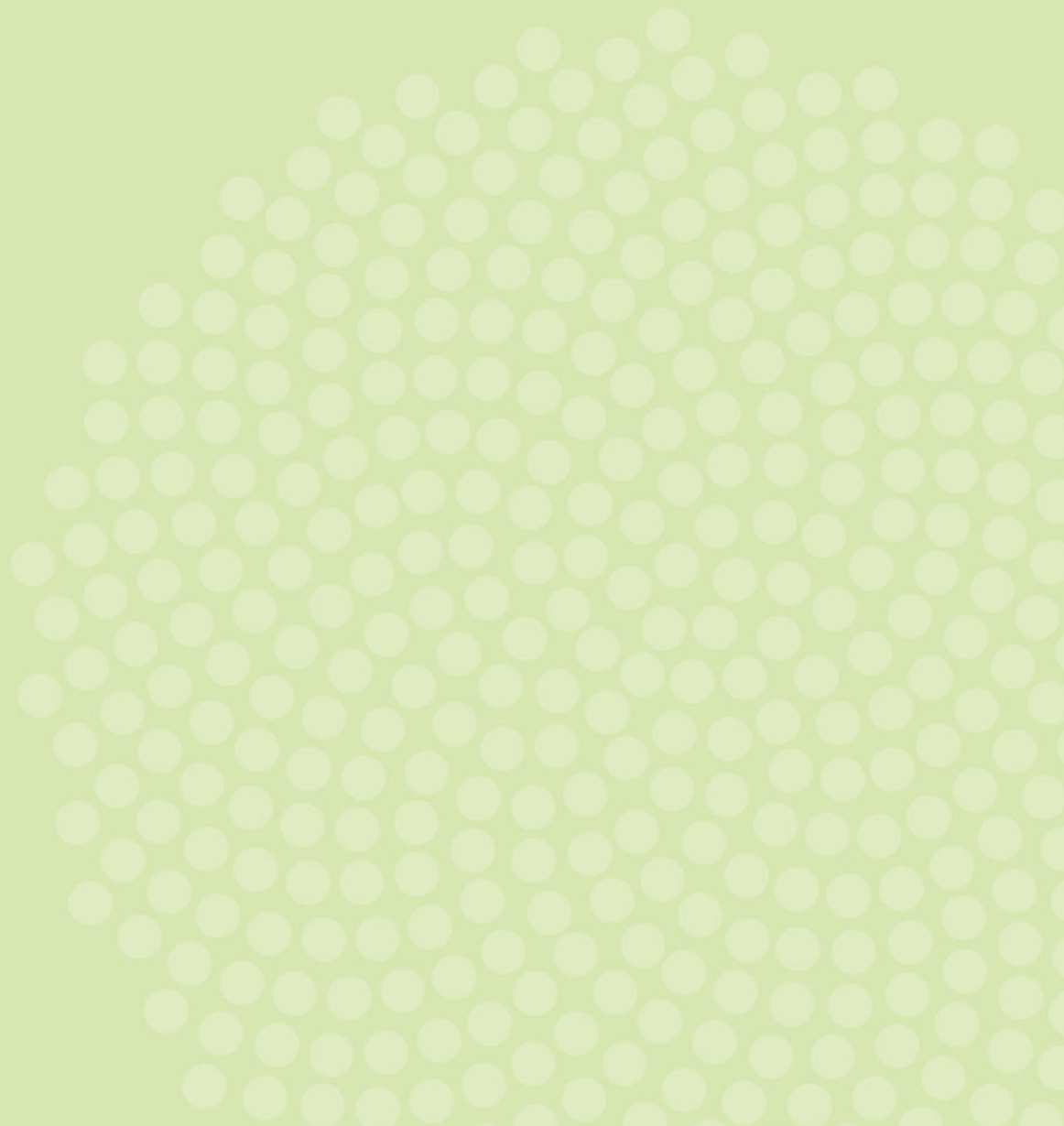




Handleiding regeling Piekarbeid

Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw

Versie 23 december 2014



Handleiding regeling Piekarbeid

1. Inleiding

In deze handleiding leest u uitleg over de toepassing van de regeling Piekarbeid die vanaf 1 januari 2015 geldt. Aan de toepassing van deze regeling zijn voorwaarden verbonden die voor werkgevers, werknemers en eventuele administratiekantoren belangrijk zijn. De regeling Piekarbeid geldt alleen voor de cao-sectoren Open Teelten*, Bloembollengroothandel en Glastuinbouw.

