GRIFFIE EERSTE KAMER
NR. 163365.18
RUB. XV
DATUM 25. APR 2019
KOPIE Szw
VERW. 35074

Notitie

Van:	Ernst Strengers FFP
Betreft:	Analyse
Datum:	2 april 2019

Vraagstelling

In februari heeft minister Koolmees het Ontwerpbesluit voorwaarden adequate pensioenregeling payrollkrachten ingediend. De minister beoogt hiermee concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan. Zo wil hij onder meer voorkomen dat er voor payrollmedewerkers geen of veel minder pensioenpremie wordt afgedragen. Op 19 maart jongsteleden hebben wij elkaar gesproken en heb ik op hoofdlijnen mijn visie op een aantal zaken gegeven.

U verzocht mij vervolgens om een notitie op te stellen waarin ik mijn zienswijze op het ontwerpbesluit weergeef. Wij constateerden samen al dat de nieuwe wetgeving met name in de uitvoeringspraktijk slecht of niet uitvoerbaar is. Hier zal ik in de notitie extra aandacht aan besteden.

Onderstaand zal ik na een korte weergave van de relevante feiten mijn visie uiteenzetten. Bij de uitwerking heb ik mij geconformeerd aan de thans geldende fiscale- en juridische opvattingen en ben ik uitgegaan van de door u verstrekte informatie.

Inleiding en korte samenvatting van de relevante feiten

In het Ontwerpbesluit wordt een nadere invulling gegeven aan het begrip 'adequate pensioenregeling' zoals bedoeld in artikel 8a, vierde lid van de Waadi. Op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans hebben payrollwerknemers recht op een adequate pensioenregeling als voor vergelijkbare werknemers van de inlener of in de betreffende sector een pensioenregeling geldt. Dit kan worden waargemaakt door aansluiting bij de pensioenuitvoerder die de basispensioenregeling van de inlener uitvoert. Als dit niet mogelijk is of als daar niet voor wordt gekozen dan is de payrollwerkgever verplicht om een adequate basispensioenregeling af te sluiten. Deze pensioenregeling moet dan voldoen aan de eisen zoals deze in ontwerpbesluit worden gesteld.

Het Ontwerpbesluit is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ter consultatie aan 'het veld' voorgelegd. Hierop is door 15 personen en/of instanties gereageerd. Wat opvalt is dat er legio, over het algemeen goed gefundeerde, bezwaren zijn tegen tal van elementen uit het Ontwerpbesluit. Hieruit ontstaat het beeld dat met name over de uitvoering van deze nieuwe wetgeving onvoldoende is nagedacht. Daar waar bepaalde onderwerpen door andere personen of instanties al zijn aangekaart heeft het niet veel zin om hier nogmaals diep op in te gaan. In deze notitie zal ik daarom met name aandacht besteden aan de onderdelen die nog niet (voldoende) onder de aandacht zijn gebracht. Hierbij zal ik met name inzoomen op de uitvoerbaarheid.

Uitwerking

Het door de overheid verplicht opleggen van een adequate pensioenregeling is een belangrijke trendbreuk die bij mijn weten op het vlak van pensioen niet eerder heeft plaatsgevonden. Terecht spreken diverse personen en/of instanties hierover hun verbazing en zorgen uit. Hoofdregel is immers nog steeds dat er in Nederland géén pensioenplicht is en dat invulling van arbeidsvoorwaarden het exclusieve terrein is van de sociale partners. De huidige wet- en regelgeving is sterk met elkaar vervlochten en op elkaar afgestemd. Er is vaak – vele tientallen – jaren overheen gegaan om te komen waar wij nu staan. De nieuw voorgestelde maatregelen maken hier een ruwe inbreuk op. Het is dan ook niet gek dat er onverwachte en ongewenste neveneffecten ontstaan. Het is zaak om hier vooraf een juist en compleet beeld van te hebben zodat een gefundeerde beslissing genomen kan worden. Het spreekwoord 'bezint eer ge begint' is hier zeker op zijn plaats.

Wanneer raakt de nieuw voorgestelde wetgeving een Payroll werkgever?

Om een goed beeld te krijgen wat de gevolgen van Ontwerpbesluit zullen zijn is het goed om allereerst in beeld te krijgen welke personen of instanties door de nieuw voorgestelde regeling worden geraakt. Hierna zal ik dit kort uiteenzetten.

Volgens het Ontwerpbesluit geldt voor de payrollwerkgever de eis, om te voorzien in een adequate pensioenregeling voor payrollkrachten, in de volgende situaties:

1. Als de reguliere werknemers van de inlener, die in een *gelijke of gelijkwaardige functie* als de payrollwerknemer, recht hebben op deelname in een pensioenregeling.
2. Indien de inlener geen (eigen) werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst heeft, maar werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin de inlener werkzaam is, recht hebben op een pensioenregeling.

Hieruit volgt dan ook dat een payrollwerkgever geen adequate pensioenregeling hoeft te treffen als een van de hiervoor genoemde situaties niet van toepassing is. Voor een payrollwerkgever is het dan wel belangrijk dat de voorwaarden volstrekt helder zijn en dat deze niet voor meerdere uitleg vatbaar zijn. De tekst in het Ontwerpbesluit en de toelichting hierop geven deze duidelijkheid helaas niet (zie hierna).

Voorts valt mij op dat er veelal wordt geredeneerd vanuit de veronderstelling dat er een (verplicht) bedrijfstakpensioenfonds van toepassing is. Uit het Statistisch Nieuwsbericht van DNB blijkt dat eind 2016 zo'n 58,2% van de beroepsbevolking pensioen opbouwt via een bedrijfstakpensioenfonds. In 2010 was dit overigens nog 61,2%, zodat wij hier wel kunnen spreken van een dalende trend. Dit betekent dus ook dat meer dan 40% van de beroepsbevolking - die deelneemt aan een pensioenregeling - zijn of haar pensioen opbouwt via andere pensioenuitvoerders, zoals: pensioenverzekeraars, Premie Pensioen Instellingen (PPI), Algemene Pensioenfondsen (APF) of ondernemingspensioenfondsen. In de toelichting op het Ontwerpbesluit beperken de voorbeelden zich helaas nagenoeg uitsluitend tot die waarbij er een (verplicht) bedrijfstakpensioenfonds van toepassing is of dat er in het geheel geen pensioenregeling is. Is dit bewust gebeurd of heeft me het belang van andere pensioenuitvoerders en het grote marktaandeel van deze groep wellicht onderschat en is hier misschien bij de totstandkoming van het besluit onvoldoende rekening mee gehouden? Ik ben geneigd om te zeggen dat er onvoldoende rekening is gehouden met pensioenuitvoerders anders dan de bedrijfstakpensioenfondsen en dat hierdoor de gevolgen voor deze groep van uitvoerders niet goed in kaart zijn gebracht. Hierna zal ik dit ook aantonen met enkele voorbeelden.

