



# BIJZONDERE AANDACHTSPUNTEN TEWERKSTELLING SEIZOENPERSONEEL

We krijgen soms verraste reacties van werkgevers wanneer ze een brief ontvangen van de RSZ dat tijdens controle van de sociale inspectie werd vastgesteld dat bepaalde zaken niet helemaal in orde zijn. De gevolgen kunnen soms zeer groot zijn. Dit is zeker het geval wanneer de Dimona-aangifte voor een of meerdere werknemers te laat of niet zou gebeurd zijn. Vaak staat men er niet bij stil dat een ogenschijnlijk kleine administratieve fout of inbreuk zeer zware financiële gevolgen kan hebben. In vorig nummer bespraken we de Dimona-aangifte en de sociale bijdragen voor seizoenpersoneel. In deze bijdrage gaan wij dieper in op het loon!

.....  
*Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond*

## DE JUISTE LONEN BETALEN

Er is de laatste tijd ook meer en meer controle op de juiste toepassing van de loonbarema's voor seizoenpersoneel in de land- en tuinbouw. De lonen die wij hebben afgesproken in het paritair comité worden één keer per jaar aangepast aan de evolutie van de levensduurte. De indexering wordt telkens op 1 januari doorgevoerd zodat de lonen het hele jaar van toepassing blijven. Er zijn dus in de loop van het jaar geen tussentijdse aanpassingen meer. Dit is ook belangrijk voor de werkgevers: men weet dat de lonen die wij bij het begin van het jaar bekendmaken, het hele jaar van toepassing blijven.

Hieronder nogmaals de lonen die vanaf 1 januari 2015 van toepassing zijn.

- bloementeel: 9,32 euro
- boomkwekerijen : 10,42 euro
- bosboomkwekerijen : 10,35 euro

Dit zijn de lonen voor de seizoenwerknemers van 18 jaar en ouder en het zijn minimumlonen. Zoals hoger aangehaald worden de socialezekerheidsbijdragen niet op deze werkelijk uitbetaalde lonen berekend. Voor wie jonger is dan 18 jaar wordt een verminderingpercentages toegepast. Voor de 17-jarigen wordt 85% van het hoger vermelde loon toegepast; voor de 15- en 16-jarigen moet er 70% worden toegepast.

Het is erg belangrijk dat deze minimumlonen gerespecteerd worden. Bij de huidige controles wordt ook op dit punt meer en meer gecontroleerd. Wanneer de controlediensten zouden vaststellen dat er te weinig loon werd betaald, kan men ver in de tijd teruggaan om een regularisatie te eisen. Men kan zelfs meer dan vijf jaar in het verleden gaan.

## INHOUDINGEN OP HET LOON: RSZ EN BV

Op het loon van seizoenwerknemers moeten er geen socialezekerheidsbijdragen-werknemer ingehouden worden. Bij reguliere werknemers is er in principe een persoonlijke sociale bijdrage ten laste van de werknemer van toepassing. Die bedraagt 13,07%. Voor werknemers met een maandloon van minder dan 2.200 euro geldt er bovendien een vermindering van deze RSZ-inhouding. Deze vermindering, die de werkbonus genoemd wordt, zorgt ervoor dat de werknemer een hoger belastbaar loon ontvangt en uiteindelijk ook een hoger nettoloon. Maar voor het seizoenpersoneel is er geen persoonlijke inhouding voor de sociale zekerheid. Naast de socialezekerheidsinhouding moet er ook in aantal gevallen een bedrijfsvoorheffing worden ingehouden. In al de gevallen waar na afloop van het jaar een fiscale fiche wordt opgesteld, moet er ook elke maand bij de maandelijkse loonafrekening een gedeelte van het belastbaar loon worden ingehouden (het jaar waarin het inkomen verdiend wordt, is het inkomstenjaar) en dit als een voorschot op de eindbelasting van het daaropvolgende jaar (het aanslagjaar

genoemd]. De verschuldigde bedrijfsvoorheffing bedraagt 11,11% van het belastbaar loon. Het is belangrijk dat het bedrag van de ingehouden bedrijfsvoorheffing duidelijk op de loonbon wordt vermeld.

