

Ontwerpbesluit voorwaarden 'adequaat pensioen' (Baadi) Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Apeldoorn, 4 maart 2019

Onderwerp: WAB/Ontwerpbesluit Waadi en pensioen)

Geachte wetgever,

Naar aanleiding van het ontwerpbesluit "Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Baadi)" zijn er meer en meer vragen bij ons naar voren gekomen. Zoals in de nota van toelichting vermeld zou de regeling uitvoerbaar moeten zijn.

Buiten de vragen over de aannames, veronderstellingen en de juridische correctheid, zien wij met name onoverkomelijk problemen in de uitvoering en handhaving.

Voorafgaande aan de opgestelde vragen, verzoeken wij de minister specifiek nogmaals te oordelen over de uitwerking van de WAB in combinatie met dit besluit (Baadi).

Letterlijke passage 'payrolling' in het regeerakkoord:

'Payrolling als zodanig blijft mogelijk, maar wordt zo vormgegeven dat het een instrument is voor het 'ontzorgen' van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Het kabinet komt met een wetsvoorstel waarin het soepeler arbeidsrechtelijk regime van de uitzendovereenkomst buiten toepassing wordt verklaard, werknemers qua (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk moeten worden behandeld met werknemers bij de inlener, en de definitie van de uitzendovereenkomst ongemoeid blijft. Bij dit voorstel is uitvoerbaarheid een belangrijke randvoorwaarde. Gegeven de bredere arbeidsmarktdiscussie en het aantrekkelijker maken van het contract voor onbepaalde tijd, hangt voor het kabinet het voorstel voor payrolling samen met de voorstellen op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte, ontslagrecht en de aanpassing van de Wet DBA.'

- Blijft payrolling daadwerkelijk nog mogelijk o.b.v. de Wab/Baadi, of kan dit feitelijk straks enkel nog vanuit het theoretisch kader?
- Is deze regeling daadwerkelijk uitvoerbaar, handhaafbaar?
- Resulteert de regeling niet in jarenlange jurisprudentie en ongewenste rechtsonzekerheid?
- Verwacht de minister, met name door de Baadi, geen 'vlucht' van payroll richting uitzenden?
- Verwacht de minister, door de invoering van de WAB/Waadi en het 'doorschuiven van de problemen vanuit de Wet DBA', niet een onverantwoorde toename van het aantal 'schijnzelfstandigen'?

De volgende vragen zijn in 3 categorieën opgesplitst:

- A. Onjuiste aannames, cijfers, veronderstellingen?
- B. Juridisch correct / gewenst?
- C. Uitvoerbaar / handhaving?

A. Onjuiste aannames, cijfers, veronderstellingen

1. In de brief van de minister over het ontwerpbesluit adequaat pensioen payroll is op de eerste pagina een overzicht opgenomen van sectoren waarin het gebruik van payroll-dienstverlening relatief hoog is, dan wel sterk is toegenomen.
Waar baseert de minister dit op?
2. Vanaf 2017 zijn werkgevers verplicht om code 82 (payroll) op te voeren bij de 'aard dienstverband' o.b.v. onderstaande criteria:
Werknemer zoals bedoeld in artikel 7:690 BW, en waarbij de volgende drie criteria cumulatief van toepassing zijn:
 - a. de opdrachtgever heeft zelf onder zijn verantwoordelijkheid de werknemer geworven en geselecteerd;
 - b. er is sprake van exclusiviteit. Dat wil zeggen, de werkgever als bedoeld in artikel 7:690 BW en de opdrachtgever zijn voor de opdracht expliciet overeengekomen dat de werknemer via de werkgever uitsluitend en alleen aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld zonder dat de werkgever het recht heeft om de werknemer elders structureel ter beschikking te stellen; en
 - c. de opdrachtgever draagt verantwoordelijkheid als het gaat om het te voeren personeelsbeleid met betrekking tot de werknemer.

De minister kan o.b.v. deze informatie achterhalen wat de omvang van payroll-dienstverlening in Nederland is én mogelijk in welke sectoren payroll volgens deze definitie (aansluitend op de payroll-paragraaf WAB) is toegenomen. Kan de minister dit alsnog doen, om vervolgens deze regeling vanuit de werkelijke cijfers te herzien?

3. Aansluitend op vraag 2. In veel sectoren (waaronder overheid en onderwijs) wordt al jaren minder en minder gebruik gemaakt van payroll. Daarnaast zijn er sectoren waar in het geheel niet/nauwelijks wordt gepayrolld. Vanwaar de keuze om geheel 'ongewogen' (over de duim) dan een gemiddeld percentage te bepalen?
4. De minister stelt dat een deel van de payroll-medewerkers pensioen opbouwt via het pensioenfonds van de inlener. Deze 'aannee' is mogelijk juist maar zegt inhoudelijk helemaal niets. Wij zijn van mening dat dit een zeer klein gedeelte van de payroll-populatie betreft van beperkt aantal payrollers die specifiek zijn ingesteld op 1 branche. Realiseert de minister zich dat dit voorstel enkel werkt voor een enkele payroll-werkgevers en niet voor meerderheid aan payroll-dienstverleners die in meerdere, veelal tientallen branches actief zijn?
5. De minister stelt in de brief dat het merendeel van de payroll-medewerkers pensioen opbouwt bij Stipp. Dat is een mogelijk terechte aanname, maar er wordt gesuggereerd dat het merendeel van de payroll-werkgevers én gebruik maakt van de wachtperiode én gebruikt maakt van de basisregeling Stipp. Realiseert de minister zich dat veel payroll-werkgevers én geen wachttijd toepassen én geen basisregeling Stipp, zoals ook ten tijde van de VPO-cao (vereniging payroll ondernemingen) van toepassing was?
6. De minister stelt in de nota van toelichting (pag. 1) dat is aangesloten bij de gemiddelde basispensioenregeling in Nederland.
Realiseert de minister wel dat hiermee alles over één kam wordt geschoren en er ongewogen, ook zonder de regelingen op inhoud te vergelijken, wordt gehusseld met premiepercentages?