Voorbeeld 1.

Een bedrijf dat zich bezighoudt met de ontwikkeling en bouw van websites – die dus niet onder de werkingssfeer van een Bpf valt – heeft zelf geen eigen medewerkers in dienst. Men heeft er indertijd voor gekozen om uitsluitend met payrollwerknemers te werken. Er is dus geen verplicht bedrijfstakpensioenfonds of andersoortige pensioenregeling van toepassing. Dit is dus een situatie zoals hiervoor genoemd bij punt 2.

Op grond van het Ontwerpbesluit moet de payrollwerkgever zorgdragen voor een adequate pensioenregeling als werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin de inlener werkzaam is, recht hebben op een pensioenregeling.

De vraag is dan: hoe gaat de payrollwerkgever dit toetsten en hoe moet hij hier verder invulling aan geven?

Er is geen (verplicht) bedrijfstakpensioenfonds van toepassing. Het staat werkgevers in de branche (websitebouwers) dus vrij om wel of geen pensioenregeling aan te bieden aan hun werknemers. Er zullen dus werkgevers zijn die ervoor hebben gekozen om hun medewerkers wel een pensioenregeling aan te bieden en er zijn erbij waarbij er géén pensioenregeling van kracht is voor de medewerkers.

Moet de werkgever in ons voorbeeld nu wel of niet zorgdragen voor een adequate pensioenregeling?

Dit voorbeeld laat zien dat de voorwaarden niet duidelijk zijn. Naar mijn mening heeft dit ook te maken met het punt dat ik hiervoor al heb aangehaald. Men gaat er te gemakkelijk vanuit dat nagenoeg alle werkgevers zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds en dat sectoren eenvoudig zijn af te kaderen. De praktijk is echter veel complexer.

Hoe kan een payrollwerkgever zorgdragen voor een adequate pensioenregeling?

In artikel 8a, lid 5, Waadi wordt bepaald dat er in ieder geval sprake is van een adequate pensioenregeling als de payrollwerknemer deelneemt aan dezelfde basispensioenregeling als die geldt voor gelijke of gelijkwaardige werknemers bij de inlener of in de sector waar hij werkzaam is. Hierbij zijn er feitelijk twee smaken, te weten: (1) de inlener is verplicht aangesloten bij een Bpf of (2) de inlener heeft de pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder ondergebracht (veelal zal dit dan een pensioenverzekeraar of PPI zijn).

In de nota van toelichting wordt dit verder uitgewerkt. De indruk wordt gewekt dat aansluiting bij de basispensioenregeling van de inlener een eenvoudige en goede oplossing is. Als ik naar de praktische uitvoering kijk dan blijkt dit toch allemaal veel lastiger en in een aantal gevallen zelfs onmogelijk te zijn.

<u>Situatie 1. Aansluiting bij de pensioenuitvoerder van de basispensioenregeling van de inlener, waarbij de payrollwerkgever net als de inlener onder de werkingssfeer van het verplicht gestelde Bpf van de sector valt waar de payrollkracht werkzaam is.</u>

Van deze situatie is bijvoorbeeld sprake als een payrollwerkgever zich nagenoeg uitsluitend op één branche richt. Bijvoorbeeld een payrollwerkgever richt zich uitsluitend op inleners in de sector metaal en techniek (meer dan 75% van de totale arbeidsuren worden in deze sector besteed). In dit geval vallen de payrollwerknemers en de payrollwerkgever beiden onder het Bpf Metaal en Techniek.

Er wordt de indruk gewekt dat de payrollwerkgever zich nu ineens moet aansluiten bij het Bpf om aan de voorwaarden te voldoen. Echter, ook zonder de nieuwe wetgeving heeft de payrollwerkgever al geen andere keuze dan zich aan te sluiten bij het Bpf Metaal en Techniek. In de regel zal dit ook gebeurd zijn zodat de nieuwe wetgeving hier niet tot gevolg heeft dat de payrollwerknemers een hoger of beter pensioen krijgen.

Situatie 2. Er is geen verplichte aansluiting voor de payrollwerkgever en de inlener is verplicht aangesloten bij een Bpf.

In deze situatie kan de payrollwerkgever verkennen of vrijwillige aansluiting bij het Bpf, waarbij de inlener is aangesloten, mogelijk is.

De payrollwerkgever heeft in theorie de mogelijkheid om op vrijwillige basis een uitvoeringsovereenkomst te sluiten met dit Bpf. Echter, de Pensioenwet stelt wel voorwaarden om van deze mogelijkheid gebruik te kunnen maken.

De hoofdregel is dat een bedrijfstakpensioenfonds de pensioenregeling uitvoert van werknemers die onder de werkingssfeer van dit fonds vallen. De werkingssfeer wordt beschreven in de statuten van het bedrijfstakpensioenfonds. In de regel valt een Payrollbedrijf niet onder de werkingssfeer van een Bpf (anders dan StiPP). Uitgangspunt in dergelijke situaties is dan dat aansluiting bij het bedrijfstakpensioenfonds niet mogelijk is. Op deze regel bestaan drie uitzonderingen. Als een werkgever aan een van deze voorwaarden voldoet dan *kan* een Bpf een uitvoeringsovereenkomst sluiten met een werkgever die niet onder de werkingssfeer van het Bpf valt, maar die zich op vrijwillige basis bij het Bpf wil aansluiten. Deze uitzonderingen zijn:

1. De loonontwikkeling bij deze werkgever is tenminste gelijk aan die in de bedrijfstak waarin het bedrijfstakpensioenfonds werkzaam is en de werkgever deelneemt in de sociale fondsen van dezelfde bedrijfstak.
2. Er is sprake van een groepsverhouding tussen werkgever die zich vrijwillig wil aansluiten en een andere werkgever die onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds valt; of
3. Dit aansluitend gebeurt aan een periode waarin de werkgever wel onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds viel.

Vrijwillige aansluiting is geen automatisme – het bestuur van het Bpf besluit of zij vrijwillige aansluiting in het algemeen wil toestaan - en is alleen mogelijk als de statuten van het fonds daarin voorzien.

In de praktijk zal een payrollwerkgever slechts in uitzonderlijke gevallen kunnen voldoen aan een van de eisen die leiden tot vrijwillige aansluiting bij een Bpf. Vervolgens is het dan ook nog maar de vraag of dit Bpf de mogelijkheid tot vrijwillige aansluiting heeft opgenomen in de statuten. Voor een payrollwerkgever is het bovendien van belang om de voorwaarden te kennen die het Bpf aan de vrijwillige aansluiting verbindt. In de uitvoeringsovereenkomst, die tussen het Bpf en de payrollwerkgever wordt overeengekomen, worden onder meer ook deze voorwaarden opgenomen.

