

Einde indeling uitzendbedrijf in vaksector

In Nederland draagt elke werkgever premies af aan een sectorfonds. Deze fondsen zijn ingesteld om werkloosheidsuitkeringen te financieren. Werkgevers worden op basis van hun ondernemingsactiviteiten in een sectorfonds ingedeeld. Tussen de verschillende sectoren bestaan grote verschillen in de af te dragen premies. De premie voor de uitzendbranche behoort tot de hoogste. Indeling in de uitzendsector gaat volgens vaste jurisprudentie op basis van de aard van de overeenkomst. Het moet dan gaan om een werkgever die een werknemer aan een derde ter beschikking stelt om onder leiding en toezicht van die derde te werken. Voor het uitzendbedrijf bestond tot voor kort de zogeheten vaksectorfaciliteit: daarmee kon de werkgever worden ingedeeld in de (vaak goedkopere) sector waarin deze meer dan 50% van zijn arbeidskrachten ter beschikking stelde.

Vaksector vervalt per 25 mei 2017

Door een recente wetswijziging is de vaksectorfaciliteit per 25 mei 2017 afgeschaft voor nieuwe gevallen. Uitzendbureaus vallen daarmee onder de relatief dure uitzendsector. Hetzelfde geldt voor vergelijkbare werkgevers, zoals payrollbedrijven. Bovendien geldt deze wijziging blijkens de toelichting ook voor werkgevers die slechts voor zover zij uitzendwerkzaamheden uitvoeren worden ingedeeld in de uitzendsector.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geeft aan dat werkgevers die voor 25 mei 2017 door de Belastingdienst in een vaksector zijn ingedeeld deze indeling vooralsnog behouden. Ook aanvragen tot het vaststellen van een vaksector die voor deze datum zijn ingediend, worden beoordeeld op basis van de regels zoals deze voor de wetswijziging golden. Wel wordt nader bezien of ook voor deze werkgevers het vaksectorregime in de toekomst anders kan worden ingevuld.

Gevolgen

Het gevolg van de wijziging is voorlopig dat uitleners die niet onder het oude regime vallen in de regel een hogere sectorpremie zullen betalen, en dus duurder zullen zijn dan uitleners die hun vaksectorindeling mogen behouden. Het is vooralsnog onduidelijk hoe lang deze situatie zal duren. Er is nog geen indicatie hoe de andere invulling voor het vaksectorregime eruit zal zien, of op welke termijn deze kan worden verwacht. Tot slot is niet helder in hoeverre reorganisaties en herstructureringen het behoud van de vaksectorindeling zullen beïnvloeden.

Bij gelijkblijvende omstandigheden noodzaakt de wetswijziging voor werkgevers met een vaksectorindeling niet op korte termijn tot actie. Op langere termijn bestaat echter de kans dat ook deze werkgevers in de sector voor de uitzendbranche worden ingedeeld. Wij houden de toekomstige ontwikkelingen nauwgezet in de gaten. Voor verdere informatie kunt u contact opnemen met uw vaste aanspreekpunt bij Meijburg & Co of met een van onze specialisten.

Gevolgen wetswijziging afschaffing vaksector voor personeelsvennootschappen

Voorafgaand aan de wetswijziging vielen personeelsvennootschappen (vennootschappen die louter binnen concern arbeidskrachten ter beschikking stellen) doorgaans niet onder de uitzendsector. Dankzij de vaksectorfaciliteit konden deze vennootschappen worden ingedeeld in de vaksector waartoe de werkzaamheden behoren waarvoor het grootste bedrag aan premieplichtig loon wordt betaald.

De wetswijziging raakt ook personeelsvennootschappen, waardoor deze in beginsel moeten worden ingedeeld in de uitzendsector. Dit leek een onbedoeld neveneffect van de wetswijziging te zijn.

Op 10 juli 2017 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Kamervragen beantwoord van de leden Omtzigt en Heerma. De minister antwoordde dat personeelsvennootschappen die uitsluitend werknemers ter beschikking stellen binnen het eigen concern zullen worden uitgezonderd van de verplichte indeling in de uitzendsector.

De minister geeft verder aan dat hij van plan is deze uitzondering expliciet op te nemen in de definitieve regeling. Totdat deze uitzondering nadrukkelijk is vastgelegd, wordt hierop in de uitvoering van de sectorindeling voor nieuwe ondernemingen geanticipeerd.

Meijburg & Co
september 2017

De in dit memorandum opgenomen informatie is van algemene aard en heeft geen betrekking op de specifieke omstandigheden van een bepaald individu of een bepaalde entiteit. Hoewel bij de totstandkoming van dit memorandum de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, kunnen wij niet garanderen dat de daarin opgenomen informatie op de datum van ontvangst juist en volledig is of dat in de toekomst zal blijven. Op grond van deze informatie dient geen actie ondernomen te worden zonder adequate professionele advisering na een grondig onderzoek van de specifiek van toepassing zijnde situatie.