

# Is Payrollen nu de oplossing?

De flexibilisering van de arbeidsmarkt is door de invoering van de WWZ ingrijpend veranderd. Contracten voor bepaalde tijd mogen gezamenlijk niet langer dan 2 jaar duren in plaats van de huidige drie jaar. Een proeftijd mag niet meer in een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden. De 'ketenregeling' is aangescherpt naar een half jaar in plaats van de eerdere 3 maanden en één dag. Wordt het nu tijd voor payrollen?

Onderwerpen in dit Leaflet!

**Hoe werkt Payrollen?**

**Voordelen Payrollen?**

**Kosten Payrollen?**

**Valkuilen Payrollen?**

**Algemeen Advies**

## Let op!

Wanneer uw werknemer over gaat naar een payroll bedrijf moet rekening worden gehouden met de historie. De werknemer begint niet opnieuw binnen de keten van duur en aantal contracten.

## Hoe werkt payrollen?

Bij Payrollen heeft u uw werknemers niet formeel in dienst maar zijn deze in dienst bij het payroll bedrijf en wordt u gezien als inlener van personeel. De bedoeling van payrollen is dat u geen last heeft van de administratieve rompslomp en risico's bij het in dienst houden van uw personeel. Payrollen is dus vergelijkbaar met uitzenden alleen doen de payroll bedrijven niet de werving en selectie en functionering en beoordeling van uw personeel.

## Voordelen payrollen

Een payroll onderneming valt in beginsel onder de algemeen verbindend verklaarde ABU cao. Dit is de cao voor uitzendkrachten. Deze cao geeft meer flexibiliteit in de hoeveelheid contracten en de maximale duur van de contracten.

Zo kan er binnen fase A 78 weken (1,5 half jaar) gewerkt worden. Omdat er een uitzendbeding van toepassing is kan het contract op elk moment worden beëindigd, als inlener moet u wel rekening houden met de opzegtermijn die is afgesproken.

Fase B geeft de mogelijkheid om binnen een periode van 2 jaar maximaal 8 contracten voor bepaalde tijd aan te gaan.

Nadat fase A en B zijn doorlopen volgt fase C. Dit is vergelijkbaar met een contract voor onbepaalde tijd.

Kortom de eerste 3,5 jaar is de flexibiliteit van een payroll bedrijf fors groter. Ook voor payroll bedrijven komt het moment dat de werknemer niet langer voor bepaalde tijd gebonden kan worden en ontstaat er een contract voor onbepaalde tijd.

Net als bij een gangbaar dienstverband is dit alleen te voorkomen wanneer de werknemer minimaal 26 weken uit dienst gaat.

### Kosten payrollen

Een payroll bedrijf zal bij het aanbieden van de tarieven rekening houden met de hoeveelheid uren welke worden afgenomen. De tarieven verschillen per payroll bedrijf, gemiddeld bedragen de kosten ongeveer 170% van het brutoloon van de medewerker. Voor een werknemer met een uurloon van € 12,50 bedragen de kosten voor u € 21,25 per uur. Op basis van werkbare uren komen de kosten uit op ongeveer € 35.000 per jaar.

Wanneer u deze werknemer zelf in dienst neemt bedragen de loonkosten per vergelijkbaar werkbaar uur zo'n € 19,90 (1) Dit is op jaarbasis ongeveer € 32.750. De kosten in dit voorbeeld zijn € 2.250 hoger bij gebruik van payrollen

(1) Op basis van Horeca CAO

### Valkuilen payrollen

Hoewel de werknemer feitelijk en juridisch in dienst lijkt van het payroll bedrijf blijkt uit

jurisprudentie dat rechters hier regelmatig anders over denken. Er wordt door de rechterlijke macht bij arbeidsproblemen (ontslag, loonvorderingen, pensioen, andere bedrijfstakfondsen, speciale bedingen) naar de feitelijke situatie gekeken waarbij meerdere malen is gebleken dat niet het payroll bedrijf maar de inlener gezien wordt als degene die juridisch "de arbeidsovereenkomst" heeft met de payrollwerknemer.

### Let op!

Wanneer de werknemer langer dan 3,5 jaar werkzaam is en dus werkzaam is in fase C is het niet eenvoudig de werknemer te ontslaan. Over het algemeen staat in de algemene voorwaarden van het payroll bedrijf dat u de dienstverlening niet op elk gewenst moment kunt opzeggen of dat dit risico volledig bij u terecht komt.

Werknemers krijgen te maken met een ander pensioenfonds en/of wegvallen van ANW, WGA of overige verzekeringen. Bekijk vooraf de gevolgen.

### Algemeen Advies

'Bezint eer ge begint' – maak gebruik van payrollen voor tijdelijke krachten of een flexibele schil om optimaal gebruik te maken van de flexibiliteit binnen de contracten voor bepaalde tijd. Of laat u informeren over de mogelijkheden om binnen nieuwe wet- en regelgeving per 2015 toch voldoende flexibel te blijven.

Zorg er voor dat de voor u belangrijke (duurdere) werknemers tegen lagere kosten en met meer binding op uw eigen loonstaat komen.

Wanneer werknemers voor onbepaalde tijd werkzaam zijn is payrollen zeker niet altijd de juiste oplossing.



Betrokken en zorgend  
Personeel & Salaris