



### Inhoudsopgave

1. Wettelijk minimumloon .....	1
2. Inhouden van huisvestingskosten .....	2
3. Stichting PAWW (Private Aanvulling WW) .....	2
4. Aandachtspunten bij het inschakelen van buitenlandse werknemers .....	3
5. Vergoeding cursussen cao Open Teelten .....	4

### 1. Wettelijk minimumloon

In 2017 is het besluit genomen om het wettelijk minimumloon voor werknemers vanaf 18 jaar in twee stappen te verhogen. Vanaf 1 juli 2017 kregen werknemers van 22 jaar recht op het volledige (volwassen) wettelijk minimumloon. Daarnaast is het wettelijk minimumloon voor werknemers van 18 tot en met 21 jaar met ingang van deze datum structureel verhoogd. De tweede stap gaat plaatsvinden per 1 juli 2019.

Vanaf 1 juli 2019 krijgen werknemers van 21 jaar ook recht op het volledige (volwassen) wettelijk minimumloon. Het wettelijke minimumloon is voor een 21-jarige werknemer dan dus gelijk aan dat van een 22-jarige werknemer en voor een werknemer van 23 jaar en ouder. Ook zal het wettelijk minimumloon voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar structureel gaan stijgen.

**In een schema ziet dit er als volgt uit:**

Leeftijd	Situatie 1 januari 2017	Stap 1: 1 juli 2017	Stap 2: 1 juli 2019	Bruto minimumloon per uur 1 juli 2019
15 jaar	30 %	30 %	30 %	€ 2,99
16 jaar	34,5 %	34,5 %	34,5 %	€ 3,43
17 jaar	39,5 %	39,5 %	39,5 %	€ 3,93
18 jaar	45,5 %	47,5 %	50 %	€ 4,97
19 jaar	52,5 %	55 %	60 %	€ 5,96
20 jaar	61,5 %	70 %	80 %	€ 7,95
21 jaar	72,5 %	85 %	100 %	€ 9,94
22 jaar	85 %	100 %	100 %	€ 9,94
23 jaar	100 %	100 %	100 %	€ 9,94

Werkgevers worden (gedeeltelijk) gecompenseerd voor deze loonkostenstijging door het Lage-inkomensvoordeel (LIV) en de Jeugd-LIV.



## 2. Inhouden van huisvestingskosten

In februari 2019 hebben de vakbonden en werkgeversorganisaties uit de agrarische sector het Agrarisch Keurmerk Flexwonen opgezet. Met dit keurmerk willen deze organisaties de kwaliteit van de huisvesting op een hoger niveau krijgen waardoor werkgevers zich kunnen onderscheiden op een krappe arbeidsmarkt. Daarnaast mogen werkgevers na certificering en de toekenning van het Agrarisch Keurmerk Flexwonen de huisvestingskosten weer inhouden op het wettelijk minimumloon van de werknemer.

Als u namelijk beschikt over het keurmerk mag u maximaal 20% van het wettelijk minimumloon aan huisvestingskosten inhouden op het loon van een buitenlandse werknemer. Met ingang van 1 juli 2019 is dit een bedrag van € 75,00 per week.

Het keurmerk moet wel geaccrediteerd zijn voordat de werkgever de huisvestingskosten mag inhouden op het wettelijk minimumloon. Het accreditatieproces kost echter veel tijd (gemiddeld ongeveer één jaar). De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft recent de Inspectie SZW dan ook verzocht om tot 1 september 2020 geen boeterapporten op te maken voor inhouding van tijdelijke huisvesting in de sectoren Open Teelten en Glastuinbouw. Tot 1 september 2020 hoeft de certificering nog niet door een geaccrediteerde instelling te zijn verricht, mits de werkgever zich heeft aangemeld voor certificering en de werkgever de bij de cao's gevoegde 'eigen verklaring' heeft ondertekend. Hierin geeft hij aan zich te verbinden aan de huisvestingsnormen in de cao. Daarnaast moet de werkgever voldoen aan de overige voorwaarden die gelden voor het inhouden van huisvestingskosten, zoals een getekende volmacht van de werknemer en een getekende huurovereenkomst.



Meer informatie over het Agrarisch Keurmerk Flexwonen inclusief de normen waaraan de huisvesting moet voldoen vindt u op de website <https://werkgeverslijn.nl/flexwonen/>.