Voorbeeld 2.

Een payrollwerkgever richt zich op verschillende branches. Stel dat hij voor 10% van zijn omzet actief is in de bouwsector. Deze payrollwerkgever voldoet dan niet aan een van de uitzonderingen zodat hij niet in aanmerking kan komen voor vrijwillige aansluiting.

Dit voorbeeld is denk ik niet heel bijzonder. In de regel zal een payrollwerkgever zich richten op meerdere branches. De uitzonderingen genoemd onder 2 en 3 zijn in het geval van een payrollwerkgever slechts in zeer uitzonderlijke gevallen van toepassing. Ik kan mij verder ook niet voorstellen dat een payrollwerkgever voor zijn hele bedrijf de loonontwikkeling gaat volgen van een bedrijfstak om zodoende zich vrijwillig te kunnen aansluiten bij een Bpf. De vraag is verder of het financieel gezien wel verstandig is – getuigt het van goed werkgeverschap – om je aan te sluiten bij een pensioenfonds waarvan bekend is dat deze problemen hebben met de dekkingsgraad en garanties steeds minder echte garanties zijn.

Situatie 3. Er is geen sprake van een verplicht Bpf en de inlener heeft voor zijn reguliere werknemers een verzekerde pensioenregeling afgesloten.

In de nota van toelichting wordt dan als mogelijkheid geopperd dat de payrollwerkgever een uitvoeringsovereenkomst afsluit met de bestaande pensioenuitvoerder van de inlener. Hierbij is van belang om te onderkennen dat de inlener de werkgever is van de reguliere werknemers en de payrollwerkgever de werkgever is van de payrollwerknemers. Dit zijn dus twee verschillende entiteiten die verder – anders dan de payrollovereenkomst – in de regel geen bemoeienis met elkaar hebben.

Als een payrollwerkgever voor deze optie zou kiezen dan loopt hij tegen verschillende vragen en knelpunten aan.

- Over het algemeen is een payrollwerkgever in veel verschillende branches en sectoren actief. Daar waar er geen verplicht Bpf van toepassing is hebben werkgevers de vrijheid om de pensioenregeling voor hun medewerkers naar eigen inzicht in te richten. Ik weet vanuit de praktijk dat er in het geval van verzekerde pensioenregelingen een enorme diversiteit is ten aanzien van de parameters van de diverse pensioenregelingen. Eigenlijk kun je in dit soort gevallen wel stellen dat er geen twee pensioenregelingen aan elkaar gelijk zijn. Dit betekent ook dat een payrollwerkgever te maken krijgt met heel veel verschillende pensioenregelingen en uitvoerders. Alleen al ten aanzien van het aantal pensioenuitvoerders – als ik mij nog even beperk tot de pensioenverzekeraars en de PPI's – kom ik al op meer dan 15. Iedere aanbieder heeft vervolgens nog verschillende pensioenproducten die door de werkgever naar eigen inzicht op maat gemaakt worden ten aanzien van bijvoorbeeld: pensioenleeftijd, premiestaffel, hoogte nabestaandenpensioen, partnerdefinitie, indexatie, vrijwillige keuzemodules, beleggingskeuzes, enzovoort.
- Bij het merendeel van de pensioenverzekeraars en PPI's is het als werkgever niet mogelijk om *rechtstreeks* een pensioenregeling aan te vragen. Pensioenverzekeraars en PPI's mogen in de regel namelijk niet zelf adviseren. Daarom werken zij uitsluitend samen met Wft gecertificeerde pensioenadviseurs. Deze pensioenadviseurs hebben zich onder meer op grond van de Wet op het financieel toezicht (Wft) te houden aan adviesregels. Kort gezegd dient een traject doorlopen te worden van: inventariseren, analyseren en adviseren. Dit alles dient reproduceerbaar te worden vastgelegd. Ofwel, een payrollwerkgever die een pensioenadviseur benadert om een uitvoeringsovereenkomst af te sluiten, die gelijk is aan die van de inlener, zal te maken krijgen met een adviestraject. Dit kost tijd en geld. Zeker als een payrollwerkgever een groot aantal verschillende uitvoeringsovereenkomsten moet afsluiten zal dit uiteindelijk erg kostbaar worden. In de brochure die de AFM heeft opgesteld wordt een en ander uitvoerig beschreven (zie bijlage). Hieruit blijkt wel dat het afsluiten van een uitvoeringsovereenkomst niet even in een uurtje is geregeld.
- Uit de toelichting begrijp ik dat het moet gaan om deelname aan dezelfde basispensioenregeling als die geldt voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies bij de inlener of in de sector waar hij of zij werkzaam is. Er wordt verder gesteld dat er dan geen verschillen bestaan in af te dragen werkgeverspremie. Twee elementen zijn dus van belang: (1) dezelfde pensioenregeling en (2) dezelfde premie. Op het eerste gezicht lijkt het eenvoudig om aan deze eisen te voldoen. In de praktijk valt dit nog maar te bezien. Ik zal aan de hand van een tweetal voorbeelden uitleggen tegen welke knelpunten men kan aanlopen. In mijn voorbeeld heeft de inlener een verzekerde pensioenregeling.

Voorbeeld A.

De inlener heeft 3 jaar geleden een pensioenregeling getroffen voor zijn medewerkers. Dit is een zogenaamde middelloonregeling. De uitvoeringsovereenkomst kent een contractduur van 5 jaar. Dit betekent onder meer dat de premies en kosten gedurende deze periode niet door de pensioenverzekeraar kunnen worden gewijzigd. Bij een middelloonregeling worden de pensioenaanspraken gegarandeerd. De rentestand op het moment dat de uitvoeringsovereenkomst wordt afgesloten is een belangrijke factor voor het bepalen van de premie en het winstdelingsdepot (waaruit de indexatie kan worden gefinancierd). Hoe hoger de rente des te lager de premie. Het omgekeerde geldt ook. De basispremies voor de pensioenregeling van de inlener zijn dus 3 jaar gelden vastgesteld op basis van de toenmalige marktomstandigheden. Toen is ook de afspraak gemaakt dat de pensioenen geïndexeerd zullen worden als er overrente is (dit is bijvoorbeeld het geval als de werkelijke rente in de loop van de tijd hoger wordt dan de overeengekomen contractrente).

