

## **Payroll-ondernemingen voortaan beter en eerlijker te vergelijken**

### *Tips om het kaf van het koren te scheiden*

**Steeds meer bedrijven lijken te kiezen voor een structuur waarbij werknemers niet meer in dienst zijn van het bedrijf zelf, maar van een payroll-onderneming. Payrolling is het uitbesteden van contractbeheer en de verloning van personeel aan een payroll-onderneming. Handig, maar niet altijd zonder risico. Ondernemers kunnen risico's lopen en maken bovendien kans op fikse boetes wanneer zij in zee gaan met de verkeerde payroll-bedrijven.**

Een aantal tips om het kaf van het koren te scheiden en geen risico te lopen:

#### **1. Financiële betrouwbaarheid en zekerheid**

Payrolling is een jonge markt, die nog niet gereguleerd is door wetgeving. Dit zorgt ervoor dat er 'avonturiers' zijn die het niet te nauw nemen met de wet en regelgeving. Volgens de Wet Ketenaansprakelijkheid blijft de ondernemer zelf verantwoordelijk als de payroller geen belastingen en sociale verzekeringspremies afdraagt. Dit kan, naast reputatieschade, leiden tot flinke naheffingen en boetes. Doe daarom alleen zaken met bedrijven waarvan u zeker weet dat ze financieel betrouwbaar en solide zijn. Hiervoor geldt een certificaat, namelijk het NEN 4400-1 certificaat. Payroll-ondernemingen die gecertificeerd zijn worden periodiek gecontroleerd op premie- en belastingafdrachten. Om te zien of een payroll-onderneming aangesloten is kunt u zien op [www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl)

#### **2. Lidmaatschap VPO**

Payroll-ondernemingen die lid zijn van de Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) zijn verplicht NEN 4400-1 gecertificeerd en bieden daarnaast kwaliteit, zekerheid en betrouwbaarheid. De VPO heeft voor haar leden een eigen CAO ontwikkeld. Deze VPO-CAO biedt payroll-ondernemingen de mogelijkheid om qua arbeidsvoorwaarden goed aan te sluiten bij het arbeidsvoorwaardenpakket van de opdrachtgever. De VPO-CAO schrijft voor dat de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden gelijk moeten zijn aan die van de opdrachtgever. Payroll-ondernemingen die niet zijn aangesloten bij de VPO moeten verplicht de *CAO voor Uitzendkrachten* hanteren. Op [www.vpo.nu](http://www.vpo.nu) kunt u zien of de payroll-onderneming lid is van de VPO.

#### **3. Geen appels met peren vergelijken**

Om een goede payroller te selecteren moet u wel appels met appels vergelijken. Vergelijk goed wat er wordt aangeboden. Wie draagt het ziekterisico? Wie draagt het contract/ontslagrisico? Voor welke termijn zit de opdrachtgever vast aan de payroll-onderneming? Welke dienstverlening is er voor de medewerkers? Is er een helpdesk? Als klant moet je goed opletten hoe een tarief is opgebouwd. Bedrijven hanteren namelijk verschillende berekeningen voor het bedrijfstarief.

#### **4. Vraag advies.**

Payroll-ondernemingen rekenen vaak aan de opdrachtgever voor wat één en ander gaat kosten en welke voordelen het oplevert. Betrouwbare payroll-ondernemingen adviseren de opdrachtgever vaak om advies te vragen bij zijn financiële adviseur of accountant. Adviseurs zorgen voor een goed gesprek en voorzien u van een derde oordeel. Dat is belangrijk want het overgaan op payrolling is voor elk bedrijf een grote stap. Check in dergelijke gevallen ook de referenties en het lidmaatschap van een branchevereniging van de payroll-onderneming.

#### **5. Ken uw motieven oftewel... Waarom?**

Er zijn twee motieven om te gaan payrollen: 'ontzorgen' en outsourcen. De eerste is gericht op 'soresmanagement' dat samenhangt met het werkgeverschap en werkgevers ontdoet van een hoop administratieve zorgen. Het tweede motief is strategischer en gericht op de heroriëntatie van de kernactiviteiten van de onderneming. Als de motivatie van de opdrachtgever erop is gericht om makkelijk van de mensen af te komen dan geven VPO-ondernemingen niet thuis. Een payroll-constructie mag niet worden misbruikt om goedkoop van personeel af te komen.

## **6. Rol werknemer**

Goede payroll-ondernemingen spelen volledig open kaart met werknemers. Zij zullen ook eisen stellen aan de wijze waarop werknemers worden betrokken en geïnformeerd. Het kan en mag voor (nieuwe) werknemers geen verrassing zijn om na drie maanden erachter te komen dat ze elders in dienst zijn.