

Pensioen voor payrollwerknemers

Payrollwerkgevers moeten hun payrollwerknemers vanaf 1 januari 2021 laten deelnemen aan een adequate pensioenregeling of de pensioenregeling van de inlener. Dit is een maatregel die voortvloeit uit de wet Arbeidsmarkt in balans (WAB) en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

Er geldt alleen een pensioenverplichting indien:

- de werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener recht hebben op een pensioenregeling; of
- de inlener geen werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst heeft, maar werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin de inlener werkzaam is, wel recht hebben op een pensioenregeling.

De pensioenverplichting geldt dus niet als de payrollwerknemer wordt ingeleend door een werkgever die geen pensioenregeling heeft en in de sector waarin de payrollwerknemer werkt, voor werknemers met een gelijke of gelijkwaardige functie geen pensioenverplichting geldt.

Pensioenregeling inlener of eigen adequate pensioenregeling

In artikel 8a, vijfde lid, Waadi is bepaald dat er in ieder geval sprake is van een adequate pensioenregeling indien voor de payrollkracht dezelfde basispensioenregeling geldt als voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. Indien de inlener geen werknemers in dienst heeft in een gelijke of gelijkwaardige functie, is er sprake van een adequate pensioenregeling indien dezelfde basispensioenregeling geldt als voor de werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector waarin de inlener werkzaam is.

In artikel 8a, zesde lid, Waadi is bepaald dat eveneens sprake is van een adequate pensioenregeling indien er voor de payrollkracht een basispensioenregeling geldt die voldoet aan krachtens algemene maatregel van bestuur gestelde eisen. Deze eisen zijn vastgelegd in het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Baadi). Er is in dit besluit aangesloten bij de vormgeving van de gemiddelde basispensioenregeling in Nederland.

Pensioenregeling inlener of sector

Er is dus in ieder geval sprake is van een adequate pensioenregeling als de payrollwerknemer deelneemt aan dezelfde basispensioenregeling die geldt voor gelijke of gelijkwaardige werknemers bij de inlener of in de sector waar hij werkzaam is.

Aansluiting bij de pensioenuitvoerder van de basispensioenregeling van de inlener kan op twee manieren plaatsvinden.

Allereerst kan een payrollwerkgever verplicht zijn aangesloten bij de pensioenuitvoerder van de basispensioenregeling van de inlener, omdat de payrollwerkgever net als de inlener onder de werkingssfeer van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds van de sector valt waar de payrollwerknemer werkzaam is.

Als er geen sprake is van een verplichte aansluiting, kan een payrollwerkgever verkennen of vrijwillige aansluiting bij de pensioenuitvoerder van de basispensioenregeling van de inlener mogelijk is.

Aansluiting bij een ondernemingspensioenfonds van de inlener is onder voorwaarden ook een optie.

Adequate pensioenregeling payrollwerkgever

Indien aansluiting bij de pensioenuitvoerder van de basispensioenregeling van de inlener niet mogelijk is of daar niet voor is gekozen, is de payrollwerkgever vanaf 2021 verplicht zelf een adequate pensioenregeling voor de payrollwerknemers af te sluiten. Een dergelijke pensioenregeling moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. De pensioenregeling moet voorzien in een ouderdoms- en partnerpensioen. De payrollwerkgever en de deelnemers kunnen zelf een keuze maken uit een partnerpensioen op opbouwbasis, risicobasis of een combinatie daarvan.
2. Er geldt geen wachttijd of drempelperiode voor het ouderdomspensioen. Voor het partnerpensioen zijn die niet toegestaan op grond van de Pensioenwet (PW). (Voor uitzendkrachten is hierop in de PW een uitzondering gemaakt.)
3. De totale werkgeverspremie is ten minste gelijk aan een uniforme normpremie. Deze premie zou voor 2020 14,6% van een gestandaardiseerde pensioengrondslagsom zijn. De normpremie wordt gebaseerd op de gemiddelde werkgeverspremie voor het basispensioen bij alle Nederlandse pensioenfondsen en wordt jaarlijks in oktober vastgesteld voor het volgende kalenderjaar.
De standaard pensioengrondslag is het fiscaal loon (exclusief loon uit vroegere dienstbetrekking) verminderd met een franchise.
 - a. Het fiscaal loon is maximaal gelijk aan het gemaximeerde pensioengevende loon (2020: € 110.111,-).
 - b. De franchise bedraagt 100/75 maal de AOW-gehuwden zonder toeslag vermeerderd met de vakantietoeslag (2020: € 14.167,-).

De uniforme normpremie heeft betrekking op het totale bedrag dat payrollwerkgevers aan hun pensioenuitvoerder moeten betalen voor het onderbrengen en uitvoeren van de pensioenregeling.