Nu heeft de inlener 2 payrollwerknemers gecontracteerd en de payrollwerkgever wil – om aan de nieuwe wetgeving te voldoen – een uitvoeringsovereenkomst afsluiten met de pensioenverzekeraar van de inlener. Dit is een nieuw contract. De payrollwerkgever is in dit geval ook een nieuwe contractpartij voor de pensioenverzekeraar. Op basis van de thans geldende marktomstandigheden – denk aan rente, kosten en levensverwachting – zal de basispremie worden bepaald. Het zal duidelijk zijn dat de marktomstandigheden thans anders zijn dan 3 jaar geleden. Stel dat de marktrente toen 2% was en dat de actuele marktrente 1% bedraagt. Dit betekent dan dat de premie voor inkoop van de pensioenaanspraken van de payrollwerknemers hoger is dan de premie voor de eigen werknemers van de inlener. De contractrente is tevens een belangrijke factor om te kunnen bepalen of er sprake is van overwinst. Vanuit de overwinst worden vervolgens de opgebouwde pensioenaanspraken geïndexeerd. In dit voorbeeld was de marktrente 3 jaar geleden hoger dan nu. Vereenvoudigd gezegd betekent dit dat er sprake is van overwinst als de marktrente hoger is dan 2% (plus een eventuele opslag). In de pensioenregeling van de payrollwerknemers vindt toetsing of er sprake is van overwinst plaats op basis van een rente van 1%. Bij een marktrente van 1,75% betekent dit dat er voor de payrollwerknemers wel overwinst beschikbaar is voor indexatie en dat reguliere werknemers van de inlener géén recht hebben of overwinst en daarmee ook niet op indexatie van hun pensioen.

De conclusie in dit geval is dat zowel de premie als de pensioenregeling niet identiek gemaakt kunnen worden. Hiermee kan dus niet worden voldaan aan de eis zoals deze in het Ontwerpbesluit is genoemd.

Voorbeeld B.

In dit geval heeft de inlener 6 jaar geleden een collectieve pensioenregeling afgesloten voor alle medewerkers die op basis van een arbeidsovereenkomst bij hem in dienst zijn. Het is een beschikbare premieregeling. Men heeft gekozen voor een pensioenverzekeraar als pensioenuitvoerder en mede vanuit praktisch oogpunt is toen gekozen voor een 10-jarige contractstermijn. Ook in dit geval worden er 2 payrollwerknemers gecontracteerd en de payrollwerkgever wil – om aan de nieuwe wetgeving te voldoen – een uitvoeringsovereenkomst afsluiten met de pensioenverzekeraar van de inlener.

Gedurende de contractstermijn is onder meer de fiscale pensioenrichtleeftijd gewijzigd. Per 1 januari 2014 is deze verschoven van 65 jaar naar 67 jaar en per 1 januari 2018 is deze verder opgeschoven naar 68 jaar. De pensioenregeling van de inlener is per 2014 aangepast en de pensioenrichtleeftijd is toen op 67 jaar gezet. Omdat de pensioenregeling van de inlener nog niet fiscaal maximaal was, heeft men in 2018 besloten om de pensioenrichtleeftijd te laten staan op 67 jaar.

De payrollwerkgever neemt contact op met een pensioenadviseur en geeft aan dat hij dezelfde pensioenregeling wil afsluiten als die welke de inlener heeft afgesloten. De pensioenadviseur komt er al snel achter dat het pensioenproduct dat de inlener heeft afgesloten niet meer wordt gevoerd door de pensioenverzekeraar en dus niet beschikbaar is voor nieuw af te sluiten pensioenregelingen. De payrollwerkgever moet in dit geval dus het nieuwe pensioenproduct van de pensioenverzekeraar afsluiten. Dit is een moderne pensioenregeling waarbij een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar niet wordt aangeboden. Ook de beleggingsfondsen en lifecycles verschillen van elkaar. Daar komt nog bij dat het oude pensioenproduct een garantiefonds kende waarbij de werknemers een 2,5% rendementsgarantie werd aangeboden. In de nieuwe pensioenregeling komt deze optie niet terug. Verder speelt hier net als in het vorige voorbeeld dat de kosten en (risico)premies voor nieuwe pensioencontracten nu anders zijn dan 7 jaar geleden. Dus hoe graag deze payrollwerkgever het ook zou willen, het lukt hem eenvoudigweg niet om een identieke pensioenregeling af te sluiten waarbij de premiestelling ook nog eens gelijk is aan die van de inlener.

- Het is niet ondenkbeeldig dat een payrollwerkgever die zou willen aansluiten bij de basispensioenregeling van de inlener te maken krijgt met vele tientallen pensioenregelingen. De eis is dat de pensioenregeling voor de payrollwerknemers gelijk is aan die van de reguliere werknemers. De payrollwerkgever moet dus een controlesysteem in gaan voeren zodat hij op de hoogte is van iedere wijziging die er in de basispensioenregeling van de inlener plaats heeft. Bij iedere contractverlenging, oversluiting, productaanpassing of wettelijke wijziging moet de payrollwerkgever in actie komen en de eigen regeling ook aanpassen. Het lijkt mij bepaald niet eenvoudig om hier een waterdicht controlesysteem voor te maken. Ook vergt dit m.i. specifieke pensioenkennis; die veelal niet aanwezig zal zijn bij de payrollwerkgever. Deze moet worden ingehuurd zodat de payrollwerkgever weer te maken krijgt met extra kosten. Tot slot wil ik hier ook nog over opmerken dat de beoogde invoerdatum van 1 januari 2020 in het licht van het vorenstaande wel heel ambitieus is. Zeker als een payrollwerkgever te maken heeft met vele – soms wel vele tientallen verschillende pensioenregelingen – is het voor hem nagenoeg ondoenlijk om deze tijdig en voor 100% te hebben nagebootst.

<u>Conclusie:</u>

In het Ontwerpbesluit en de toelichting hierop wordt de indruk gewekt dat een payrollwerkgever diverse opties heeft om inhoud te geven aan de eis dat er een adequate pensioenregeling moet worden afgesloten. Ik heb hiervoor verschillende voorbeelden gegeven die duidelijk maken dat een payrollwerkgever tegen veel knelpunten aanloopt en in het in heel veel gevallen voor hem niet eens mogelijk is om aan te sluiten bij de pensioenregeling van de inlener. Deze payrollwerkgever rest dan geen andere optie dan het zelf afsluiten van een adequate pensioenregeling voor zijn payrollwerknemers (zie hierna).

Afsluiten van een adequate pensioenregeling door de payrollwerkgever.

Als aansluiting bij de pensioenuitvoerder van de basispensioenregeling van de inlener niet mogelijk is of daar niet voor is gekozen, is de payrollwerkgever verplicht zelf een adequate basispensioenregeling voor de payrollwerknemers af te sluiten. Een dergelijke pensioenregeling moet voldoen aan verschillende voorwaarden. Deze situatie zal – zie mijn opmerkingen hiervoor – naar verwachting veel voor gaan komen.

