

14 maart 2019

# Reactie Internetconsultatie AMvB

adequaat  
pensioen  
payrollkrachten



# Inleiding

Op 7 november 2018 is het wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in balans (Wab) door minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar de Tweede Kamer gestuurd.

Het pakket maatregelen dient de tweedeling op de arbeidsmarkt aan te pakken en zou de verschillen tussen vast en flexwerk moeten verkleinen waardoor het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om mensen een vast contract aan te bieden.

Op 5 februari 2019 is het (gewijzigde) wetsvoorstel aangenomen door de Tweede Kamer.

In de Wab wordt de positie van zogenaamde payrollers gewijzigd, ook ten aanzien van pensioen.

Swalef is een adviesbureau dat gespecialiseerd is in pensioenrecht. Graag reageren wij op het Ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: het ontwerpbesluit) dat voor internetconsultatie beschikbaar is gesteld. Het ontwerpbesluit is een concept Algemene maatregel van Bestuur waarin de eisen die gelden voor een adequate pensioenregeling voor payrollwerknemers verder worden uitgewerkt.

**In de Wab wordt de positie van zogenaamde payrollers gewijzigd, ook ten aanzien van pensioen.**

# Algemeen I

## Wat is payrolling?

In de praktijk blijkt bij payrolling (een arbeidsrelatie waarbij een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met een payrollbedrijf, maar feitelijk werkzaam is bij de opdrachtgever) regelmatig dat een werknemer die in dienst is bij een payrollbedrijf minder gunstige arbeidsvoorwaarden heeft dan een werknemer die hetzelfde werk doet, maar wel rechtstreeks in dienst is bij de opdrachtgever. Hierdoor ontstaat concurrentie op arbeidsvoorwaarden. De Wab moet deze concurrentie verkleinen.

## Ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden

In de Wab is een wijzigingsvoorstel opgenomen voor de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Hierin is een artikel opgenomen dat regelt dat payrollmedewerkers recht hebben op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt.

Indien de onderneming, waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt geen werknemers in dienst heeft in gelijke of gelijkwaardige functies, heeft de arbeidskracht die in het kader van payrolling ter beschikking is gesteld, recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin die onderneming werkzaam is.

## Adequate pensioenregeling

In afwijking van hetgeen hier boven is weergegeven geldt voor de arbeidsvoorwaarde pensioen voor de arbeidskracht, die in het kader van payrolling ter beschikking is gesteld, dat hij recht heeft op een adequate pensioenregeling, indien:

- Werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, recht hebben op een pensioenregeling; of
- Werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt werkzaam is, recht hebben op een pensioenregeling, indien deze geen werknemers in dienst heeft in gelijke of gelijkwaardige functies

# Algemeen II

## Wat is een adequate pensioenregeling?

Er is volgens het wetsvoorstel in ieder geval sprake van een adequate pensioenregeling indien voor de arbeidskracht dezelfde basispensioenregeling geldt als die welke geldt voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt of, indien deze onderneming geen werknemers in dienst heeft in een gelijke of gelijkwaardige functie, dezelfde basispensioenregeling geldt als voor de werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt werkzaam is.

## Het ontwerpbesluit, internetconsultatie en verdere invulling adequaat pensioen

Op 15 februari 2019 is het ontwerpbesluit, met daarin de eisen die gelden voor een adequate pensioenregeling voor payrollwerknemers voor internetconsultatie beschikbaar gesteld.

Er is eveneens sprake van een adequate pensioenregeling indien voor de arbeidskracht die in het kader van payrolling ter beschikking is gesteld een basispensioenregeling geldt die voldoet aan bij of krachtens het ontwerpbesluit gestelde eisen.

Het ontwerpbesluit stelt dat er eveneens sprake is van een adequate pensioenregeling (gemiddelde pensioenregeling) indien voor de arbeidskracht die in het kader van payrolling ter beschikking is gesteld een basispensioenregeling geldt:

- Die voorziet in ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen
- Die geen wachttijd of drempelperiode bevat; en
- Waarbij de totale werkgeverspremie ten minste 13,6% bedraagt van de som van de pensioengrondslag van de arbeidskrachten die door de onderneming in het kader van payrolling ter beschikking worden gesteld

Voor het vaststellen van de pensioengrondslag wordt uitgegaan van het maximale pensioengevend loon binnen de begrenzings van de Wet op de loonbelasting 1964, verminderd met de minimale middelloon franchise (100/75), dit bedrag bedraagt in 2019 EUR 13.785.