7. Aansluitend op de vorige vraag. Het is een feit dat er ook bedrijfstakpensioenfondsen zijn die standaard geen nabestaandende dekking hebben (o.a. Horeca). Dit is een keuze geweest van de sociale partners in de betreffende sector (waaronder de horeca). Kan de minister dit bevestigen en aangeven hoe hij dit in relatie tot het vorige punt kan verantwoorden?
8. De payroll-bedrijven die al acteren in de geest van het regeerakkoord worden nu onevenredig zwaar getroffen, ook als nu al niet wordt geconcurrereerd op arbeidsvoorwaarden en vanaf dag 1 pensioen wordt aangeboden. Deelt de minister de mening dat het beter zou zijn om de impact te bepalen voor deze 'ontzorg-payrollers' o.b.v. een gedegen onderzoek/probleem-analyse i.p.v. hoog over, ongewogen én zonder gedegen kwalitatieve vergelijking een aanvullende pensioenverplichting op te leggen?
9. Bij de beantwoorde vragen uit het IAK, vraag 5 "Wat rechtvaardigt overheidsinterventie" valt te lezen dat: "Sociale partners in de payrollbranche zijn er niet in geslaagd een pensioenregeling te treffen waarmee het concurrentienadeel voor bedrijven die hun werkzaamheden laten verrichten door eigen werknemers, wordt tegengegaan. Daarom worden middels dit besluit minimumvoorwaarden gesteld waaraan een adequate pensioenregeling in die branche moet voldoen."

Kan de minister aangeven wie die sociale partners zouden moeten zijn en tevens 'wie/wat/waar' aangeven wanneer er dan enig overleg omtrent een pensioenregeling heeft plaatsgevonden?

10. Aanvullend op de vorige vraag. Als de vermelding onder IAK vraag 5 een voldoende reden zou zijn om dermate ingrijpende wetgeving – normaliter voorbehouden aan sociale partners – in te voeren, waarom grijpt de minister dan niet in in de "ZZP-markt" of bij de branches die in het geheel geen pensioen kennen (dit i.t.t. de uitzend/payrollbranche)? Naar schatting valt 15% van de beroepsbevolking in loondienst niet onder een verplichte pensioenregeling. Dat gaat immers om een veel grotere populatie van naar schatting 1,1 miljoen werkenden (ZZP-niet meegeteld).
11. Onder het kopje "Overwogen alternatieven" staat in de tweede alinea dat het daarin beschreven voorschrift zich slecht verhoudt met de onderhandelingsvrijheid van sociale partners. Hoe valt deze AMvB daarmee te rijmen?
12. In de derde alinea: "Voordeel hiervan is dat StiPP al actief is in de uitzendbranche. Deze optie is goed uitvoerbaar voor veel payrollwerkgevers maar stuit op andere bezwaren. Zo zijn niet alle payrollwerkgevers bij StiPP aangesloten, bijvoorbeeld omdat ze minder dan 50% uitzenden." StiPP zou hebben aangegeven dat deze optie voor hen niet uitvoerbaar is.... " Kan de minister aangeven en onderbouwen hoe het kan zijn dat een payrollwerkgever minder dan 50% uitzendt, nu payrollovereenkomsten uitdrukkelijk kwalificeren als uitzendovereenkomsten? Onder "Keuze voor de huidige vormgeving" wordt door de minister aangegeven dat de onderhandelingsvrijheid zoveel mogelijk wordt behouden. Hoe kan de minister dat stellen terwijl de uitkomst van een eventuele onderhandeling reeds grotendeels vaststaat?

B. Juridisch correct / gewenst?

13. Zowel de Raad van State, Stipp, de Pensioenfederatie en diverse werkgevers-/werknemersorganisaties alsmede diverse andere betrokken partijen hebben meermaals haar zorg uitgesproken naar de minister dat het niet aan de wetgever is om;
 - a. een kwaliteitsoordeel uit te spreken over de inhoud van de pensioenregelingen, specifiek inzake bedrijfstakpensioenfondsen;
 - b. zich te bemoeien met zowel de inhoud en de vormgeving van pensioenregelingen aangezien dit is voorbehouden aan de sociale partners.

Los van het principiële aspect van voorgestelde afwijking hebben diverse experts de minister ervoor gewaarschuwd dat de wetgever zich hiermee op het hellende vlak van de waardering van de pensioenregelingen begeeft.

Als reactie in de nota van toelichting stelt de minister dat het aan de sociale partners in de payroll-branche is voorbehouden om ervoor te kiezen om een pensioenregeling voor de gehele bedrijfstak payrollkrachten vorm te geven, met de opmerking dat dit vanzelfsprekend moet voldoen aan de in dit besluit genoemde voorwaarden.