Als eerste heb ik een aantal opmerkingen over de voorwaarden waaraan de pensioenregeling moet voldoen. Hierna zal ik aan de hand van de situatie bij Persoonality de gevolgen van deze optie in beeld brengen.

- Een van de voorwaarden is dat de pensioenregeling voorziet in een ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen. Voor de payrollwerkgever geldt kort gezegd een verplichte bijdrage in de pensioenpremie van (gemiddeld) ten minste 13,6% van de pensioengrondslag. Deze premie moet verplicht worden aangewend voor een ouderdomspensioen en een nabestaandenpensioen. In nagenoeg 100% van de gevallen – dit geldt zowel voor pensioenfondsen, pensioenverzekeraars, PPI's en APF-en – biedt een Nederlandse pensioenregeling thans ook een regeling waarbij in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid – langer dan twee jaar – de pensioenopbouw (naar rato) premievrij zal worden voortgezet. Deze dekking is van groot belang voor de werknemers en is privé nagenoeg niet na te bootsen en al zeker niet zonder het leveren van gezondheidswaarborgen. Het is dus voor de werknemers van belang dat deze dekking in de pensioenregeling wordt opgenomen. Het opnemen van de dekking 'premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid' kan, voor zover mij bekend is, alleen op collectieve basis geschieden. Ofwel, de dekking geldt dan voor alle werknemers. De premie voor afdekking van dit risico mag niet uit de 13,6% gefinancierd worden. Dit betekent dat of de werkgever de extra kosten moet betalen of dat de werknemer deze – middels een eigen bijdrage – volledig zelf moet betalen.

  Stel nu dat de werkgever de kosten niet nog hoger wil maken en besluit dat de werknemers de kosten voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid zelf moeten betalen (middels een eigen bijdrage). Je loopt hier dan op tegen het volgende. In de praktijk zijn er pensioenuitvoerders die de premie voor het nabestaandenpensioen op maandbasis berekenen. Dit op basis van onder meer het risicokapitaal en de leeftijd van de werknemer. De opslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid bedraagt veelal een percentage van de premie voor het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen. Dit betekent vervolgens dat de premie voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid per maand kan fluctueren. Als werknemers de premie dan zelf moeten betalen dan wijzigt de eigen bijdrage maandelijks. Het is enorm arbeidsintensief om dit zowel maandelijks te controleren en ook nog in te moeten regelen in de loonadministratie. Daar komt bij dat de methode, waarbij de eigen bijdrage voor met name de premievrijstelling voor het nabestaandenpensioen wordt uitgedrukt in een vast percentage van de risicopremie, discutabel is ten aanzien van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

- Men stelt als norm dat in het geval de payrollwerkgever zelf een adequate pensioenregeling gaat optuigen de minimale werkgeverspremie 13,6% van de pensioengrondslag moet bedragen. Deze 13,6% is een gemiddelde. In feite spreken wij hier dus van een vorm van 'doorsneepremie'. Hierbij is er geen relatie tussen de pensioenopbouw van de deelnemer en de premie die voor hem of haar wordt betaald. Er zit een vorm van solidariteit in die voor sommigen wel en voor anderen juist niet goed uitpakt. Politiek en maatschappelijk ligt de doorsneepremie al langer onder vuur. Het CPB pleit zelfs voor afschaffing hiervan. De doorsneepremie wordt verplicht door de pensioenfondsen gehanteerd. Andere pensioenuitvoerders mogen deze methode niet eens hanteren. Door nu de minimale werkgeversbijdrage uit te drukken in een gemiddeld percentage van de pensioengrondslag is het logisch dat hier met name bij de pensioenuitvoerders die geen bedrijfstakepensioenfonds zijn problemen ontstaan. Hier is naar mijn idee onvoldoende over nagedacht.

- De 13,6% is afgeleid van 'de gemiddelde werkgeverspremie'. Ook hier doet zich het probleem voor dat het merendeel van de pensioenregelingen in Nederland wordt uitgevoerd door bedrijfstakpensioenfondsen. Het is algemeen bekend dat deze al jaren in zwaar weer zitten. De dekkingsgraad van de meerderheid van deze fondsen is ver beneden het niveau dat acceptabel is en uitzicht biedt op indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken (zie grafiek 1. aan het einde van deze notitie). Pensioenfondsen die er slecht voor staan hebben hun premies al tot een maximum opgerekt. De vraag is dan ook of het fair is om de gehele tak van pensioenfondsen zo zwaar te laten meewegen ten aanzien van de gemiddelde pensioenpremie.

- Als een payrollwerkgever in een relatief nieuwe bedrijfstak actief is waar over het algemeen veel jongere mensen werken (bijvoorbeeld: de ICT-sector, reclame- en ontwerp, dataopslag, websitebouw en datasecurity) dan kan hij met de beste wil van de wereld de pensioenregeling niet zodanig maken dat hij de volledige premie van 13,6% voor het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen kan gebruiken. De fiscale ruimte laat dit eenvoudigweg niet toe. Dit betekent dan ook dat de werknemers in deze situatie een fiscaal maximaal pensioen krijgen. Zij betalen bovendien geen eigen bijdrage. Dit laatste is heel ongebruikelijk (zie grafiek 2. aan het einde van deze notitie). Voor zover de 13,6% nog niet verbruikt is moet de werkgever het niet gebruikte deel gaan verlonen. Dit heeft tot gevolg dat hij hierover werkgeverslasten moet betalen (over pensioenpremies hoeft hij geen werkgeverslasten te betalen). Dit leidt derhalve tot nog meer kosten. Concurrentie tegengaan is een ding. Extreme verbetering van de pensioenregeling van de payrollwerknemer en exorbitante kostenstijgingen voor een payrollwerkgever zijn wel de keerzijde hiervan. Ik heb nergens gelezen dat dit een doelstelling zou zijn.

- Feit is dat er in Nederland veel verschillende branches en pensioenregelingen zijn. De oplossing waar nu voor wordt gepleit gaat hieraan voorbij. Alles wordt maar op één grote hoop gegooid en er wordt een gemiddelde vastgesteld. Dit is dan ineens 'een adequate pensioenregeling'. Dat dit niet werkbaar is en tot onredelijke uitkomsten leidt is eigenlijk op voorhand al wel te voorzien. Payrollwerkgevers die te maken krijgen met de onredelijke uitkomsten van de nieuw voorgestelde wetgeving zullen ontwijkend gedrag gaan vertonen, zo schat ik in. Er zal bijvoorbeeld een switch gemaakt kunnen worden van payrollbedrijf naar uitzendbedrijf. In de uitzendbranche heeft men ten aanzien van pensioen dan alleen maar te maken met het bedrijfstakpensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) en eventueel een ander bedrijfstakpensioenfonds als men in overwegende mate in die branche actief is zodat men onder de werkingssfeer van dat specifieke fonds valt. Als men de zogenaamde 'witte vlekken' echt wil aanpakken dan heeft het meer effect om te beginnen bij de schijnzelfstandigen en de bedrijven waar in het geheel nog niets geregeld is voor wat betreft pensioen. Uit recent onderzoek van het CBS blijkt bijvoorbeeld dat circa 856.000 werknemers geen pensioenregeling hebben.

