

Nieuwsbericht

Datum: 10 december 2018
Van: Swalef pensioenjuristen en academie
Onderwerp: Wet arbeidsmarkt in balans – Wat betekent dit voor pensioen?

Inleiding

"Grondige opknopbeurt voor de arbeidsmarkt", dat staat op [de site van de Rijksoverheid](#) over de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) die op 7 november 2018 door minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar de Tweede Kamer is 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.

In verband met pensioen staat opgenomen dat: werknemers die op payrollbasis werken, krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Ook krijgen ze recht op een adequaat pensioen. De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd.

Op 3 december 2018 vond een rondetafelgesprek van de vaste commissie voor SZW van de Tweede Kamer plaats over de Wab. Ter voorbereiding zijn position papers [ingediend](#), deze gaan echter niet in op de punten over pensioen.

In dit nieuwsbericht zetten wij de belangrijkste zaken over de Wab op pensioengebied op een rijtje. Het wetsvoorstel is [hier](#) te raadplegen.

Payrolling

Bij payrolling is een arbeidsrelatie zo ingevuld dat een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met een payrollbedrijf, maar feitelijk werkzaam is bij de opdrachtgever. De opdrachtgever heeft de feitelijke leiding en houdt toezicht op de werkzaamheden.

In de praktijk blijkt bij payrolling 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.

In het wetsvoorstel is opgenomen dat een nieuw artikel in het Burgerlijk Wetboek wordt opgenomen waarin de payrollovereenkomst wordt gedefinieerd: "De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen."¹

In de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) wordt een artikel opgenomen dat regelt dat payrollmedewerkers recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de voorwaarden die gelden voor werknemers die hetzelfde werk

¹ Artikel 7:692 BW (nieuw)

doen en rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever.² Zo dient voor de payrollmedewerker een 'adequate pensioenregeling' te gelden.

Adequate pensioenregeling

Met de beoogde wet wil de regering payrollwerknemers niet verplichten om een gelijke pensioenregeling te treffen, maar wordt hem het recht gegeven op een adequate pensioenregeling die voldoet aan via lagere wetgeving nog te stellen regels. De regering heeft er voor gekozen om geen volledig gelijkgestelde pensioenopbouw vast te stellen omdat dit zou betekenen dat het payrollbedrijf zich moet aansluiten bij veel verschillende pensioenuitvoerders. Per opdrachtgever kan het dan immers gaan om een andere pensioenuitvoerder. Dit zou forse extra administratieve lasten met zich meebrengen.

Wanneer is er dan sprake van een adequate pensioenregeling? Er is volgens het wetsvoorstel in ieder geval sprake van een adequate pensioenregeling indien de payrollwerknemer dezelfde pensioenregeling heeft als die geldt voor de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever.³

Wat de daadwerkelijke invulling van een adequate pensioenregeling moet zijn, zal dus nog blijken uit nader vast te stellen lagere wetgeving. Zoals ook opgemerkt in het advies van de Raad van State zal de mate waarin problemen in de praktijk zullen gaan spelen sterk afhankelijk van de inhoud van deze lagere wetgeving. Het wetsvoorstel en de Memorie van Toelichting zijn aan de hand van dit advies aangepast. Indien de regeling die de payrollwerkgever afsluit aan een aantal voorwaarden voldoet dan is er sprake van een adequate pensioenregeling. Het gaat dan om voorwaarden over (het ontbreken van) een wachttijd of drempelperiode, de hoogte van de werkgeversbijdrage voor de pensioenregeling en de soorten van pensioenen.

Conclusie

Met het wetsvoorstel beoogt de regering om het pensioen voor payrollmedewerkers te verbeteren. Al met al is er nog veel onduidelijkheid over de daadwerkelijke invulling van 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.

² Artikel 8a lid 1 Waadi (nieuw)

³ Artikel 8a lid 5 Waadi (nieuw)