Dit staat haaks op de stelling opgenomen in de beantwoorde vragen (IAK) dat de sociale partners er niet in zijn geslaagd om een pensioenregeling te treffen waarmee het concurrentienadeel wordt tegengegaan.

Kan de minister bevestigen dat hiermee de sociale partners in de payroll-branche per direct volledig buiten spel worden gezet?

14. Juist vanuit de bijzonderheid dat de wetgever zich nu direct wenst te gaan bemoeien met de aanvullende pensioenregeling vraagt om extra zorgvuldigheid en een maatregel die is gebaseerd op juiste aannames en veronderstellingen.
Deze maatregel is hoog over, zonder gedegen onderzoek (waar, hoeveel wordt payroll afgenomen). Dientengevolge kan de minister niet anders dan hoog over een premieverplichting op te leggen zonder enige onderbouwing.
Hoe kan de minister dat verantwoorden?
15. Realiseert de minister zich dat nu iedere werknemer in loondienst bij een payroll-werkgever onder een verplichte pensioenregeling valt, veelal vanaf dag 1 onder Stipp Plus en/of vergelijkbare regelingen en dat dit vanaf 2020 mogelijk komt te vervallen als:
- de werkingssfeer Stipp wordt aangepast door de betrokken sociale partners;
 - en er geen pensioen verplicht is vanuit deze wetgeving (Waadi/Baadi) bij de betreffende inlener?
16. Aansluitend op de vorige vraag. Realiseert de minister zich de omvang van deze populatie, vanuit het gegeven dat $\pm 15\%$ van de werknemers in loondienst niet kan deelnemen aan een via de werkgever verplichte pensioenregeling?
17. Punt 5, tweede alinea wordt aangegeven dat het “wordt echter wenselijk geacht dat payrollkrachten een verdergaande bescherming ontvangen, aangezien payroll een bijzondere vorm van uitzenden betreft.”
Hoezo is dat wenselijk, aangezien payroll een bijzondere vorm van is? Dit is een nietszeggende reden. Het is ook wenselijk dat alle werknemers in Nederland een (goed) pensioen ontvangen, het is ook wenselijk dat ZZP-ers een pensioen hebben en schijnzelfstandigheid wordt voorkomen etc. etc. Kan de minister aangeven o.b.v. welke onderbouwing deze stelling wordt ingenomen?

C. Uitvoerbaar / handhaving

18. De minister merkt terecht op aan het einde van de derde alinea onder “Overwogen alternatieven” dat “een pensioenregeling niet onveranderlijk is en afhankelijk van sectorale onderhandelingen”. Hoe kan een payrollwerkgever die payrolldiensten verleent in een groot aantal (tientallen) branches, hieraan onverkort en volledig uitvoering geven?
19. Onder “Optie 1” in de vierde alinea wordt aangegeven dat artikel 121 van de Pensioenwet bepaalt dat vrijwillige aansluiting mogelijk is als “(...) en de payrollwerkgever deelneemt in de sociale fondsen van de bedrijfstak.” Kan de minister dit nader toelichten hoe dat in de praktijk te realiseren is?
20. Waarom dan ook geen werknemersbijdrage verplicht gesteld o.b.v. dezelfde ‘hoog-over-berekening’? Dit gaat in de uitvoering onoplosbare problemen opleveren, helemaal als vanuit sector overstijgende re-integratie en/of herplaatsing plotseling een andere ‘adequaat pensioen’ van toepassing is. Kan de minister aangeven hoe dit moet worden opgelost?

21. Punt 4 vijfde alinea: op grond van de WAB wordt per individuele arbeidsovereenkomst beoordeeld of sprake is van een payrollovereenkomst of niet met gebruik van de wettelijke indicaties. Indien blijkt dat sprake is van een payrollovereenkomst i.p.v. een uitzendovereenkomst, dan zal alsnog op individuele basis in een adequaat pensioen moeten worden voorzien, mogelijk zelf met terugwerkende kracht? Hoe ziet de minister vanuit de uitvoering?
22. Er wordt gesteld dat een belangrijke randvoorwaarde van dit besluit de 'uitvoerbaarheid' moet zijn voor de payrollwerkgever en de pensioenuitvoerder. Er is blijkbaar niet nagedacht over het feit dat:
- +/- 20% van de werknemers in loondienst niet onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen en er geen bedrijfstakpensioenfonds van toepassing is;
 - totaal ± 85% van de medewerkers in loondienst deel aan een aanvullende pensioenregeling via hun werkgever en daarmee 15% niet;
 - in veel gevallen, waar geen CAO van toepassing is, er een ondernemingspensioen van toepassing is;
 - in het geval er een ondernemingspensioen van toepassing is, medewerkers veelal op vrijwillige basis kunnen deelnemen (geen verplichting);
 - Er in totaal een 7-tal soorten pensioenaanbieders zijn in Nederland:
 - Verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (45 fondsen in 2019);
 - Niet-verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (7 fondsen in 2019);
 - Beroepspensioenfondsen (9 fondsen in 2019);
 - Ondernemingspensioenfondsen (164 fondsen in 2019);
 - Pensioen- en levensverzekeringsmaatschappij (ongeveer 7 grote in 2019);
 - Premiepensioeninstelling (PPI, 7 instellingen in 2019);
 - Algemeen pensioenfonds (APF, 6 fondsen in 2019).

