

Factsheet payroll voor werkgevers

Doelgroep: werkgevers

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 verandert per 1 januari 2020 vanwege de Wet arbeidsmarkt in balans en wat dit voor u als payrollwerkgever betekent.

Wanneer is er sprake van payrolling?

Waar de payrollovereenkomst nu geheel valt onder de regels van de uitzendovereenkomst, worden straks 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 het bedrijf dat hen inleent. De payrollwerkgever neemt hierdoor alle werkgeverslasten op zich, waardoor de inlener (ook wel opdrachtgever) ontzorgd wordt.

Er is sprake van payroll als 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). De inlener heeft namelijk in de regel zelf de werving en selectie van de werknemer voor zijn rekening genomen of een derde (niet zijnde de payrollwerkgever) dit voor hem laat doen. Daarnaast moet de arbeidskracht exclusief aan de inlener ter beschikking worden gesteld. Als er aan beide voorwaarden is voldaan, dan is sprake van een payrollovereenkomst en zijn de daarvoor geldende regels van toepassing.

Er zijn een aantal indicaties die richtinggevend zijn voor de allocatiefunctie:

1. Of de formele (uitzend)werkgever de arbeidskracht (zelf) heeft geworven en geselecteerd,
2. Of en in welke mate de opdrachtgever/derde bemoeienis heeft gehad met de werving en het selectieproces en de inlener dus zelf de allocatiefunctie heeft vervuld of dit een derde voor hem laten doen, niet zijnde de formele werkgever;
3. Of de werknemers eerder in dienst of anderszins werkzaam waren bij de inlenende onderneming (draaieurconstructie)
4. Of er sprake is van een tijdelijke vraag naar arbeid door de inlener;
5. De structurele aard van de werkzaamheden/functie die door de arbeidskracht verricht moeten worden bij de inlener;
6. Of het payrollbedrijf in zijn geheel geen allocatieve activiteiten heeft (zoals het hebben van een vacaturesite en intercedenten in dienst hebben die actief werven en alloceren).

Voor de vraag of er sprake is van een exclusieve terbeschikkingstelling is van belang:

1. Welke afspraken zijn tussen de opdrachtgever en de inlener gemaakt (al dan niet schriftelijk, zoals een exclusiviteitsbeding);
2. Of de arbeidskracht is medegedeeld dat hij exclusief aan die onderneming terbeschikking wordt gesteld en dit ook feitelijk heeft plaatsgevonden;
3. Hoe lang de arbeidskracht al (exclusief) bij de inlener werkzaam is en of voorheen bij de inlener werkzaam is geweest
4. Of de arbeidskracht ook met de inlener praktische zaken (bijvoorbeeld gerelateerd aan zijn arbeidsvoorwaarden) moet afspreken, zoals zijn vakanties
5. De inlener ook bemoeienis heeft met het personeelsbeleid ten behoeve van de werknemer, zoals functioneringsgesprekken.

Voor al deze indicaties geldt dat deze op zichzelf niet doorslaggevend zijn. Zij moeten in onderlinge samenhang worden gezien.

Let op: Heeft u een eigen uitzendbureau (in het groepsverband met andere BV's) opgericht om naar uw andere bedrijven uitzendkrachten te kunnen uitlenen? Dan gelden de payrollregels ook voor u.

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

Let op 2: De inlener is verplicht de arbeidsvoorwaarden die hij hanteert aan u kenbaar te maken voor afgaand aan de terbeschikkingstelling. Maak hier dus goede afspraken over met de inlener.

Let op 3: Als de inlener geen vergelijkbaar personeel in dienst heeft gelden de vergelijkbare arbeidsvoorwaarden van de sector waar de inlener werkzaam is.

Pensioen

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

- Payrollkrachten gaan meedoen met de pensioenregeling van de inlener waar zij werken;
- 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 u moet afdragen op grond van de wet zorgt voor een fiscaal bovenmatige pensioenregeling, dan moet u 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 u de tijd te geven dit goed te regelen. Laat u hier op tijd over informeren wat dit voor u betekent.

Conclusie: Wat gaat er veranderen?

- ✓ 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.