Wat betekent dit voor Persoonality?

Hiervoor heb ik meer in zijn algemeenheid diverse knelpunten en gevolgen aangekaart. Tot slot wil ik nog inzoomen op een aantal specifieke gevolgen voor jullie eigen bedrijf.

Persoonality is als payrollwerkgever in een groot aantal branches actief. Jullie vallen onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds voor de Personeelsdiensten (StiPP). Echter, jullie hebben een eigen pensioenregeling afgesloten die is ondergebracht bij Abn Amro PPI. Deze pensioenregeling is op een aantal punten beter dan de (Plus) Regeling van StiPP. Zo geldt vanaf de eerste werkdag direct de zogenaamde Plus Regeling, wordt er geen wachttijd gehanteerd, kent de regeling een betere nabestaandendekking alsmede een staffelvolgende premievrijstelling. Pensioenfonds StiPP heeft in het verleden mede hierom dispensatie aan Persoonality verleend. Alle payrollwerknemers nemen momenteel deel aan de pensioenregeling van Abn Amro (voor zover zij voldoen aan de opnamevoorwaarden).

Ongeveer 55% van jullie payrollwerknemers is actief in de horeca-branche. De rest werkt versnipperd over meerdere branches.

Stel dat de nu voorgestelde wetgeving ongewijzigd wordt ingevoerd. Wat zijn dan jullie mogelijkheden?

Ik beschrijf de situatie voor de payrollwerknemers die in de horeca-branche actief zijn.

1. Situatie 1 (zie hiervoor) is niet van toepassing omdat de werkzaamheden en omstandigheden van Persoonality en haar payrollwerknemers niet onder de werkingssfeer vallen van bedrijfstakpensioenfonds Horeca en Catering. Zou aansluiting wel mogelijk zijn dan loop je bovendien tegen het volgende op. De payrollwerknemers van Persoonality nemen nu deel aan de pensioenregeling van Abn Amro (gedispenseerde StiPP regeling). Deze pensioenregeling voorziet wel standaard in een nabestaandenpensioen terwijl de pensioenregeling van Bpf Horeca en Catering dit niet standaard heeft geregeld. Ook de eigen bijdrage bij Bpf Horeca en Catering ligt op een hoger niveau dan de thans geldende eigen bijdrage die is overeengekomen in de pensioenregeling van Abn Amro. Overstappen naar Bpf Horeca en Catering heeft dan mede tot gevolg dat de arbeidsvoorwaarde pensioen verslechterd. Medewerkers zullen hiervoor gecompenseerd willen worden, hetgeen weer extra kosten voor de payrollwerkgever tot gevolg zou hebben.
2. Situatie 2 (zie hiervoor) is ook niet van toepassing. Persoonality valt zelf namelijk onder de werkingssfeer van StiPP. Daar komt bij dat Persoonality niet voldoet aan de voorwaarden om zich vrijwillig te mogen sluiten bij het bedrijfstakpensioenfonds Horeca & catering.
3. Situatie 3 (zie hiervoor) is ook niet van toepassing. Immers er is wel een verplicht bedrijfstakpensioenfonds voor de Horeca & Catering van toepassing bij de (horeca)inlener.

Feit is dat de payrollwerknemers thans deelnemen aan de pensioenregeling die Persoonality heeft afgesloten bij Abn Amro (zeg maar de verbeterde StiPP regeling). Het gevolg van de nieuwe wetgeving is dat er getoetst moet gaan worden of Persoonality als payrollwerkgever wel tenminste 13,6% van de pensioengrondslag afdraagt voor het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen. Is dit niet het geval dan moet of de pensioenregeling worden verbeterd of het tekort moet als loon worden uitgekeerd.

De premie die aan StiPP/Abn Amro moet worden afgedragen bedraagt in totaliteit 12% van de pensioengrondslag. Van deze premie wordt een deel besteed aan: administratiekosten, risicopremies voor nabestaandenpensioen, risicopremies voor premievrijstelling en voortzetting deelneming bij arbeidsongeschiktheid alsmede reservering voor buffervorming (artikel 9 Reglement Plusregeling 2019). De eigen bijdrage van de werknemer bedraagt maximaal 4% van de pensioengrondslag zodat de werkgever in dat geval 8% van de premie betaalt.

Verder is het van belang om te melden dat het pensioengevend loon bij StiPP gemaximeerd is (2019: € 29,88 per uur, zodat op basis van 40 uur per week na 52 weken het maximum is: € 62.150,40).

<u>Toetsing van de 13,6% norm</u>

- Op voorhand is eigenlijk wel duidelijk dat in deze situatie de werkgever niet voldoet aan de eis om tenminste 13,6% van de pensioengrondslag aan pensioenpremie bij te dragen. Er wordt door StiPP in totaal namelijk 12% van de pensioengrondslag in rekening gebracht. En hiervan mag maximaal 4% van de pensioengrondslag bij de werknemer in rekening worden gebracht.
- Hoeveel de werkgever exact bijdraagt is in dit geval lastig te bepalen. Voor de 13,6% zijn alleen de premies voor het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen relevant. De premies worden door StiPP niet per onderdeel opgegeven. Lastig is ook dat uit de 12% premie ook de administratiekosten, de risicopremie voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en de reservering voor de buffervorming wordt gefinancierd. Ook deze elementen worden niet verder in exacte percentages of bedragen weergegeven. Hoe moet een werkgever dan in hemelsnaam toetsten of hij aan de norm voldoet? Ook is dan niet zuiver te bepalen in hoeverre de pensioenregeling verbeterd moet worden of dat er aanvullende loonbetalingen moeten plaatsvinden om te kunnen voldoen aan de 13,6% norm.

Het meest voor de hand zou liggen om de bestaande pensioenregeling van StiPP dan maar te verbeteren. Echter, StiPP heeft als reactie op de internetconsultatie inzake het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans juist laten weten dat zij de voorgestelde regeling en de daaruit voortvloeiende consequenties voor StiPP onacceptabel vinden. Het ziet er dus niet naar uit dat StiPP gaat zorgen voor een zogenaamde excedent-pensioenregeling.