Hoe kan de minister verantwoorden dat deze niet onderbouwde 'hoog-over-regeling' in praktische zin kan worden uitgevoerd in het complexe pensioenlandschap in Nederland, zoals hierboven omschreven; specifiek voor de onder a, b, c of d genoemde medewerkers?

23. Aansluitend op de vorige vraag. Het merendeel van het aantal pensioenregelingen zijn gebaseerd op 'Defined Benefit' oftewel beschikbare premieregelingen. De premie-inleg van deze regelingen staat niet in verhouding tot de premie-inleg van diverse bedrijfstakpensioenfondsen.

Kan de minister bevestigen dat een verplichte premiebijdrage van 13,6% in voornoemde gevallen veel hoger is dan te doen gebruikelijk als werkgeversbijdrage?

24. Het ogenschijnlijk 'vriendelijke' alternatief om aansluiting te verkrijgen bij de pensioenregeling van de inlener is praktisch gezien onuitvoerbaar. De meeste payroll-aanbieders acteren in vele branches, in vele gevallen tientallen branches. Als je het als payroll-werkgever al zou willen, dan wordt het door het complexe pensioenlandschap in praktische zin onmogelijk gemaakt. Je bent als payroller immers afhankelijk van alle verschillende voorwaarden – die veelal nog niet zijn vastgesteld door de pensioeninstanties- van al die vele pensioeninstanties (zie 12 f). Daarbij is dat geen 'status quo' maar een continu veranderend speelveld, waarbij alle wijzigingen vanuit zowel pensioeninstanties als van de betreffende ondernemingen moeten worden gemonitord. Als daarbij nog rekening wordt gehouden met de 'sectoroverschrijdende herplaatsing-/re-integratie' en je als payroller te maken gaat krijgen met verschillende pensioenregelingen is het absoluut onmogelijk om dit in praktische zin te regelen.

Kan de minister bevestigen dat de aansluiting bij de pensioenregeling van de inlener praktisch gezien is uitgesloten voor payroll-ondernemingen die in meerdere branches actief zijn en door dit besluit worden gedwongen om altijd, de veelal hogere, pensioenpremie te betalen?

25. Aansluitend op de vorige vragen. Realiseert de minister zich dat door dit besluit ook veel ontzorg-payroll-werkgevers zwaar worden getroffen (tot bedrijfsbeëindigingen en/of faillissementen aan toe) die feitelijk nu al volgens het uitgangspunt in het regeerakkoord payroll-dienstverlening aanbieden?

26. Bij de overweging 'alternatieven' heeft de minister bevestigd dat niet is gekozen voor een verplichte aansluiting - ongeacht de vraag of dit vanuit de pensioenfondsen kan – omdat dit administratief gezien 'lastig' is als payrollwerkgevers in meerdere sectoren werkzaam zijn. Tevens bevestigd de minister dat een aansluiting bij een ondernemingspensioenfond niet altijd mogelijk is.
Realiseert de minister zich dat met dit voorstel enkel op de uitzondering wordt geacteerd en daarmee enkel is voorbehouden aan enkele payroll-dienstverleners?
27. In artikel II van het ontwerpbesluit staat 'simpelweg' dat het merendeel van de premie boven de 'begrenzing' aan de arbeidskrachten moet worden betaald als loon. Dit moet dan ook nog evenredig worden verdeeld over de betreffende arbeidskrachten.
Realiseert de minister zich dat er enkele payroll-werkgevers zijn die duizenden medewerkers in verschillende sectoren tewerkstellen? Kan de minister uitleggen hoe dit praktisch gezien kan worden uitgevoerd?
28. Aanvullend op de vorige vraag. Payroll-werkgevers zijn beter in staat om medewerkers te herplaatsen, juist omdat ze actief zijn in verschillende sectoren. Hoe om te gaan bij sectoroverschrijdende herplaatsing bij wegvallen werkzaamheden en/of langdurige arbeidsongeschiktheid vanuit deze bepaling? Dit is toch, zonde enige discussie, een onuitvoerbare regel als tientallen verschillende pensioenregelingen van toepassing zijn?
29. Op pagina 21 memorie van toelichting WAB bevestigd de minister dat het 'ontzorgende karakter' t.a.v. payroll behoudt met dit wetsvoorstel. Met dit voorstel, i.c.m. de AmvB adequaat pensioen, is het aantoonbaar dat de loonkosten voor payroll-werkgevers in diverse branches significant hoger zal zijn dan de loonkosten van de ondernemers in die verschillende branches zelf omdat praktisch gezien niet overal een vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds kan worden gerealiseerd.