De toelichting bij het ontwerpbesluit stelt dat hiermee wordt aangesloten bij de gemiddelde pensioenregeling in Nederland. Dit betekent dat het payrollbedrijf de keuze heeft om aan te sluiten bij de basispensioenregeling van de inlener of de sector (op grond van het wetsvoorstel) of aan te sluiten bij de gemiddelde pensioenregeling (op grond van het ontwerpbesluit).

# Algemeen III

## Wijzigingsvoorstel van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

In de Wab is, zoals reeds gememoreerd, een wijzigingsvoorstel opgenomen voor de Waadi.

Uit artikel 8a lid 4 onder a van het wijzigingsvoorstel voor de Waadi volgt dat payrollers recht hebben op een adequate pensioenregeling, indien werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, recht hebben op een pensioenregeling.

Uit artikel 8a lid 4 onder b van het wijzigingsvoorstel voor de Waadi volgt dat payrollers recht hebben op een adequate pensioenregeling indien werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt werkzaam is, recht hebben op een pensioenregeling, indien deze geen werknemers in dienst heeft in gelijke of gelijkwaardige functies

Uit artikel 8a lid 5 van het wijzigingsvoorstel voor de Waadi volgt dat er is in ieder geval sprake is van een adequate pensioenregeling indien voor de arbeidskracht dezelfde basispensioenregeling geldt als die welke geldt voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt of, indien deze onderneming geen werknemers in dienst heeft in een gelijke of gelijkwaardige functie, dezelfde basispensioenregeling geldt als voor de werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt werkzaam is.

# Vragen Swalef

## Inleiding

Het wetsvoorstel in samenhang met het ontwerpbesluit roept een aantal vragen op.

- **Wat wordt bedoeld met de sector van het beroeps- of bedrijfsleven?** Hoe bepaal je wat een sector is en wie stelt dat vast?
- **Hoe stel je vast of er een basispensioenregeling is in de sector?** Er is, behoudens bijvoorbeeld bij verplichte deelneming aan de pensioenregelingen van bedrijfstakpensioenfondsen, geen pensioenplicht in Nederland. Werkgevers en werknemers zijn vrij om al dan niet een pensioenovereenkomst te sluiten. Hoe stel je dan vast of er een basispensioenregeling is in de sector?
- Hoe stel je vast wat dé basispensioenregeling is in de sector? Als de werkgevers in een sector allemaal een pensioenovereenkomst zijn overeengekomen, hoe bepaal je dan wat dé basispensioenregeling in de sector is en wie stelt dat vast?
- **Wat betekent recht hebben op een pensioenregeling?** Wordt hier bedoeld op verplichte gestelde bedrijfstakpensioenregelingen, op bij CAO overeengekomen pensioenregelingen, op met instemming van de ondernemingsraad overeengekomen pensioenregelingen en op verplichte beroepspensioenregelingen? Met andere woorden maakt het uit hoe dat recht op een pensioenregeling is ontstaan?
- **Hoe moet een payrollbedrijf de bepalingen over een adequate pensioenregelingen praktisch uitvoeren?** Payroll werknemers werken bij verschillende inleners en in verschillende sectoren. Het inlenen kan voor een korte periode en voor een lange(re) periode. Moet het payrollbedrijf (dan) bij elke wijziging van inlener en/of sector een nieuwe pensioenovereenkomst sluiten met de payroll werknemer en een andere uitvoeringsovereenkomst sluiten met een pensioenuitvoerder? Kortom: hoe moet een payrollbedrijf de bepalingen over een adequate pensioenregeling uit het wetsvoorstel praktisch uitvoeren?

De meest praktische oplossing voor een payrollbedrijf lijkt nu het overeenkomen van (ten minste) de gemiddelde pensioenregeling met zijn payroll werknemers, nu het ontwerpbesluit de gemiddelde pensioenregeling (ook) aanmerkt als een adequate pensioenregeling.

## Disclaimer

Swalef streeft er naar de informatie correct en actueel te houden.  
Aan de informatie die is verstrekt kunnen echter geen rechten worden ontleend.  
Swalef aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de inhoud en de informatie.