

## Inkooptips

# Payrolling: geen gedoe met personeel



Onder de nieuwe wetgeving lopen ondernemers steeds meer werkgeversrisico's. Ook de administratieve rompslomp neemt toe, vooral in de horeca waar de seizoenen en weersomstandigheden een flexibele inzet van personeel vereisen. Payrolling kan horecaondernemers veel tijd, kosten en werkgeversrisico's besparen.

### Wat is payrolling?

Bij payrolling neemt de payroller het formele werkgeverschap over van medewerkers die door de ondernemer zelf geworven en geselecteerd zijn. De ondernemer loopt hierdoor geen werkgeversrisico's bij ziekte of arbeidsongeschiktheid en betaalt dus alleen voor de daadwerkelijk gewerkte uren. Ook wordt de ondernemer verlost van alle administratieve rompslomp. Het is een puur administratieve constructie, waarbij het personeel exclusief voor de ondernemer blijft werken.

Er zijn in deze relatief jonge markt bedrijfjes actief die het niet al te nauw nemen met de zekerheden die worden aanbevolen (maar nog niet verplicht gesteld) door toezichtorganen als de Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) en de Stichting Financiële Toetsing. Volgens de Wet Ketenaansprakelijkheid blijft de ondernemer namelijk zelf verantwoordelijk als de payroller verzuimt belastingen en sociale verzekeringspremies af te dragen. Een goede payroller geeft hiervoor een officieel erkend waarborg (NEN4400-1) en wordt periodiek gecontroleerd.

### Overzetten van contracten

Het is zaak een payroller te zoeken die het hele traject van omzetting uit handen neemt. Dat kan binnen een week worden geregeld zonder dat de ondernemer of de werknemer hier hinder van ondervindt. Naast een online module moet een ondernemer ook per e-mail de uren kunnen aanleveren.

Onlangs is door het Xandrión inkoopnetwerk een marktonderzoek uitgevoerd; diverse payrollers hebben geoffereerd op basis van het collectieve volume van alle bij Xandrión aangesloten bedrijven. Uiteindelijk hebben de leden democratisch gekozen voor Parco Personeelsdiensten. Sinds de introductie van dit nieuwe raamcontract zijn verbazingwekkende besparingen gerealiseerd van gemiddeld dertien-duizend euro per jaar bij een volledig gelijkwaardig payroll dienstenpakket.

### Handige links:

<a href="http://www.vpo.nu">www.vpo.nu</a>	<a href="http://www.sft.nl">www.sft.nl</a>
<a href="http://www.normeringarbeid.nl">www.normeringarbeid.nl</a>	<a href="http://www.flexkeur.nl">www.flexkeur.nl</a>
<a href="http://www.nbbu.nl">www.nbbu.nl</a>	<a href="http://www.vro.net">www.vro.net</a>

Marco Witschge is inkoopdirecteur bij Xandrión Horeca, een collegiaal inkoopnetwerk voor en door zelfstandige horecabedrijven. Reacties kunt u mailen naar: [m.witschge@xandrión.nl](mailto:m.witschge@xandrión.nl).

## Drie payroll inkooptips

### 1 Kijk naar de draagkracht

Een payroll organisatie moet voldoende groot zijn of deel uitmaken van een kapitaalkrchtig concern om plotselinge tegenslagen op te kunnen vangen. De payroller is immers de juridische werkgever, de kosten voor bijvoorbeeld langdurig zieken kunnen een zware aanslag vormen op de financiële stabiliteit van een kleine of startende payroller. De punctualiteit van de loonuitbetaling is natuurlijk ook cruciaal. Raadpleeg hierover gerust referenties van de payroller.

### 2 Appels en peren

Om een goede keuze te maken uit de verschillende payrollers moet u de aanbiedingen één op één kunnen vergelijken. Payrollers bieden hun diensten aan met een tariefstructuur bestaande uit: brutoloon x factor + toeslag. Zo zijn er payrollers die wel eens hebben geadverteerd met 'alles geregeld voor 0,23 euro'. Dit is dan echter alleen de toeslag. De hoogte van de factor vermelden ze er niet bij. Bij concrete doorrekening op basis van een voorbeeld brutoloon blijken deze payrollers vaak juist erg duur te zijn.

### 3 Voorkom verslechtering pensioenopbouw

Vooral voor vaste medewerkers moeten eventuele verslechteringen in de pensioenopbouw worden gecompenseerd. Een payroller of uitzendbureau is verplicht zijn pensioenopbouw te doen in de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor Langdurige Uitzendkrachten (STIPLU), tenzij men is aangesloten bij de VPO die een eigen pensioenfonds heeft. De pensioenopbouw binnen de STIPLU is vrij 'mager'. Het is dus raadzaam een payroller te zoeken die óf een alternatief (VPO) óf een aanvullende regeling kan bieden zodat een werknemer hier niet slechter van wordt. Werknemers ouder dan 21 jaar zijn overigens verplicht pensioen op te bouwen.