Hoe kan de minister dit voorstel indienen, vanuit het licht van het regeerakkoord, als nu juist wel wordt gediscrimineerd, ook al is dat in positieve zin. Ongeacht of de meerkosten kunnen worden doorbelast, ontstaat in veel gevallen de situatie dat de gepayrolde medewerker veel betere secundaire voorwaarden heeft (o.a. vanuit pensioen) dan de medewerker in loondienst van diezelfde inlener. Dit staat toch haaks op het uitgangspunt van het regeerakkoord over payroll?
30. Heeft de minister nagedacht over de sociale onrust op werknemersniveau als payroll-medewerkers door deze maatregel 'positief' worden gediscrimineerd t.o.v. de andere medewerkers?
31. De minister heeft al verwezen naar artikel 122 van de Pensioenwet. Realiseert de minister zich dat een payroll-dienstverlener die in meerdere sectoren actief is door deze maatregel wordt gedwongen om continue te blijven monitoren, op zowel bedrijfstak als op ondernemingsniveau wat de situatie is?
32. Zoals ook door de minister geconstateerd is het merendeel van payroll-dienstverleners 'verplicht' aangesloten bij Stipp. Volgens de huidige werkingssfeerdefinitie zal dit ook van toepassing blijven op veel 'samengestelde' ondernemingen vanaf 1-1-2020; ondernemingen die zowel uitzenden als payroll aanbieden. Kan de minister dit bevestigen?
33. Aanvullend op de vorige vraag. Realiseert de minister zich dat diverse 'ontzorg-payrollers' niet vertegenwoordigd worden door de 'sociale partners' die bepalen wat de werkingssfeer van Stipp is (gaat worden)?
34. Hieronder een praktisch voorbeeld:
- Een onderneming in de zakelijke dienstverlening, bijv. webdesign;
 - Per 1-1-2020 geen CAO én geen pensioenregeling van toepassing;
 - Vanuit de Waadi/Baadi is bij payroll in deze situatie geen pensioen verplicht;
 - Vanuit de verplichtstellingsbeschikking Stipp is Stipp verplicht;
 - De payroll-werkgever past geen wachttijd toe en per direct de Stipp Plus-regeling.

Stel dat deze onderneming per 1-9-2020 voor de medewerkers die bij hem zelf in dienst zijn een ondernemingspensioen optuigt en onderbrengt bij een pensioenverzekeraar. De totale premie bedraagt (13,5% waarvan 1/3 voor rekening van de werknemers).

Kan de minister onderstaande bevestigen en reageren op de onduidelijkheden?

- Payroll-werkgever dient per 1-1-2020 Stipp toe te passen (8% werkgeversbijdrage) vanuit de verplichtstellingsbeschikking van Stipp;
 - Payroll-werkgever dient per 1-9-2020 voor deze inlener:
 - o zich aan te sluiten bij het ondernemingspensioen (niet mogelijk);
 - o dus dient payroll-werkgever de vastgestelde werkgeversbijdrage ad 13,6% te betalen:
 - a. en daarbij tevens vast te stellen welk deel als bovenmatig, als loon moet worden betaald;
 - b. en dit bovenmatige deel 'evenredig' te verdelen over de medewerkers; o.b.v. welke berekening, hoe?
 - a. Een medewerker bij deze inlener is per 1-10-2020 langdurig arbeidsongeschikt. Als snel wordt duidelijk dat re-integratie in eigen beroep niet mogelijk is. Werknemer wordt per 1-12-2020 geplaatst bij een horecaonderneming. Er zijn geen afspraken tussen pensioenfondsen vanuit deze wet. Die gaan er, gelet op het tijdsaspect, ook niet komen voor de beoogde ingangsdatum. Stel dat de payroll-werkgever wel een aansluiting heeft kunnen verkrijgen bij het horeca-pensioenfonds en enkel de verplichte werkgeversbijdrage ad 8,4% betaald. Realiseert de minister zich dat de werknemer kan claimen dat de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd moeten worden gecontinueerd, dus ook de hogere (13,6% bijdrage)?
 - b. Vanaf wanneer moet de werknemer worden aangemeld bij het horeca-pensioenfonds? Niet logisch om dit direct te doen omdat bij een (sectoroverschrijdende) herplaatsing niet direct is vast te stellen of dit slaagt en of de werknemer dus bij de nieuwe inlener blijft werken, toch? Afspraken tussen pensioenfondsen zijn hierover niet gemaakt, dus hoe?
 - c. Stel dat deze inlener via payroll gaat uitbreiden dan wel inkrimpen m.b.t. het payroll-personeel. Hoe, wanneer moet dan het 'bovenmatige deel van de werkgeversbijdrage' dan periodiek worden herzien? Per betalingsperiode, per kalenderjaar? Hoe?
35. De minister stelt in dit ontwerpbesluit dat het 'bovenmatige deel' maar als loon moet worden betaald. Buiten de praktische problemen/bezwaren of hoe/wanneer, wordt de payrollwerkgever geconfronteerd met grofweg 23% werkgeverslasten over het deel dat als loon, vanuit de bovenmatigheid, moet worden betaald.

Bijvoorbeeld een horeca-onderneming; 8,4% werkgeversbijdrage. Bij geen mogelijkheid tot aansluiting (payroll-werkgever is in tientallen branches actief) moet de payrollwerkgever het bovenmatige deel (stel 5%) als loon betalen. Betekent in dit voorbeeld:

Kan de minister onderstaande bevestigen en reageren op de onduidelijkheden?

- a. Pensioenbijdrage 8% Stipp Plus;
- b. Stel het bovenmatig deel is 5,6% (als loon betalen);
- c. Is extra werkgeverslast: $8\% + (5,6\% * 1,23 \text{ (sociale lasten)}) = 6,9\%$;
- d. Totale pensioenlast payrollwerkgever: 14,9% terwijl de horeca-ondernemer zelf een werkgeversbijdrage kent van 8,4%;
- e. Dat is maar liefst 6,5% meer lasten, terwijl de werkgeversbijdrage in de huidige situatie ongeveer gelijk is.

