen in de groene en agrarische sector, zoals het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw, SUWAS I, SUWAS II en Colland Arbeidsmarktbeleid.

1.6 Overzicht

In onderstaand schema vindt u de gelegenhedsregeling in het kort:

Bedrijfstak Agrarisch		
Bedrijfstak/deelsector agrarisch	Doelgroepen	Periode
De gehele groene en agrarische sector	Scholieren/studenten Huisvrouwen/huismannen Vreemdelingen/asielzoekers	Gehele jaar door, maximaal acht weken aaneengesloten per kalenderjaar per werkgever
Uitzondering: Bedrijfstak mechanische loonbedrijven	Scholieren/studenten Huisvrouwen/huismannen Vreemdelingen/asielzoekers extra doelgroep: zelfstandige boeren	Gehele jaar door, maximaal acht weken aaneengesloten per kalenderjaar per werkgever

De regeling, die in deze brochure beschreven wordt, heeft specifiek betrekking op premievrijstellingen voor de sector agrarisch en groen en staat los van eventuele andere (wettelijke) regelingen voor gelegenhedsarbeid

1.7 Samenvatting

Gelegenhedswerkers verrichten piekarbeit gedurende maximaal acht aaneengesloten weken. Voor gelegenhedswerk geldt het volgende:

Premievrijstelling voor de agrarische bedrijfstakregelingen.

Beloning op ten minste het wettelijk minimumloonniveau.

Vakantierechten worden betaald door middel van een toeslag van 20% op het loon.

Voor het overige is de betreffende CAO integraal van toepassing.

2 Wat moet u doen voor premievrijstelling

Om een werknemer als gelegenhedswerker in te zetten, moet u met deze persoon een dienstverband aangaan. Het dienstverband mag niet langer duren dan 8 weken per kalenderjaar en de gelegenhedswerker mag in het kalenderjaar niet eerder regulier bij u gewerkt hebben. Het dienstverband met de gelegenhedswerker moet u, net als elk ander dienstverband, binnen 30 dagen na indiensttreding aanleveren.

2.1 Aanmelden werknemer

U levert de gegevens van de gelegenhedswerker aan met een melding dienstverband (MDV). U dient zowel de datum van indiensttreding op te geven als de (verwachte) datum van uitdiensttreding van de GLW-periode. Als deze einddatum nog niet bekend is, adviseren wij u als einddatum de maximaal toegestane GLW- periode van 8 weken te gebruiken. Deze bedraagt in totaal 56 kalenderdagen.

Vervolgens geeft u op welke doelgroepcode van toepassing is.

De volgende doelgroepcode zijn mogelijk:

- 14 = GLW scholier of student
- 15 = GLW huisvrouw of huisman
- 16 = GLW asielzoeker of vreemdeling
- 17 = GLW zelfstandige boer

Blijkt achteraf dat de datum van uitdiensttreding anders is dan eerder opgegeven, dan geeft u alsnog de juiste datum van uitdiensttreding aan ons door. Let op! U moet daarbij aangeven dat het om een correctie gaat. Zonder vermelding van de correctie kan uw melding niet verwerkt worden. Vervolgens controleren wij of er nog steeds aan de voorwaarden van GLW wordt voldaan.

Als het dienstverband binnen de toegestane GLW-periode blijft hoeft u geen loongegevens aan te leveren voor de werknemer.

U kunt de MDV digitaal aanleveren. Van belang is dat u de gevraagde informatie volledig en juist invoert. Voor het aanleveren van een MDV verwijzen wij u verder naar de Handleiding. U kunt de handleiding via www.bplpensioen.nl lezen en downloaden of opvragen bij het Klant Contact Center.

2.2 Geen premievrijstelling

Als achteraf blijkt dat het dienstverband van de betrokken werknemer niet voldoet aan de voorwaarden, is voor de volledig gewerkte periode geen sprake van gelegenhedswerk.