Werkgevers en werknemers in de payrollbranche zijn verder vrij om hun pensioenregeling zelf in te vullen. Binnen algemene wettelijke en fiscale kaders kunnen zij additionele risico's dekken, zoals het arbeidsongeschiktheidsrisico, en zelf het opbouwpercentage of de premie-inleg bepalen. Een extra werknemersbijdrage om de pensioenregeling te verbeteren is ook mogelijk, maar die moet boven op de normpremie komen en leidt niet tot een verlaging van de pensioengrondslagsom. Ook staat het hen vrij om – binnen de fiscale grenzen – bij de bepaling van het pensioengevend loon en de pensioengevende diensttijd een ruimere pensioenopbouw mogelijk te maken. De normpremie heeft betrekking op de financiering van de (integrale) overeengekomen pensioenregeling, dus niet alleen op de financiering van het ouderdoms- en partnerpensioen.

Fiscaal bovenmatige pensioenregeling

De uniforme normpremie die de payrollwerkgever moet afdragen voor een eigen adequate pensioenregeling kan leiden tot een fiscaal bovenmatige pensioenregeling. In die situatie zijn

de totale werkgeverslasten lager dan de normpremie. Maar bij de huidige lage rente, zal dit niet gebeuren.

Wanneer eigen adequate pensioenregeling

Als een payrollwerkgever niet vrijwillig kan aansluiten bij de pensioenregeling/-uitvoerder van de inlener(s), dan moet hij een adequate pensioenregeling aanbieden. Ook zal de payrollwerkgever zich moeten afvragen of een vrijwillige aansluiting bij verschillende pensioenuitvoerders met ieder hun eigen regeling, voorwaarden en administratieve systemen wenselijk is.

De payrollwerkgever kan daarom besluiten:

- a. een eigen adequate pensioenregeling te treffen;
- b. zijn bestaande pensioenregeling aan te passen indien nodig of en aanvullende of excedentregeling af te sluiten voor de payrollwerknemers.

Collectieve pensioenregeling payrollbranche

De sociale partners op bedrijfstak- of ondernemingsniveau zijn vrij om het karakter van de pensioenovereenkomst (uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst of premieovereenkomst) en de pensioenuitvoerder te kiezen.

Zo kunnen sociale partners in de payrollbranche ervoor kiezen om een pensioenregeling voor de gehele bedrijfstak vorm te geven, dan wel de Plusregeling van StiPP anders vorm te geven, zodat die voldoet aan de voorwaarden van de adequate pensioenregeling. Ook kunnen sociale partners in de inlenende branches bezien of het noodzakelijk is de werkingssfeer van hun bedrijfstakpensioenfonds aan te passen. Indien sociale partners geen bedrijfstakregeling overeenkomen, moet de payrollwerkgever zelf een eigen adequate pensioenregeling treffen of vrijwillig aansluiten bij een pensioenuitvoerder van de inlener.

Verplichte deelname StiPP vervalt vanaf 1 januari 2021

Werkgevers die voor tenminste 50% van hun premieplichtig loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stellen aan opdrachtgevers vallen onder de werkingssfeer van StiPP. Vanaf 1 januari 2021 vallen payrollwerknemers niet meer onder de werkingssfeer van StiPP.

Dit kan er zelfs toe leiden dat de werkgever vanaf 2021 niet meer onder de verplichtstelling valt, omdat het premieplichtig loon van de werknemers die wel onder de verplichtstelling vallen minder dan 50% is.

Tot slot

Payrollwerkgevers en -werknemers zijn vrij iedere pensioenregeling overeen te komen die voldoet aan het besluit en de wettelijke en fiscale kaders. Daarnaast heeft het wellicht uw voorkeur om zoveel als mogelijk rekening te houden met het nieuwe pensioenstelsel volgens het pensioenakkoord 2020.

Beide partijen moeten instemmen met de nieuwe pensioenregeling. Het vaststellen of wijzigen van een pensioenregeling vereist bovendien de instemming van de betrokken vakbonden of van de ondernemingsraad en/of de werknemers.

Uiteraard adviseer ik u graag bij het opzetten en afsluiten van een passende pensioenregeling.

Heeft u vragen, opmerkingen of wilt u een afspraak maken, dan kunt u mij bereiken via:

T: 055-7851377

M: 06-16026504

E: erik@hertgerspensioenadvies.nl

Apeldoorn, 16 juni 2020

Erik Hertgers

Hertgers Pensioen Advies

Disclaimer

Dit artikel is geschreven naar de inzichten van 16 juni 2020. Hertgers Pensioen Advies heeft bij het redigeren van dit artikel de nodige zorgvuldigheid betracht. Hertgers Pensioen Advies is niet verantwoordelijk voor schade die ontstaat als gevolg van onjuistheden in dit artikel.