Realiseert de minister zich dat dit, ongeacht de uitvoeringstechnische kosten/problemen, een onoverbrugbare situatie oplevert en dat de betreffende payroller – die mogelijk nu al payroll aanbiedt in de geest van het regeerakkoord – doordat deze extra kosten niet in rekening gebracht kunnen worden bij de opdrachtgever; oftewel 'einde bedrijf'?

N.B. Dit zijn slechts enkele van de vele te bedenken voorbeelden waar geen of onvoldoende duidelijkheid over is; dus rechtsonzekerheid, rechtsongelijkheid, uitvoeringsproblemen én handhavingsproblemen.

36. Op verzoek van sociale partners (VPO) is destijds (2009) vanuit het sociaal fonds payrollen een onderzoek verricht door a-advies & linxx over de mogelijkheden tot aansluiting bij sectorfondsen, bedrijfstak-eigen-regelingen. Conclusie was destijds dat in de meest onderzochte branches 'geen draagvlak is voor het maken van collectieve afspraken t.a.v. de participatie met de payroll-branche.
- Is de minister bekend met onderstaande onderzoek van a-advies over aansluiting bij bedrijfstak-eigen-regelingen van payroll-werkgevers?
 - Kan de minister bevestigen dat a. de werkingsfeerbepalingen in verreweg de meeste branches van alle bedrijfstak-eigen-regelingen waaronder pensioen nagenoeg identiek zijn en b. dat het speelveld (CAO's en bedrijfstak-eigen-regelingen) nagenoeg ongewijzigd is gebleven en het o.g.v. het ontbreken van draagvlak vanuit de vele branches nagenoeg onmogelijk is om als payroll-werkgever in meerdere branches een pensioenaansluiting te verkrijgen?
 - Realiseert de minister zich dat, als het al tot de mogelijkheid behoort vanuit de door de fondsen opgelegde verplichtingen, de pensioenaanbieders allen als eis stellen dat de betreffende entiteit van de payrollwerkgever waarvoor een vrijwillige aansluiting moet worden verkregen (nagenoeg) enkel medewerkers in loondienst mag hebben die daadwerkelijk werkzaam zijn in de betreffende branche, dus onder de werkingsfeer van het betreffende fonds vallen. Dat op grond hiervan payroll-werkgevers dan zouden worden gedwongen om mogelijk tientallen extra entiteiten op te tuigen om aan deze voorwaarden te voldoen?
 - Aansluitend op het vorige punt. Kan de minister bevestigen dat dit haaks staat op hetgeen onder 'regeldruk' is vermeld in de nota van toelichting, zowel qua regeldruk als wat de daarmee gepaard gaande kosten betreft?
37. Ongeacht de vraag of payroll-bedrijven actief in meerdere branches zich überhaupt kunnen aansluiten bij (bedrijfstak)pensioenfondsen is het een gegeven dat (bedrijfstak)pensioenfondsen het zgn. verzekeringstechnische nadeel (lees extra kosten) bepalen indien een vrijwillige aansluiting, om welke reden dan ook moet worden beëindigd. Heeft de minister hier rekening mee gehouden?
38. Aansluitend op de vorige vraag. Stel dat er veel inleners zijn met een pensioenregeling bij een verzekeraar of PPI. Staan die toe dat er een afzonderlijke uitvoeringsovereenkomst wordt gesloten met de payrollwerkgever? En onder welke voorwaarden worden deze gesloten? Deze contracten worden vaak voor 3 tot 5 jaar afgesloten. Stel dat de inlener deze na de einddatum niet verlengd bij de huidige uitvoerder en dit oversluit naar een andere pensioenuitvoerder. Op welke wijze wordt hier de payrollwerkgever in gekend? Hier is ogenschijnlijk in het geheel niet over nagedacht. Buiten de vraag wie dit bewaakt, is het uitvoeringstechnisch gezien onuitvoerbaar toch?
39. Stel dat vrijwillige aansluiting wel realiseerbaar is. Dan zijn er nog steeds veel aandachtspunten, vragen en onzekerheden waar met geen woord over is gerept. Stel dat de payrollkracht binnen de payrollwerkgever van inlener verandert. En stel dat de pensioenuitvoerders het nabestaandenpensioen op risicobasis verzekerd hebben. Door het af- en aanmelden van de payrollkracht bij de verschillende pensioenuitvoerders, vervalt veelal het partner- en wezenpensioen. Aangezien er geen nieuwe dienstbetrekking is (payrollkracht blijft immers in dienst bij de payrollwerkgever) bestaat er normaliter geen mogelijkheid tot waardeoverdracht en tellen de dienstjaren in voorgaande perioden niet mee voor de hoogte van het nabestaandenpensioen bij de nieuwe pensioenuitvoerder. Hierdoor kunnen veel nabestaanden een veel lagere uitkering ontvangen dan ze hadden verwacht. Buiten de uitvoeringsvraagstukken is dit niet alleen ongewenst en uitvoeringstechnisch onmogelijk maar vermoedelijk ook juridisch niet houdbaar. De medewerker, dan wel de nabestaanden van de

medewerker, kan de (payroll)werkgever mogelijk alsnog aansprakelijk stellen in de situatie van een te laag nabestaandenpensioen. Hoe denkt de minister dit op te lossen?