Bijvoorbeeld als achteraf blijkt dat het dienstverband langer dan 8 weken heeft geduurd, dan wordt niet meer aan de voorwaarden van de GLW-regeling voldaan en is er voor de volledige periode geen sprake van gelegenhedswerk. Dit betekent dat u alsnog de reguliere premies moet afdragen. In dat geval moet u ook de loongegevens over de volledige periode aanleveren.

Als u een gelegenhedswerker na de maximale vrijstellingsperiode van 8 weken als reguliere arbeidskracht inzet, zult u voor dit vervolgdienstverband uiteraard reguliere premies moeten afdragen en een nieuwe Melding dienstverband (MDV) moeten inzenden. U dient er rekening

mee te houden dat er 31 kalenderdagen tussen het GLW-dienstverband en het vervolgdienstverband moeten zitten. Zet u de persoon eerder in, dan heeft dit gevolgen voor de eerder verleende vrijstelling voor de bedrijfstakregelingen. Dit wordt namelijk beschouwd als een niet-onderbroken dienstverband; er vindt dan een samentelling plaats met de eerdere premievrije periode. U bent dan alsnog de normale premies verschuldigd over de periode waarin gelegenheidswerk is verricht. Verder kan de premievrijstelling bedrijfstakregelingen worden ingetrokken als blijkt dat deze is verleend op grond van onjuiste en/of onvolledige gegevens.

2.3 Waaron een gelegenheidswerker aanmelden

Voor een goede uitvoering van de regeling is het van belang dat elk GLW- dienstverband bij ons geregistreerd wordt. Ook geeft registratie het nodige inzicht in het aantal GLW- dienstverbanden in de sector

2.4 Wat u verder nog moet weten

Bij gelegenheidswerk gelden net als bij andere dienstverbanden bepaalde regels waaraan u als werkgever dient te voldoen.

Dit zijn onder meer de volgende:

- De gelegenheidswerker moet bij indiensttreding een geldig identiteitsbewijs (paspoort, toeristenkaart, gemeentelijk identiteitsbewijs of vreemdelingendocument) overleggen.
- Een kopie hiervan behoort u bij uw administratie te bewaren;
- Bij u als werkgever ligt de bewijslast om aan te tonen dat gebruikgemaakt kan worden van de GLW-regeling. Geadviseerd wordt bij scholieren/ studenten naar de scholieren-/
- Studentenkaart te vragen en het registratienummer van de kinderbijslag of studiefinanciering te controleren;
- U dient te controleren of een asielzoeker of (andere) vreemdeling arbeid mag verrichten. Als hiervoor een tewerkstellingsvergunning is vereist, dient u deze aan te vragen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Zie ook de alinea 'Asielzoekers en (andere) vreemdelingen'

3 Meer informatie

Vanzelfsprekend kunnen we in deze brochure alleen de algemene informatie over de regels rondom gelegenhedswerk vermelden. Wilt u meer informatie over uw specifieke situatie, dan kunt u contact opnemen met het Klant Contact Center Agrarische en groene sector, telefoon 0900 165 65 65, optie 1 (€ 0,05 p/m).

Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw
Postbus 254
2700 AG Zoetermeer
telefoon 0900 165 65 65, optie 1 (€ 0,05 p/m)
www.bplpensioen.nl

Voor meer informatie over arbeidsvoorwaarden voor gelegenhedswerkers kunt u contact opnemen met:

Cumela Nederland	033 247 49 99 www.cumela.nl
LLTB	(0475) 38 17 77 (haakjes of is dat alleen bij 0900 nummers?)
LTO Noord	(088) 888 66 88
ZLTO	(013) 583 65 83 www.lto.nl
VHG	(030) 659 55 50 www.vhg.org

Werknemersorganisaties

CNV Bedrijvenbond: 0900 770 07 70
FNV Bondgenoten: 0900 96 90

Colofon

Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw
Afdeling Werkgeversadministratie
Postbus 254
2700 AG Zoetermeer

Klant Contact Center
telefoon 0900 165 65 65 (€ 0,05 p/m)

www.bplpensioen.nl