De regeling Piekarbeid heeft specifiek betrekking op de premievrijstellingen voor de sector Agrarisch en Groen en staat los van eventuele andere (wettelijke) regelingen.

2. Wanneer is een werknemer een piekarbeider?

Een werknemer in de cao-sectoren Open Teelten, Bloembollengroothandel en Glastuinbouw is een piekarbeider als hij of zij aan de volgende vier voorwaarden voldoet:

1. hij voert seizoensgebonden werkzaamheden uit die uitsluitend routinematig zijn en die te maken hebben met oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen; **én**
2. hij doet het genoemde werk in een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar; **én**
3. hij ontvangt voor zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie van 0,7% van het geldende loon; **én**
4. hij is door zijn werkgever uiterlijk op de **5^e werkdag** aangemeld bij de pensioenfondsadministrateur TKP.

Alleen als de werknemer aan al deze vier voorwaarden voldoet, is hij piekarbeider.

3. Wel voldoen aan de vier voorwaarden, maar toch geen piekarbeider?

Soms voldoet een werknemer aan alle vier de voorwaarden (genoemd bij 2. Wanneer is een werknemer een piekarbeider?), maar is hij toch geen piekarbeider. Dit is het geval in de volgende twee situaties waarbij de werknemer:

1. aansluitend aan de periode waarin hij in vaste of tijdelijke dienst was, bij dezelfde werkgever een dienstverband piekarbeid aangaat **én** er minder dan zes maanden zit tussen het vaste of tijdelijke dienstverband en het dienstverband piekarbeid (zie onderstaande toelichting bij deze situatie).
2. een dienstverband piekarbeid heeft met zijn werkgever en binnen 31 dagen daarna bij dezelfde werkgever in vaste of tijdelijke dienst gaat (zie onderstaande toelichting bij deze situatie).

In deze twee situaties is sprake van een regulier dienstverband en niet van een dienstverband piekarbeid.

Toelichting bij situatie 1

Het piekarbeid-dienstverband volgt te kort op het vaste of tijdelijke dienstverband. Deze situatie wordt gezien als regulier dienstverband om de werknemer te beschermen. Een werkgever kan zo geen misbruik maken van de regeling om kosten te besparen.

Sociale partners vinden de periode van zes maanden redelijk als tussenperiode. De werkgever mag de werknemer weer als piekarbeider inzetten na minimaal zes maanden na het beëindigen van het vaste of tijdelijke reguliere dienstverband.

Hanteert de werkgever toch een kortere periode dan zes maanden? Dan is er geen sprake van piekarbeid. De werkgever betaalt dan premies voor de pensioenopbouw en de werknemer bouwt pensioen op in de pensioenregeling van BPL. De werkgever is bovendien premie verschuldigd aan Colland.

Toelichting bij situatie 2

De werkgever wil de piekarbeider aansluitend op het dienstverband piekarbeid een vast of tijdelijk dienstverband aanbieden. Dit is mogelijk, maar heeft wel bepaalde gevolgen voor de periode waarin de werknemer als piekarbeider heeft gewerkt. Over die periode van (maximaal) 8 weken bouwt de werknemer pensioen op en moet de werkgever pensioenpremies en premie Colland afdragen. Voor Colland geldt dat er in dat geval ook beroep op het fonds kan worden gedaan.

Willen werkgever en werknemer dit voorkomen? Dan moet er minstens 31 dagen zitten tussen het dienstverband piekarbeid en het daaropvolgende dienstverband. Bij een tussenperiode van minstens 31 dagen bouwt de werknemer geen pensioen op en hoeft de werkgever geen pensioenpremie te betalen over de periode van piekarbeid. In dat geval hoeft de werkgever ook geen premie af te dragen aan Colland.

4 Andere bepalingen van de regeling Piekarbeid

Slechts één keer per jaar dienstverband piekarbeid

Een werknemer kan slechts één keer per kalenderjaar een dienstverband piekarbeid aangaan.

Wat als het dienstverband piekarbeid doorloopt in het nieuwe jaar?

Gaat een werknemer het dienstverband piekarbeid vóór het einde van het kalenderjaar aan (bijvoorbeeld 1 december) en loopt dit door tot in het nieuwe jaar? Dan kan de werknemer in het nieuwe jaar wel een dienstverband piekarbeid aangaan.

Wat als de werkgever voor de tweede keer dezelfde werknemer in een kalenderjaar een piekarbeid dienstverband aanbiedt?