Dan blijft over (1) het afsluiten van een excedent-pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder of (2) het tekort uitbetalen als loon en daarbij de extra werkgeverslasten voor lief nemen.

Het afsluiten van een excedent-pensioenregeling betekent in de praktijk dat deze zal moeten worden ondergebracht bij een pensioenverzekeraar of PPI. De praktijk leert dat het lastig is om anno 2019 een pensioenuitvoerder te vinden die dit soort excedent-pensioenregelingen wil afsluiten. Daar komt bij dat een pensioenuitvoerder over het algemeen als beleid heeft dat alle werknemers van de werkgever dan moeten deelnemen. In het geval van Persoonality is de excedent-pensioenregeling dan bijvoorbeeld gewenst voor de payrollwerknemers in de horeca. Voor andere groepen ziet deze er immers weer anders

uit of is deze niet nodig. Het is dan zeker geen uitgemaakte zaak dat de pensioenuitvoerder akkoord gaat met het verzekeren van een klein deel van het personeelsbestand. Premieverhogingen of opslagen liggen dan ook voor de hand (denk aan anti-selectie en gemis aan schaalgrootte).

Zoals gezegd hanteert StiPP een doorsneepremie van 12% van de pensioengrondslag. Pensioenverzekeraars en PPI's mogen wettelijk geen doorsneepremie hanteren. Zij moeten de pensioenregeling voor wat betreft het fiscale maximum toetsten op basis van de premiestaffels zoals deze in het besluit van het Ministerie van Financiën zijn gepubliceerd. Deze premiestaffels zijn leeftijdsafhankelijk. Naarmate men ouder is stijgt het maximale premiepercentage. In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat pas vanaf een leeftijd van zo'n 45 tot 50 jaar (afhankelijk van welke premiestaffel je hanteert) er fiscale ruimte bestaat om een pensioenregeling waarvan de premiestaffel op 12% is vastgesteld te verbeteren. Dit betekent in de praktijk dat alleen de ouderen hiervan kunnen profiteren. Dit lijkt mij niet de bedoeling van de beoogde nieuwe wetgeving en staat denk ik op gespannen voet voor wat betreft leeftijdsdiscriminatie. Omdat in totaliteit dan nog steeds niet wordt voldaan aan de 13,6% norm moet het tekort dat nog resteert als loon worden uitgekeerd. In de toelichting staat hierover het volgende vermeld. *'Als loon uitbetalen aan de payrollkrachten voor wie de basispensioenregeling geldt. Het bedrag wordt in dit geval evenredig verdeeld over de betreffende payrollkrachten.'* Mij is niet duidelijk hoe dit in de praktijk moet worden toegepast. Profiteren de payrollwerknemers die via de excedent-pensioenregeling al een aanvulling ontvangen nu ook nog eens van de uitbetaling van het tekort dat bij andere payrollwerknemers (die jonger zijn) is ontstaan? Dit lijkt mij niet wenselijk.

<u>Wat betekent dit voor de payrollwerknemer en de payrollwerkgever (actief in de sector horeca en catering)?</u>

Om de verschillen goed inzichtelijk te maken heb ik ervoor gekozen om de situatie waarin Persoonality en de payrollwerknemers zich bevinden af te zetten tegen die van een reguliere horeca-ondernemer met eigen werknemers.

Reguliere horeca-ondernemer

- De ondernemer en de werknemers vallen onder de werkingssfeer van Pensioenfonds Horeca & Catering.
- De totale pensioenpremie die door de werkgever en de werknemers moet worden betaald bedraagt 16,8% van de pensioengrondslag.
- De werknemer draagt 50% bij aan deze premie (ofwel de eigen bijdrage bedraagt 8,4% van de pensioengrondslag).
- Het pensioengevend salaris is gemaximeerd en bedraagt in 2019: € 37.605.
- De AOW-franchise is iets lager dan normaal, namelijk: € 11.008 (2019).
- Deelnemers bouwen alleen een ouderdomspensioen op. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is meeverzekerd mits er sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Nabestaandenpensioen is niet standaard meeverzekerd.

Situatie van Persoonality voor wat betreft de payrollwerknemers die actief zijn in de sector horeca en catering.

- Op dit moment is het nog zo dat deze werknemers deelnemen aan de pensioenregeling die Persoonality heeft afgesloten met Abn Amro (zeg maar de verbeterde StiPP regeling).
- Als de beoogde nieuwe wetgeving ongewijzigd wordt ingevoerd dan zagen wij hiervoor al dat Persoonality niet kan aansluiten bij de pensioenregeling van de inlener. Er rest dan enkel nog de mogelijkheid om de bestaande pensioenregeling op het voorgeschreven niveau te brengen of de tekorten als loon uit te betalen.
- Als de pensioenregeling wordt aangepast, zodat kan worden voldaan aan de eis dat de werkgever tenminste 13,6% van de pensioengrondslag bijdraagt, dan ontstaan er grote verschillen tussen de reguliere horeca-ondernemer en de payrollwerkgever. Ik zal deze hieronder op een rij zetten.

	Reguliere horeca ondernemer	**Payroll werkgever**
Kosten werkgever	8,6% van de pensioengrondslag	13,6% van de pensioengrondslag
Maximum pensioengevend salaris	€ 37.605	€ 107.593
AOW-franchise	€ 11.008	€ 13.785
Nabestaandenpensioen	Niet verplicht geregeld	Verplicht geregeld

Voorbeeld
Marc werkt in de sector horeca en catering. Zijn jaarsalaris bedraagt € 45.000. Wat zijn de jaarlijkse pensioenkosten voor een reguliere horeca-ondernemer en wat zouden de kosten zijn als Marc via een payrollconstructie werkzaam zou zijn?