Bij de bedrijven die gebruik maken van het forfaitaire systeem van belastingen wordt aanvaard dat er geen inhouding op het loon gebeurt als zijnde een voorschot op de voor het aanslagjaar verschuldigde belasting. Voor de werknemers waarvoor het forfaitaire systeem wordt toegepast, moet er na afloop van het jaar ook geen fiscale fiche worden opgesteld. Het is namelijk zo dat de werkgever in januari een afkoopsom betaalt van ongeveer 20% om deze loonmassa voor seizoenlonen geanonimiseerd in mindering te kunnen brengen van zijn belastbaar inkomen.

### OPGEPAST MET INHOUDINGEN OP HET LOON

Met andere inhoudingen, naast de bedrijfsvoorheffing, moet men zeer voorzichtig zijn. Wanneer de werkgever bijvoorbeeld logement ter beschikking stelt van zijn seizoenpersoneel en er is een huur afgesproken die maandelijks betaald moet worden, dan mag men het huurbedrag niet zomaar in mindering brengen van het verschuldigde nettoloon. Ook andere afgesproken vergoedingen die ten laste van de werknemers zouden vallen, zoals bijvoorbeeld de kosten voor verwarming, huur en elektriciteit kunnen niet zomaar in mindering gebracht worden van het nettoloon. In de wet ter bescherming van het loon van de werknemers is het aantal mogelijke inhoudingen dat op een loon kan worden in mindering gebracht, beperkt.

Op dit ogenblik kunnen bijvoorbeeld de maandelijks huur en afgesproken vergoedingen voor elektriciteit of verwarming niet in mindering worden gebracht van het loon. Wanneer men met de werknemers dergelijke afspraken gemaakt zou hebben, mogen deze inhoudingen niet op de maandelijks loonbon worden vermeld. Het is beter om in dit verband een afzonderlijke overeenkomst te maken. Wat natuurlijk wel kan gebeuren, is dat er ter gelegenheid van de uitbetaling van het loon de facto een verrekening gebeurt met de bedragen die de werknemer aan de werk-



▲ Allerhande kosten van seizoenpersoneel zoals bvb. in het kader van huisvesting kunnen niet zomaar in mindering gebracht worden van het nettoloon

gever moet betalen. Maar het aan de werknemer uit te betalen nettoloon enerzijds en het door de werknemer aan de werkgever te betalen huurgeld of kosten voor bijvoorbeeld elektriciteit anderzijds moeten op afzonderlijke documenten en afrekeningen worden vermeld.

### KWIJTING BIJ BETALING IN CASH VERPLICHT

Het is ten slotte zeer belangrijk om bij elke uitbetaling in cash die aan een werknemer gebeurt, een document te laten ondertekenen waarin vermeld wordt welke bedragen aan de werknemer zijn uitbetaald en ook waarop de bedoelde bedragen juist betrekking hebben. Het is daarenboven ook zeer belangrijk dat dit ontvangstbewijs is opgesteld in een taal die de werknemer begrijpt en dat hij tekent voor akkoord en voor ontvangst. Voor Poolse werknemers kan die bijvoorbeeld in het Nederlands, Engels en/of Pools worden opgesteld. Het is immers van groot belang om een bewijs te hebben van wat er aan de werknemers is uitbetaald. ■

## BUFFERZONES 2015 VASTGELEGD

De bufferzones 2015 ter voorkoming van het binnenbrengen en verspreiden van *Erwinia amylovora* (bacterievuur) werden bij ministerieel besluit van 19 maart 2015 vastgelegd.

Ten opzichte van 2014 werden de bufferzones Landen-Oost en Landen-West (punt 5 en punt 8) gewijzigd.

Bedrijven die inzage willen in het betreffende ministerieel besluit kunnen terecht op de redactie van Sierteelt&Groenvoorziening. ■