Dan krijgt de pensioenfondsadministrateur TKP en de werkgever bij de aanmelding van dit dienstverband een melding dat deze werknemer niet als piekarbeider kan worden ingezet. Als de werkgever deze werknemer toch wil inzetten, moet hij de werknemer als reguliere deelnemer aanmelden. Dat betekent dat de werknemer pensioen opbouwt. En dat de werkgever pensioenpremie en Colland premie moet betalen.

Maximaal 8 aaneengesloten weken

Het piekarbeiddienstverband mag worden aangegaan voor maximaal 8 weken. De werknemer kan dus niet met zijn werkgever twee keer per jaar een dienstverband piekarbeid van 4 weken aangaan.

Wat als de periode van 8 weken wordt onderbroken

Stel dat de werknemer binnen de periode van piekarbeid eerst 3 weken aan het werk is, vervolgens 2 weken niet werkt en daarna 3 weken weer bij dezelfde werkgever werkt. Dat is toegestaan, als de werkgever beide periodes in één keer als aaneengesloten periode van 8 weken doorgeeft. Geeft de werkgever deze periode in twee keer door? Dan krijgt de werkgever een afwijzing via het werkgeversportaal op de website www.bplpensioen.nl als hij de tweede periode aanmeldt.

Compensatie vermelden op de loonstrook

Een absolute voorwaarde om een werknemer aan te merken als piekarbeider is dat deze werknemer een compensatie van 0,7% van het geldend loon ontvangt. De werkgever moet deze compensatie opnemen op de loonstrook. Deze moet worden vermeld als 'compensatie regeling Piekarbeid'.

5 Aanmelden bij de pensioenadministrateur TKP

De werkgever, de accountant of het administratiekantoor moet de piekarbeider aanmelden bij de pensioenfondsadministrateur TKP. Dat moet gebeuren uiterlijk op de 5^e werkdag (weekend en feestdagen tellen daarbij niet mee) nadat de werknemer als piekarbeider is begonnen. Dit betekent het volgende:

- Als de piekarbeider op maandag begint: de 5e werkdag daarna is maandag.
- Als de piekarbeider op dinsdag begint: de 5e werkdag daarna is dinsdag.
- Als de piekarbeider op woensdag begint: de 5e werkdag daarna is woensdag.
- Als de piekarbeider op donderdag begint: de 5e werkdag daarna is donderdag.
- Als de piekarbeider op vrijdag begint: de 5e werkdag daarna is vrijdag.
- Als de piekarbeider in het weekend begint: de 5e werkdag daarna is vrijdag.
- Als de piekarbeider op maandag begint en de maandag daarop een feestdag is: de 5e werkdag daarna is dinsdag.

Als de aanmelder de startdag van het dienstverband invult, verschijnt op het scherm een automatische einddatum. Deze is standaard 8 weken nadat het piekarbeid-dienstverband is ingegaan. De maximale duur van de regeling Piekarbeid is namelijk 8 weken. Hier kan ook de afmelddatum worden aangepast.

Wil de werkgever direct na de afmelddatum gebruik blijven maken van de diensten van de werknemer? Dan moet hij de werknemer aanmelden als reguliere werknemer. De werknemer wordt dan vanaf de startdag (omdat de periode van 8 aaneengesloten weken is overschreden) deelnemer van BPL. De werknemer is hierdoor ook deelnemer tijdens de opgegeven periode van piekarbeid. De bijbehorende premie wordt met terugwerkende kracht volledig bij de werkgever in rekening gebracht. Daarnaast wordt ook de Colland premie in rekening gebracht.

6. Jaarlijkse looncontroles

Het pensioenfonds BPL zal door middel van jaarlijkse looncontroles bij werkgevers en administratiekantoren controleren of de compensatie van 0,7% daadwerkelijk wordt gegeven. Geen compensatie betekent dat een werknemer niet onder de regeling Piekarbeid valt en pensioen opbouwt. De werkgever betaalt dan met terugwerkende kracht de volledige pensioenpremie. Daarnaast zal ook de Colland arbeidsmarkt premie in rekening worden gebracht bij de werkgever.

7. Evaluatie regeling Piekarbeid

Na twee jaar wordt de regeling Piekarbeid geëvalueerd. Hierbij wordt gekeken naar de doelmatigheid van de regeling en of de regeling niet leidt tot niet wenselijk en/of onacceptabel gedrag. Gedacht wordt aan misbruik en ontduiking van de verplichtstelling van BPL. Wanneer uit de evaluatie blijkt dat er op grote schaal misbruik wordt gemaakt van de regeling Piekarbeid, is het mogelijk dat de regeling komt te vervallen.