

## **Reactie NBBU op Ontwerpbesluit voorwaarden adequate pensioenregeling payrollkrachten**

---

### **Algemeen**

In het wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans maakt het besluit over een adequate pensioenregeling voor payrollwerknemers onderdeel uit van de regelingen omtrent payroll. Het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Baadi) bepaalt dat de payrollwerkgever voor de payrollwerknemer zorg moet dragen voor een 'adequate pensioenregeling'. Kortom, er wordt hiermee een verplichte pensioenregeling opgelegd voor payrollwerknemers. De NBBU heeft hier ernstige bezwaren tegen.

- **Inmenging contractsvrijheid**

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en daarmee een zaak die primair bij sociale partners ligt en zou moeten blijven. Temeer daar pensioen geen verplicht gestelde arbeidsvoorwaarde is in de Nederlandse wetgeving. De Baadi is derhalve te kwalificeren als een zodanig ingrijpen vanuit de overheid, dat dit de kern van contracts- en onderhandelingsvrijheid van sociale partners bij de arbeidsvoorwaardenvorming raakt. De Raad van State heeft dit in zijn advies op de WAB ook aangehaald.

*'Daarnaast wijst de Afdeling erop dat, doordat het voorstel bepaalt dat payrollwerknemers in bepaalde gevallen recht hebben op een adequaat pensioen, het tot op heden geldende uitgangspunt in de Pensioenwet doorbroken wordt dat het maken van afspraken over deze arbeidsvoorwaarde in principe aan werkgevers en werknemers wordt gelaten'.<sup>1</sup>*

De NBBU vindt het opleggen van een verplichte pensioenregeling, althans het opleggen van minimale voorwaarden van een dergelijke regeling, zeer onwenselijk. Dit kan bovendien een zorgelijke en onwenselijke opmaat opleveren naar (steeds) meer overheidsbemoeienis in de arbeidsvoorwaardenvorming. Wij vinden daarom dat deze verschuiving op inperking van de onderhandelings- en contractsvrijheid zou moeten worden teruggedraaid.

- **Ongelijk speelveld**

De AMvB streeft ernaar dat payrollwerknemers ook op pensioengebied gelijke rechten krijgen als de werknemers die direct in dienst zijn bij de opdrachtgever. Zo staat in de AMvB dat als er bij de opdrachtgever geen pensioenregeling van toepassing is, dit dus ook niet hoeft te gelden voor de payrollwerknemer. Echter, dit is de theorie, in de praktijk zal dit anders kunnen uitwerken. Zo is het zeer aannemelijk dat door uitvoerders de eis wordt gesteld (vanwege risico's) om alle werknemers van de payrollwerkgever aan te sluiten. Dit heeft dus als gevolg dat op alle payrollwerknemers automatisch een pensioenregeling van toepassing is, ook als de werknemers bij de opdrachtgever dit niet hebben. Op deze manier ontstaat er juist een ongelijk speelveld, in het nadeel van payrollwerkgevers.

- **Uitvoeringsproblematieken**

### **Haalbaarheid invoeringsdatum**

Naast onze bovengenoemde principiële bezwaren is de ingangsdatum van het besluit, 1 januari 2020, niet haalbaar. Dit geldt voor zowel voor de optie van een eigen adequate pensioenregeling als deelname aan de pensioenregeling van de opdrachtgever.

---

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 074, nr. 4. blz. 22

## *a. Ten aanzien van de adequate pensioenregeling*

Momenteel valt een (groot) deel van de payrollwerknemers onder de verplichtstelling van StiPP (verplicht gestelde pensioenregeling in de uitzendbranche). Met de invoering van de WAB ontstaat er binnen de huidige verplichtstelling van StiPP geen onderscheid tussen payroll en uitzenden. Dit betekent dus dat er een samenloop ontstaat van de StiPP-regeling met de wettelijke pensioenplicht van de Baadi. De payrollwerknemer blijft bij een ongewijzigde verplichtstelling dus onder de pensioenregeling StiPP vallen, maar daarnaast moet hij voldoen aan de eisen van de adequate pensioenregeling conform de wet.