Wij adviseren u om u, voordat u zich gaat aanmelden, te verdiepen in de eisen die aan de huisvesting worden gesteld en te kijken of u aan deze eisen voldoet of kunt voldoen. Bij het Agrarische Keurmerk Flexwonen kunt u overigens kiezen uit drie certificerende instellingen.

## 3. Stichting PAWW (Private Aanvulling WW)

Per 1 januari 2016 is de maximale duur van de WW-uitkering geleidelijk teruggebracht van 38 naar 24 maanden. Door middel van een aanvullende private uitkering, de PAWW, wordt de maximale periode WW weer verhoogd naar 38 maanden. Werknemers die daarvoor in aanmerking komen kunnen onder voorwaarden een private uitkering krijgen vanuit de PAWW als hun WW-uitkering eindigt na 24 maanden.

Werkgevers in de sectoren Open Teelten en Glastuinbouw zijn met ingang van 1 januari 2019 verplicht om bij werknemers 0,3% PAWW-premie in te houden. De premie voor de PAWW komt volledig voor rekening van de werknemer.

#### **4. Aandachtspunten bij het inschakelen van buitenlandse werknemers**

Op veel agrarische bedrijven worden (tijdelijke) buitenlandse arbeidskrachten ingezet. Er zijn een aantal aandachtspunten, naast het verzorgen van huisvesting, die u hierbij in de gaten dient te houden, zoals het aanvragen van een Burgerservicenummer (BSN), het giraal overmaken van het salaris, het toepassen van de cafetarieregeling en het afsluiten van een zorgverzekering.

##### **Aanvragen BSN-nummer**

Inschrijven bij de Basisregistratie Personen (BRP) is verplicht wanneer een medewerker langer dan vier maanden in Nederland werkzaam is. Gaat het om een buitenlandse werknemer die niet langer dan vier maanden in Nederland verblijft en heeft hij nog geen BSN, dan dient hij zich in te schrijven in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI). De buitenlandse werknemers kunnen zich (gratis) inschrijven bij negentien gemeenten in Nederland. In onze omgeving zijn dit Alkmaar en Leeuwarden. Arbeidsmigranten moeten zich in persoon melden met een geldig legitimatiebewijs en daarbij ook hun woonadres in het land van herkomst aanleveren. Na de inschrijving ontvangen zij direct hun toegekende BSN.

Het is ook mogelijk om als werkgever met een groep buitenlandse werknemers tegelijk naar het kantoor te gaan. Het maken van een afspraak is dan wel verplicht.

Doet u dat wel tijdig, aangezien de arbeidsmigranten die bijvoorbeeld ingezet worden als piekarbeider, binnen vijf werkdagen na de start van het dienstverband moeten worden aangemeld bij het bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). Aanmelden kan alleen met een BSN, dus zorg dat het aanvragen van een BSN tijdig geschied. Gebeurt de aanmelding namelijk niet binnen vijf werkdagen dan vervalt het recht op de Colland premievrijstellingen.

##### **Salaris giraal overmaken**

Sinds 1 januari 2016 is het, door de invoering van de Wet Aanpak Schijnconstructies, verplicht om minimaal het wettelijk minimumloon op basis van 38 uur per week giraal uit te betalen aan al uw werknemers. U mag het loon van de buitenlandse werknemer overmaken naar een buitenlandse betaalrekening. Indien de buitenlandse werknemers dit niet willen (in verband met wisselkoersen en transactiekosten) kunnen zij ook een Nederlandse bankrekening openen. In de praktijk blijkt echter dat niet alle banken een bankrekening willen openen voor een arbeidsmigrant.



Bij het giraal overmaken van het salaris geldt dat het wel controleerbaar moet zijn of het loon daadwerkelijk is uitbetaald aan de werknemer. Het storten op een gezamenlijke bankrekening van meerdere werknemers is alleen mogelijk als het om een zogenaamde en/of rekening gaat die op naam van alle betrokken werknemers staat. Ook mag een voorschot op het loon worden gegeven, maar ook dit voorschot moet giraal worden overgemaakt. Daarnaast moet het uitbetalen van een voorschot schriftelijk worden overeengekomen.