- *Reguliere horeca ondernemer: € 37.605 (maximum pensioengevend loon) – 11.008 = € 26.597 x 8,6% = € 2.287,34*
- *Payrollwerkgever: € 45.000 – 13.785 = € 31.215 x 13,6% = 4.245,24*
- *Marc is 45 jaar en op basis van de premiestaffel die wordt gehanteerd kan niet het volledige bedrag dat de werkgever beschikbaar moet stellen geïnvesteerd worden in de pensioenregeling. Stel dat € 1.000 niet als pensioenpremie kan worden afgedragen. Dan moet € 1.000 worden verloond. De werkgever moet hierover werkgeverslasten betalen. Stel deze eens op 25%. Dan betaalt hij dus € 250 extra als je dit vergelijkt met hoe een pensioenpremie normaliter fiscaal behandeld wordt. Telt het verloonde deel dan ook weer meer voor de pensioengrondslag? En ik neem aan dat hierover ook nog vakantiegeld moet worden uitgekeerd? Zo ja, dan worden de kosten voor de payrollwerkgever nog hoger.*
- *Op basis van dit voorbeeld betaalt een payrollwerkgever tenminste € 2.207,90 meer dan een reguliere horeca-ondernemer. De werkelijke extra kosten zullen nog hoger uitvallen omdat er een heel administratief traject aan vastzit. Kortom: geen verlaging van de regeldruk en ook nog eens extra kosten.*
- *Verder is het natuurlijk vreemd dat een reguliere horeca-werknemer wel een eigen bijdrage moet betalen en in dit geval de payrollwerknemer niet. Uit dit voorbeeld blijkt wel dat men nu doorslaat.*
- *Wat in de hele pensioendiscussie wat dreigt onder te sneeuwen is het feit dat inleners via een payrollconstructie vaak veel beter in staat zijn om arbeidsongeschikte medewerkers te herplaatsen. Vaak ook nog eens sector overschrijdend. Als de nieuwe wetgeving zodanig uitpakt dat payrolling extreem veel duurder gaat uitpakken dan dreigen ook voordelen zoals hiervoor genoemd te verdwijnen.*
- *Persoonality valt al onder de werkingssfeer van een verplicht bedrijfstakpensioenfonds (vanwege het hebben van een eigen, verbeterde, pensioenregeling hebben zij dispensatie gekregen). Omtrent pensioen hebben de sociale partners bepaald dat de StiPP regeling verplicht is voorgeschreven voor de werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van dit fonds vallen. De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft dit in het*

verplichtstellingsbesluit van 18 december 2014 bekrachtigd. De nieuwe eisen die voorvloeien uit de nieuw voorgestelde wetgeving maken hier een ernstige inbreuk op. De uitvoeringspraktijk heeft niet eerder te maken gehad met een dergelijke – vrij lompe – inbreuk op de bestaande wet- en regelgeving en is helemaal niet klaar om op zo'n korte termijn oplossingen gereed te hebben. Dat dit – zonder aanpassingen van de beoogde wetgeving – zal leiden tot onduidelijkheid en schrijnende gevallen mag wel duidelijk zijn.

Tot slot

De doelstellingen van het wetsvoorstel is het tegengaan van oneerlijke concurrentie door inschakeling van payrollbedrijven en het creëren van een betere pensioensituatie voor de payrollwerknemers. De wetgever stelt als randvoorwaarde bij het Ontwerpbesluit dat deze wel uitvoerbaar moet zijn voor de payrollwerkgever en de pensioenuitvoerder. Ook moet de payrollwerknemer de regeling kunnen controleren.

Op het ontwerpbesluit hebben al veel instanties en groeperingen hun visie gegeven. Wat mij opvalt is dat met name de uitvoerbaarheid nog wat onderbelicht is gebleven. Dit is nu juist het punt dat mij de meeste zorgen baart. Ik heb er bij het schrijven van deze notitie voor gekozen om vanuit praktijksituaties te bezien of de nieuw voorgestelde wetgeving uitvoerbaar is. Ook wil ik hiermee inzicht geven in wat in een aantal gevallen de concrete gevolgen zijn van de nieuw voorgestelde wetgeving. Op deze manier valt dan te toetsen of de doelstellingen behaald kunnen worden en of aan de randvoorwaarden wordt voldaan.

Mijn conclusie is dat de wetgeving, zoals deze thans wordt voorgesteld, doorslaat en in veel gevallen niet zal leiden tot de gewenste uitkomsten. Aan de randvoorwaarde dat de nieuw voorgestelde wetgeving in de praktijk eenvoudig uitvoerbaar moet zijn wordt al helemaal niet voldaan. De door mij uitgewerkte voorbeelden zijn het bewijs van mijn stelling. Bij ongewijzigde invoering van de nieuw voorgestelde wetgeving ligt ontwijkgedrag op de loer. Het komt mij voor dat de nadelen van payrolling nu worden uitvergroot en er wordt grotendeels voorbijgegaan aan de betekenis en toegevoegde waarde die payrolling ook ontegenzeggelijk biedt (ontzorgen van opdrachtgevers).

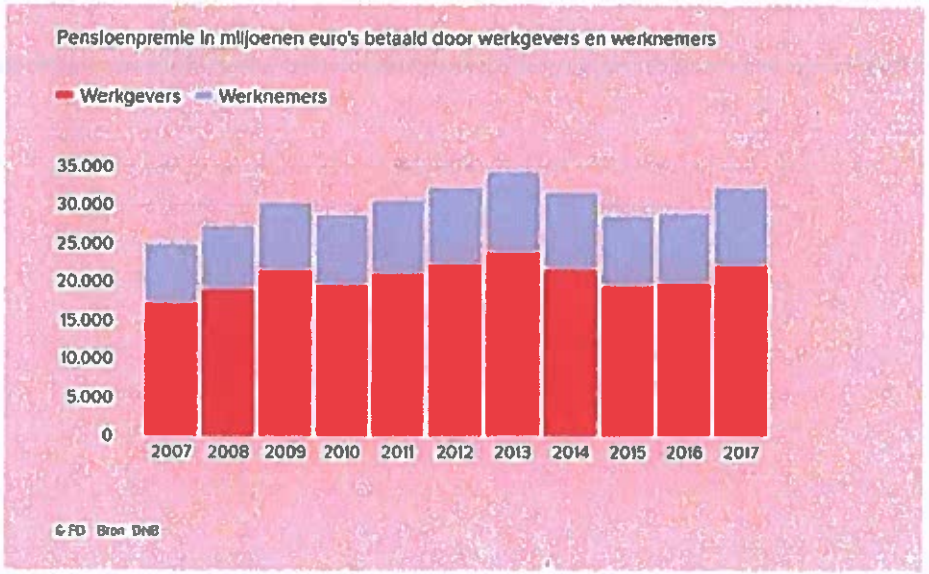
Concurrentie tegengaan is een ding. Extreme verbeteringen voor de payrollwerknemer en exorbitante kostenstijgingen voor een payrollwerkgever is wel de keerzijde hiervan. De regering is van oordeel dat de pensioenregeling van payrollkrachten niet te zeer mag afwijken van die van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgever. In de sector horeca bijvoorbeeld geldt na invoering van de voorgestelde wetgeving het omgekeerde. Niet teveel afwijken betekent volgens mij niet: veel beter of duurder.

Ik reken erop hiermee een waardevolle bijdrage te leveren aan de discussie die nu is ontstaan rondom het Ontwerpbesluit voorwaarden adequate pensioenregeling payrollkrachten. Mocht u naar aanleiding hiervan nog met vragen zitten, aarzelt u dan niet om contact met mij op te nemen. Ik sta u graag te woord.

Grafiek 1.



Grafiek 2.



Bijlage 1. AFM brochure pensioen regelen voor werkgevers