Deze samenloop is onwenselijk. De pensioenregeling van StiPP voldoet niet aan de eisen van een adequate pensioenregeling van de Baadi. Een oplossing daarvoor zou kunnen zijn om naast StiPP een (vrijwillige) additionele pensioenregeling te treffen om zo te voldoen aan de eisen van een adequate pensioenregeling uit de Baadi. Echter, de normen uit de Baadi lopen zodanig uiteen met de StiPP pensioenregeling inzake o.a. de wachttijden, loonbegrippen, franchise en grondslagen dat het uitvoeringstechnisch erg complex wordt en dat het nog maar zeer de vraag is of dit daadwerkelijk uitvoerbaar is.

Bovenstaande leidt er toe dat het meest wenselijk is dat de verplichtstelling van StiPP wordt gewijzigd om samenloop te voorkomen. Het aanpassen van de verplichtstelling zal naar verwachting echter zodanig veel tijd in beslag nemen dat de ingangsdatum van de Baadi per 1-1-2020 niet haalbaar is. Het traject van wijziging van de verplichtstelling zal allereerst betekenen dat sociale partners in de uitzendbranche, de NBBU, ABU, FNV, CNV, de Unie en LBV, tot een gezamenlijk akkoord omtrent de wijziging zullen moeten komen. Daarna zal er een verzoek tot wijziging van de verplichtstelling bij de Minister moeten worden ingediend. Hiervoor zal opnieuw een representativiteitstoets moeten plaatsvinden. Dit traject kan, mede vanwege mogelijke bezwaarprocedures, geruime tijd in beslag nemen.

Tot slot, en dit geldt voor zowel bovenstaand traject als de implementatie van een eigen adequate regeling of aansluiting bij de pensioenregeling van de opdrachtgever; de daadwerkelijke acties hiervoor zullen pas effectief in gang kunnen worden gezet zodra de Baadi definitief is en ook hierdoor zal de ingangsdatum van 1-1-2020 niet haalbaar zijn.

## *b. Organisatie en invoering van eigen adequate pensioenregeling*

Payrollwerkgevers zullen per 1-1-2020 moeten voldoen aan de wettelijke normen die horen bij een 'adequate pensioenregeling'. Dit betekent dat, naast de bovenstaande problematiek, payrollwerkgevers zich met betrekking tot de adequate pensioenregeling bij een pensioenfonds, PPI of verzekeraar zouden moeten kunnen aansluiten per 1-1-2020.

StiPP heeft over eventuele implementatie van een regeling die voldoet aan de normen van de Baadi al overleg gevoerd met uitvoerder PGGM en hieruit is de verwachting gekomen dat StiPP voor de totstandkoming, invoering en organisatie van een soortgelijke regeling minimaal vier kwartalen nodig heeft.

Ook nog meer dan onvoldoende duidelijk is wat momenteel de mogelijkheden zijn voor het onderbrengen van de regeling bij een private verzekeraar of PPI, niet in de laatste plaats vanwege

het bijzondere karakter van payrollovereenkomsten ten aanzien van bijvoorbeeld duur en wisselingen van opdrachtgevers en beloning(componenten).

*c. Ten aanzien van de deelname aan de pensioenregeling van de opdrachtgever*

Is de optie van aansluiting bij de pensioenregeling van de opdrachtgever per 1-1-2020 wel reëel? Het is momenteel nog onvoldoende inzichtelijk in hoeverre vrijwillige aansluiting bij de pensioenregeling van de opdrachtgever überhaupt mogelijk is dan wel per wanneer dit mogelijk zou kunnen zijn.

