

factsheet payroll

Versie 1.0

Doelgroep: werknemers

Algemene inleiding

Per **1 januari 2020** gelden nieuwe regels voor payrolling. Payrollkrachten krijgen voortaan 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.

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

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. Payroll 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. De inlener is het bedrijf waar u als payrollwerknemer werkt.

Er is sprake van payroll als de inlener (het bedrijf waar u werkt) u zelf heeft geworven of geselecteerd, of een derde (niet zijnde het payrollbedrijf) dit voor hem heeft laten doen. 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 werkt u in beginsel exclusief bij de inlener. 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 die richtinggevend zijn voor de allocatiefunctie:

1. Of de formele (uitzend)werkgever de werknemer (zelf) heeft geworven en geselecteerd,
2. Of en in welke mate de inlener/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 u eerder in dienst of anderszins werkzaam was bij de inlenende onderneming (draaideurconstructie)
4. Of er sprake is van een tijdelijke vraag naar arbeid door de inlener;
5. De structurele aard van de werkzaamheden/functie die door u wordt verricht 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 aan u is medegedeeld dat u exclusief aan die onderneming terbeschikking wordt gesteld en dit ook feitelijk heeft plaatsgevonden;
3. Hoe lang u al (exclusief) bij de inlener werkzaam bent en of voorheen bij de inlener werkzaam bent geweest
4. Of u 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 u, zoals functioneringsgesprekken.

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

Let op: Werkt u bij een intern uitzendbureau opgericht om naar andere bedrijven binnen het concern van bedrijven te kunnen uitlenen? Dan gelden de payrollregels ook voor u.

Let op 2: Uw werkgever is per 1 januari 2020 verplicht om aan u aan te geven of u op basis van een payrollovereenkomst gaat werken.

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 u. 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 uw arbeidsovereenkomst opgenomen uitzendbeding komt direct per 1 januari 2020 te vervallen.

Arbeidsvoorwaarden

Per 1 januari 2020 krijgt u 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 uw payrollwerkgever niet aan kan deelnemen? Bijvoorbeeld een scholingsfonds of ww-fonds? Dan wordt deze geldelijke bedrage voor u gereserveerd en minimaal jaarlijks of bij uitdiensttreding uitbetaald. Bijdragen aan een fonds van de payrollwerkgever zelf worden hierop in mindering gebracht.

Let op 2: Als de inlener (het bedrijf waar u werkt) geen vergelijkbaar personeel in dienst heeft gelden de vergelijkbare arbeidsvoorwaarden van de sector waar de inlener werkzaam is.

Pensioen

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

- U gaat meedoen met de pensioenregeling van de inlener waar u werkt;
- 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:

- U 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 uw werkgever 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. Uw werkgever mag deze premie niet aan u doorberekenen. U kunt op uw loonstrook zien of u een bedrag aan premie zelf betaalt.

Let op: Als de pensioenpremie die uw werkgever moet afdragen op grond van de wet zorgt voor een fiscaal bovenmatige pensioenregeling, dan moet uw werkgever 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 uw werkgever de tijd te geven dit goed te regelen.

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.