

Factsheet payroll en inhuur voor inleners

Doelgroep inleners

Algemene inleiding

Per 1 januari 2020 gelden nieuwe regels voor payrolling. Payrollkrachten krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers in dienst van de inlener. Ook krijgen zij per 1 januari 2021 recht op een 'adequate pensioenregeling'. De uitgangspunten voor een adequaat pensioen worden opgenomen in een apart besluit. Payrollen blijft mogelijk om inleners te ontzorgen.

In deze factsheet wordt toegelicht wat er aan de inhuur van personeel verandert per 1 januari 2020 vanwege de Wet arbeidsmarkt in balans en wat dit voor u als inlener betekent.

Veranderingen inhuur personeel

Huurt u uitzend- of payrollkrachten in? Per 1 januari 2020 wordt u verplicht de arbeidsvoorwaarden die u hanteert aan het uitzend- of payrollbedrijf kenbaar te maken voorafgaand aan de terbeschikkingstelling. Maak hierover goede afspraken met het bedrijf dat de arbeidskrachten aan u ter beschikking stelt.

Per 1 januari 2020 veranderen de regels voor payrolling. Indien u payrollkrachten inhuurt, of wil inhuren, is de volgende informatie ook voor u relevant.

Wanneer is er sprake van payrolling?

Tot 2020 valt de payrollovereenkomst volledig onder de regels van de uitzendovereenkomst. Vanaf 2020 worden in de wet aparte regels opgenomen voor payrollovereenkomsten. Daarom is het van belang om eerst vast te stellen of er sprake is van een payrollovereenkomst. Payrollen is een bijzondere vorm van het ter beschikking stellen van personeel. Het payrollbedrijf is werkgever van de payrollwerknemers, maar deze werken bij u als inlener. De payrollwerkgever neemt hierdoor alle werkgeverslasten op zich, waardoor de inlener ontzorgd wordt.

U heeft bij payrolling zelf de werving en selectie van de werknemer voor uw rekening genomen of een derde (niet zijnde de payrollwerkgever) dit voor u gedaan. Dit betekent juridisch dat de overeenkomst tussen payrollorganisatie en inlener niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (ook wel de allocatiefunctie genoemd). Daarnaast wordt de arbeidskracht exclusief aan u ter beschikking gesteld. Als er aan beide elementen is voldaan, dan is sprake van een payrollovereenkomst en zijn de daarvoor geldende regels van toepassing. Er zijn een aantal indicaties ontwikkeld om te bezien of er sprake is van een allocatiefunctie en of er sprake is van exclusieve terbeschikkingstelling. Meer informatie over deze indicaties vindt u in de factsheet payroll voor werkgevers.

Rechtspositie

Vanaf 1 januari 2020 is het bij payrollwerknemers niet meer mogelijk om gebruik te maken van de bijzondere regels die gelden voor uitzendkrachten. Zo zullen de wettelijke regels rond de ketenregeling die bij u van toepassing zijn ook gaan gelden voor de payrollwerknemer. Ook kan bij payroll geen beroep meer worden gedaan op het uitzendbeding, de zogenoemde fase contracten (fase A+B in de ABU cao en fase 1+2 in de NBBU cao) en op de (langere) uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting. Dit geldt ook voor contracten die al voor 1 januari 2020 lopen.

Let op 1: Er gaat wel overgangsrecht gelden voor het geval er een tijdelijke arbeidsovereenkomst met een payrollwerknemer is aangegaan vóór 1 januari 2020. De regels voor tijdelijke contracten (de zogenoemde ketenregeling) die voor 1 januari 2020 golden blijven gelden tot afloop van het tijdelijk contract.

Let op 2: Een eventueel in de arbeidsovereenkomst van de payrollwerknemer opgenomen uitzendbeding komt direct per 1 januari 2020 te vervallen.

Arbeidsvoorwaarden

Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn in vergelijkbare functies bij u als inlener, ook waar het gaat om een bij de inlener geldende 13e maand, vakantiedagen, scholingsregelingen, verlofregelingen en

andere arbeidsvoorwaarden. Deze voorwaarden kunnen in een cao staan, maar ook een arbeidsvoorwaardenreglement.

Let op 1: Is een bepaalde arbeidsvoorwaarde bij u als fonds vormgegeven waar de payrollwerkgever niet aan kan deelnemen? Bijvoorbeeld een scholingsfonds of ww-fonds? Dan dient de payrollwerkgever deze geldelijke bedrage te reserveren en minimaal jaarlijks of bij uitdiensttreding uit te betalen. Bijdragen aan een fonds waar de payrollwerkgever zelf onder valt kan hij hierop in mindering brengen.

Let op 2: Als u geen vergelijkbaar personeel in dienst heeft gelden de vergelijkbare arbeidsvoorwaarden van de sector waar u werkzaam bent.

Pensioen

Vanaf 1 januari 2021 heeft een payrollkracht recht op een 'adequate pensioenregeling'. De werkgever kan hier op 2 manieren voor zorgen:

- Payrollkrachten gaan meedoen met uw pensioenregeling;
- Het payrollbedrijf treft een eigen pensioenregeling.

Als het payrollbedrijf kiest voor een eigen pensioenregeling, dan moet deze voldoen aan bepaalde voorwaarden. Deze voorwaarden heeft de regering opgenomen in een Besluit. Dit Besluit is nu voor advies verzonden naar de Raad van State. De voorwaarden zijn:

- De werknemer bouwt vanaf de eerste werkdag pensioen op (geen wachttijd of drempelperiode);
- De pensioenregeling moet ook een nabestaandenpensioen regelen. Een nabestaandenpensioen keert een uitkering uit aan nabestaanden als de werknemer overlijdt;
- De premie die u voor het pensioen betaalt moet minstens gelijk zijn aan de 'normpremie'. De normpremie wordt in de wet vastgelegd en wordt elk jaar berekend op basis van de gemiddelde werkgeverspremie bij alle pensioenfondsen in Nederland. U mag deze premie niet aan uw werknemers doorberekenen.

Let op: Als de pensioenpremie die de payrollwerkgever moet afdragen op grond van de wet zorgt voor een fiscaal bovenmatige pensioenregeling, dan moet hij het onderdeel dat anders fiscaal bovenmatig is als loon uitbetalen. Bij cao kan afgesproken worden dat er geen loon wordt betaald, maar er een andere arbeidsvoorwaarden voor in de plaats komt.

Deze verplichting treedt in werking per 1 januari 2021 om payrollwerkgevers de tijd te geven dit goed te regelen.

Conclusie: Wat gaat er veranderen?

- ✓ Verplicht informatie verstrekken over arbeidsvoorwaarden bij inhuur van personeel;
- ✓ Meer rechten voor payrollwerknemers;
- ✓ Minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de inlener
- ✓ Minimaal dezelfde rechtspositie als werknemers in dienst van de inlener
- ✓ Recht op een 'adequate pensioenregeling' per 1 januari 2021.