40. Volgens dit besluit moet een adequaat pensioen voorzien in 'ouderdomspensioen' én 'nabestaandenpensioen'. Stel een payroller kan op vrijwillige basis aangesloten worden bij het BPF Horeca & Catering. Deze bedrijfstakregeling kent geen 'nabestaandenpensioen'. Kan de minister aangeven of dit nu wel of niet voldoet aan dit besluit? Zo niet, moet de payroll-werkgever dan verplicht een aanvullende nabestaandende dekking afsluiten terwijl dat door de sociale partners in de branche niet is afgesproken?
41. Bij verzekeraars en PPI's zijn de tarieven voor nabestaandenpensioen onder andere afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Voor oudere werknemers is de premie hoger dan voor jongere werknemers. Is het dan ook bij wet toegestaan (de bedoeling) dat een oudere werknemer minder ouderdomspensioen opbouwt dan een jongere deelnemer?
42. Is dit gewenst? Daarnaast blijven de opgebouwde pensioenpotten achter bij de voorgaande pensioenuitvoerders. Is dit gewenst? En hoe werkt dit bij langdurige ziekte? Is het inloop en uitloopriscio afgedekt? Met andere woorden, valt een werknemer dan niet tussen wal en schip?
43. De payroll-werkgever moet, buiten het feit dat niet ineens kan worden getornd aan verworven rechten/arbeidsvoorwaarden, altijd de meest gunstige (lees dure) arbeidsvoorwaarde kiezen voor de werknemers waardoor het loonkostenniveau gegarandeerd significant hoger uitkomt in vergelijking tot de situatie bij de inlener zelf:
- Én CAO & arbeidsvoorwaardenreglement inlener;
 - Én CAO ABU (artikelsgewijs indien beter);
 - Én Adequaat pensioen;
 - Én bij bovenmatigheid de opslag sociale lasten over uit te betalen loon (pensioenbijdrage).

Realiseert de minister zich dat het voor de payroll-werkgever, gelet op bovenstaande, veelal onmogelijk wordt gemaakt om, conform de payroll-paragraaf van het regeerakkoord, te blijven payrollen door de WAB en deze 'Adequaat Pensioen-regeling' in combinatie met alle andere arbeidsvoorwaardelijke verplichtingen?

44. Kan de minister onderstaande rekenvoorbeeld bevestigen en aangeven of hij dit uitvoerbaar én wenselijk acht?
Voorbeeld o.b.v. een payroll-werkgever die nu een horeca-klant bedient en per 1-1-2020 geen vrijwillige aansluiting kan verkrijgen bij het BPF PH&C:

voorbeeld Horeca-inlener	Situatie inlener	Situatie payroller nu	Wab Payroller 2020
	PH&C	Stipp Plus	Stipp/aanvulling
Pensioen bijdrage WG	8,40%	8,00%	8,00%
Adequaat pensioen (bovenmatig)	-	-	5,60%
Totaal wg-bijdrage pensioen	8,40%	8,00%	13,60%
Extra kosten (soc.lasten) 23%	-	-	1,29%
totaal pensioenkosten	8,40%	8,00%	14,89%
Meerkosten t.o.v. inlener			6,89%

45. Aansluitend op de vorige vraag. Acht de minister het aannemelijk dat een mkb-horeca-ondernemer, die ooit bewust voor een 'ontzorg-payroller' heeft gekozen – waarbij de huidige payroll-dienstverlening conform regeerakkoord wordt toegepast- zal blijven payrollen als het totale loonkostenniveau van 'zijn' payroll-dienstverlener met >6% zal gaan stijgen?
46. Aansluitend op de vorige vragen. Realiseert de minister zich dat de meeste bedrijfstakpensioenfondsen een maximum pensioengevend salaris hebben opgenomen die veel lager is dan de in de regeling voorgestelde maximum pensioengevend loon?

47. Aansluitend op de vorige vraag. Voor 2019 is het fiscaal maximum pensioengevend loon wettelijk € 107.593,- terwijl dit bijvoorbeeld in de horeca is gesteld op slechts € 37.605,- en in diverse andere BPF-en is dit gesteld op het max loon Wsfv € 55.927,-. Realiseert de minister dat dit als consequentie heeft dat de werkgeversbijdrage feitelijk veel hoger zal uitpakken in euro's, tot duizenden euro's op jaarbasis?
48. Aansluitend op de vorige vragen. Kan de minister onderstaande berekening bevestigen, vanuit wederom het vergelijk met de horeca?