Allereerst is het nog maar de vraag of bij er alle pensioenfondsen, zowel bedrijfstakpensioenfondsen als ondernemingspensioenfondsen, per 1-1-2020 voldoende mogelijkheden zijn om payrollwerknemers vrijwillig aan te kunnen sluiten. Volgens de AMvB zou vrijwillige aansluiting via de voorwaarden van pensioenfondsen mogelijk moeten zijn, de vraag is echter hoe dit in de praktijk uitpakt, welke voorwaarden hierbij worden gesteld en hoe dit wordt geborgd. Er staat immers niet in deze AMvB of bovenliggende wet dat acceptatie van payrollwerknemers door deze pensioenfondsen (ondernemings- of bedrijfstakpensioenfondsen) verplicht wordt. Een bedrijfstakpensioenfonds kan zelf bepalen of en onder welke voorwaarden men bereid is om payrollkrachten als deelnemers toe te laten.

Een andere relevante vraag in het kader van uitvoering is onder welke criteria vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds mogelijk zal zijn. Is dit op basis van een individuele aansluiting of moet dit op ondernemingsniveau plaatsvinden? Gezien de vele sectoren waarin payrollwerkgevers werkzaam zijn kan dit onmogelijkheden of aanzienlijke (administratieve) lasten met zich meebrengen.

De NBBU vindt dat het in elk geval niet zo kan zijn dat de Baadi een keuzemogelijkheid impliceert tussen toepassing van een eigen adequate regeling ofwel aansluiting bij de pensioenregeling van de opdrachtgever maar dat deze keuzemogelijkheid de facto een wassen neus is omdat aansluiting bij de regeling van de opdrachtgever in veel gevallen niet tegen acceptabele voorwaarden mogelijk zal blijken te zijn. Dit brengt voor payrollwerkgevers alleen maar nog verdere regeldruk en administratieve lasten en/of kostenverzwaring met zich mee. Ook kunnen zij hun bedrijfsvoering daardoor niet op maat aanpassen. Dit terwijl payrollwerkgevers zich ook al geconfronteerd zien met andere vergaande aanpassingen door wijzigingen door de WAB op gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie. De ontzorgende werking van payrollbedrijven komt hierdoor nog meer onder druk te staan. Ons dringende verzoek is dan ook de AMvB niet eerder in te voeren dan dat er duidelijkheid is en daadwerkelijk voldoende mogelijkheden bestaan om payrollwerknemers vrijwillig aan te kunnen sluiten bij de pensioenregelingen van opdrachtgevers.

### Conclusie

- De NBBU heeft ernstig bezwaar tegen de inmenging in arbeidsvoorwaardenvorming door sociale partners via deze AMvB, laat dit een zaak van sociale partners blijven.
- Gelijk speelveld: het is goed denkbaar dat in de uitvoering juist het tegenovergestelde wordt bereikt door de AMvB, namelijk een ongelijk speelveld ten nadele van payrollwerkgevers. En dan is het de vraag of de ontzorgende functie van payroll overeind kan blijven.
- Mocht het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs desondanks toch worden ingevoerd, dan wil de NBBU wijzen op de verwachte uitvoerings- en implementatieproblematieken en pleit dringend voor een latere ingangsdatum dan 1-1-2020.

Voorstel

Gezien voorgaande conclusie is de NBBU ervan overtuigd dat de route die nu wordt gekozen via de voorliggende AMvB niet de juiste is en dit teveel onoverkomelijke (uitvoering)problematieken met zich meebrengt, op zowel de korte als lange termijn. Wij blijven echter bereid om verder na te denken over werkbare alternatieven. Eén van denkrichtingen zou kunnen worden gezocht in de optie dat als de payrollwerkgever niet onder een pensioenregeling valt en de opdrachtgever wel een pensioenvoorziening heeft, de payrollwerknemer een vergoeding bovenop het loon ontvangt ter hoogte van de werkgeverspremie van de pensioenvoorziening van de opdrachtgever. De werknemer is dan vrij om zelf een keuze te maken aan welke pensioenregeling hij deel wil nemen en welke voorzieningen hij wenst. Hierdoor wordt pensioendeelname in elk geval niet meer verplichtgesteld en wordt er ook geen inbreuk gemaakt op onderhandelingsvrijheid van sociale partners.