De verplichting van het giraal betalen geldt overigens alleen voor het wettelijk minimumloon, dus de overuren mogen nog wel contant uitbetaald worden.

##### **Besparen op loonkosten met cafetarieregeling**

LTO heeft met de Belastingdienst afspraken gemaakt om de (extra) kosten van buitenlandse werknemers die tijdelijk in Nederland werken fiscaal gunstig te verrekenen binnen de cafetarieregeling.

Eén van de voorwaarden is wel dat de seizoenarbeider in het betreffende kalenderjaar maximaal negen maanden bij u in dienst mag zijn. Daarnaast sluiten u en de seizoenarbeider een arbeidsovereenkomst af voor bepaalde tijd die valt onder de cao Open Teelten. In deze arbeidsovereenkomst zijn de afspraken opgenomen over toepassing van de cafetarieregeling. U kunt de hier beschreven regeling dus niet toepassen als de werknemers niet rechtstreeks bij u in loondienst zijn, zoals dat het geval is bij bijvoorbeeld payrolling, detachering of uitzendwerk.

Dankzij de afspraken in de cafetarieregeling kunt u met de seizoenarbeider overeenkomen om loon te ruilen voor een gelijk bedrag aan onbelaste onkostenvergoeding. Het gaat dan om bijvoorbeeld reiskosten tussen het land van herkomst en Nederland, de huisvestingskosten en de extra kosten voor levensonderhoud.

Door uit te ruilen, kunt u besparen op de werkgeverslasten. Maar ook uw werknemer houdt netto meer over: hij hoeft over het geruilde loon geen werknemerslasten / inkomstenbelasting 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.

### **Nederlandse zorgverzekering verplicht**

Iedereen die in Nederland werkt of woont is verplicht een Nederlandse zorgverzekering af te sluiten. Dit geldt dus ook voor een (tijdelijke) buitenlandse seizoenarbeider en geldt ook wanneer zij een andere verzekering (bijvoorbeeld een Europese of reisverzekering) hebben afgesloten die zorgkosten in Nederland vergoed.

Naast de wettelijke zorgverzekeringsplicht is het in het kader van goed werkgeverschap ook verstandig om een zorgverzekering af te sluiten voor de buitenlandse werknemers, omdat in Nederland de kosten van zorg meestal veel hoger zijn dan in het woonland van de werknemer. Daarnaast zijn zorgkosten eerder gemaakt dan men denkt, aangezien een werknemer ook buiten werktijd arbeidsongeschikt kan raken. De praktijk leert overigens dat bij een onverzekerde werknemer, de (financiële) ongemakken vaak toch 'op het bord' van de werkgever terecht komen.



## **5. Subsidie cursussen cao Open Teelten**

Het fonds Colland Arbeidsmarkt stimuleert het vergroten van de vakkennis en vaardigheden van werknemers in de agrarische en groene sector. Dit is van belang voor de ontwikkeling van de werknemer en het bedrijf. Daarom kunt u als werkgever een subsidie bij dit fonds aanvragen als tegemoetkoming in de kosten.

Om voor een subsidie in aanmerking te komen gelden onderstaande voorwaarden:

- Voor de werknemer wordt premie aan het fonds Colland Arbeidsmarkt betaald;
- De cao Open Teelten Bloembollen wordt gehanteerd.

Voorwaarden voor cursussen die in aanmerking komen voor subsidiëring zijn op hoofdlijnen als volgt:

- De cursus is gegeven door een school (een rechtspersoon waarvan de activiteiten hoofdzakelijk gericht zijn op het geven van onderwijs);
- Cursussen dienen gericht te zijn op het behouden of vergroten van de kennis en vaardigheden van werknemers die van belang zijn binnen de huidige organisatie;
- Cursussen moeten afgesloten worden met een door de school en de werknemer ondertekend certificaat, getuigschrift, diploma of er is een getekende presentielijst aanwezig;
- Cursussen mogen niet langer duren dan twaalf maanden;
- Cursussen komen niet in aanmerking voor een vergoeding als ze niet onder een van de genoemde cursusgroepen vallen, of als ze door andere fondsen of regelingen gesubsidieerd worden (m.u.v. de Subsidieregeling ESF).

[Hier](#) vindt u een overzicht van de cursussen waarvoor u op dit moment een vergoeding kan krijgen.