Jaarsalaris bedrijfsleider Hotel-rest.	€	57.500,00		
Max. pensioengevend sal. PH&C '19	€	37.605,00		
Franchise PH&C '19	€	11.008,00		
Franchise WAB-payroll	€	13.343,00		
Pensioenkosten WG Horeca			€	3.905,33 p/jaar
Pensioenkosten WG WAB-payroller *			€	6.005,35 p/jaar
Verschil pensioenbijdrage *		Meerkosten	€	2.100,02 p/jaar
* = exclusief 23% sociale lasten over bovenmatig deel uit te betalen als loon				

49. Stel dat de inlener payrollkrachten bij een pensioenfonds/pensioenverzekeraar/PPI heeft ondergebracht met verplichte dekkingen bij arbeidsongeschiktheid. Bijvoorbeeld een WGA-hiaat verzekering of WIA Excedenten. Moet deze dan ook worden verzekerd voor de payrollkrachten? En wie draagt deze kosten? Mogen deze in mindering worden gebracht op de genoemde 13,6%? Is dit uitvoerbaar?
50. Stel dat de payrollwerkgever verplicht wordt om een werkgeversbijdrage ad 13,6% te betalen o.g.v. dit besluit. Op welke wijze komt deze er dan uit te zien? Voor iedereen een gelijkblijvend percentage van 13,6% of een premiestaffel? Wordt er dan, buiten de verplichting om zonder wachttijd, vanaf dag 1 ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen te regelen niets op de inhoud bepaald?
51. Kan de minister aangeven wie (payrollwerkgever of de pensioenuitvoerder) verantwoordelijk is voor het aantonen/berekenen van de fiscale bovenmatigheid?
52. Kan de minister aangeven op welke wijze deze fiscale bovenmatigheid moet worden vastgesteld? Is dat op basis van het staffelbesluit pensioenen (nr. 2018-28515)? En op welke bijlage van dit staffelbesluit moet dan worden getoetst? Zo nee, waarop moet dan wel worden getoetst?
53. Is het toegestaan om te voorkomen dat er voor jonge deelnemers fiscale bovenmatigheid ontstaat een premieovereenkomst te sluiten bij een uitvoerder op basis van bijlage V van het staffelbesluit pensioenen (nr. 2018-28515). Zo nee, waarom niet? Zo ja, zijn er nog andere bepalingen dan de bepalingen genoemd in bijlage V van het staffelbesluit?
54. Moet de bovenmatigheid worden getoetst voor de payrollkrachten bij iedere afzonderlijke inlener? Of vindt deze toetsing plaats voor alle payrollkrachten bij alle inleners per entiteit?
55. Welke peildatum moet worden gehanteerd voor het vaststellen van bovenmatigheid?
56. Stel dat de populatie na het peilmoment sterk wijzigt en dat er dan geen bovenmatigheid meer is. Wanneer moet dit worden aangepast, vanaf wanneer?
57. Stel dat de payrollwerkgever een premieovereenkomst heeft met een premiestaffel op basis van bijlage 1, tabel 1 (ouderdomspensioen en direct ingaand opgebouwd partnerpensioen) van het genoemde staffelbesluit. Stel dat er twee payrollkrachten zijn. Een van 30 jaar en een van 65 jaar. Beide hebben een pensioengrondslag van € 30.000,-. De premie voor de 30-jarige bedraagt 7,4% van € 30.000,- = € 2.220,- en de premie van de 65-jarige bedraagt dan 27,2% van € 30.000,- = € 8.160,-. Totale werkgeverspremie bedraagt dan 17,3% (= € 10.380,- / € 60.000,-). Heeft de payrollwerkgever hiermee een adequate pensioenregeling getroffen aangezien de werkgeversbijdrage meer bedraagt dan 13,6%?

58. Stel dat de payrollwerkgever uit het vorige voorbeeld nu 2 payrollkrachten heeft van 30 jaar. De totale premie bedraagt dan slecht 7,4% van de pensioengrondslag. Heeft deze payrollwerkgever dan geen adequate pensioenregeling getroffen aangezien de werkgeversbijdrage minder bedraagt dan 13,6%?
59. Aanvullend op bovenstaande vragen. Is het toezeggen van een staffel dan niet nagenoeg onmogelijk?
60. Is het toezeggen van een gelijkblijvende premiepercentage van 13,6% de enige mogelijkheid voor een premieovereenkomst?
61. Realiseert de minister zich dat een gelijkblijvend premiepercentage leidt tot een zgn. degressieve pensioenopbouw? Is dit gewenst?
62. Indien het gelijkblijvende premiepercentage van 13,6% niet past binnen bijlage V van het genoemde staffelbesluit. Op welke wijze kan de payrollwerkgever dan een adequate pensioenregeling treffen op basis van een premieovereenkomst?
Ad. 47 t/m 57: <https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/publicaties/besluit-loonheffingen-inkomstenbelasting-pensioenen-beschikbare-premiereregelingen-en-premie-en-kapitaalovereenkomsten-en-nettopensioenregelingen-staffelbesluit-pensioenen-besluit-van-10-december/>
63. Stel dat er sprake is van fiscale bovenmatigheid en de payrollwerkgever betaalt dit uit in de vorm van loon. Telt dit loon volgens de minister dan mee voor pensioenopbouw, ziekte, reserveringen vakantiedagen en vakantiegeld etc.?

Het spreekt voor zich dat bovenstaande vragen niet limitatief zijn. Dit betreft slechts 'een greep' vanuit de praktijk ingegeven vragen. Vermoedelijk roepen deze vragen enkel nog meer vragen op. Het zou niet alleen wenselijk zijn, maar het mag ook van de wetgever worden verwacht dat er veel meer duidelijkheid komt. Het gaat immers om ingewikkelde pensioenmaterie in een complex pensioenlandschap dat bovendien continu in beweging is.

Met vriendelijke groet,

Persoonality Payrolling B.V.

Bob Weghorst
Directeur Payroll
