

Payroll

Minder papierwerk, meer optiek

Je hebt een optiekzaak. De klantenkring groeit, want je plaatsgenoten weten je vakmanschap te waarderen. De zaken gaan goed, dus je neemt een medewerker aan. En nog een, en nog een... En voor je het weet ben je meer tijd kwijt aan papierwerk dan aan het optiekvak.

Tekst: Theo Peeters

Geen tijd meer hebben voor je core business, dat is de keerzijde van succes. Daarom kiezen vooral in het mkb (maar niet alleen daar) bedrijven soms voor payrolling, ofwel tegen een vergoeding 'uitbesteden' van het werkgeverschap. Een payrollbedrijf neemt een ondernemer de loonadministratie van het gehele personeel of een deel daarvan uit handen. Het payrollbedrijf neemt ook de bijbehorende financiële verplichtingen op zich, zoals belastingafdrachten, en in de meeste gevallen ook arbeidsrechtelijke risico's, zoals doorbetaling bij ziekte of uitkeringen bij ontslag. De ondernemer zelf blijft verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en voor het aantrekken en begeleiden van personeel. Ook de Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RIE) blijft verplichte kost voor de werkgever.

Langdurig ziek

Maar hoe werkt payrolling in de praktijk? Oculus vroeg het aan Remón van der Helm, eigenaar van Remón Optiek in het Friese Lemmer en ervaringsdeskundige. Vorig jaar november besloot hij zijn personeelszaken uit te besteden aan een payrollbedrijf. "In 2002 begon ik hier mijn zaak. Behalve ikzelf en mijn vriendin nog met één werknemer", zegt Remón. "De zaken gingen goed en ik moest al snel uitbreiden. In 2007 nam ik iemand aan en later in 2009 nog een." Remón was, met andere woorden, niet alleen ondernemer maar ook werkgever. "Ik heb het beste met mijn mensen voor. Maar mijn hart ligt toch bij de optiek en het ondernemen. Hebben van personeel brengt nu eenmaal flink wat extra werk met zich mee." Dat ondervond Remón

pas echt aan den lijve toen een van zijn medewerkers langdurig ziek werd. Natuurlijk allereerst vervelend voor de persoon in kwestie, zo beaamt hij, "maar ik was heel veel tijd en energie kwijt met de afwikkeling. Terwijl dat zacht gezegd niet echt mijn specialisme is."

Gedrocht

Aanvankelijk dacht Remón nog dat hij het zelf wel kon oplossen, "maar dat viel tegen. De Wet Poortwachter is een gedrocht, zeker voor kleine ondernemers. Ik ben wettelijk verplicht om in het kader van het re-integratieplan bepaalde vragen te stellen aan de werknemer. Zo van: wanneer verwacht je dat je weer in staat bent om weer aan het werk te gaan? Ik kwam zo in een rol terecht die ik helemaal niet wil. Er komt emotie bij kijken en je begrijpt elkaar al snel verkeerd. Zelfs als ik belangstellend vraag hoe het ermee gaat wordt dat al snel gezien als controle. Ook de communicatie met UWV verloopt ambtelijk en stroef. Arbeidsongeschikt zijn is sowieso al niet leuk voor de betrokken medewerker. En voor mij geldt dat al die ingewikkelde protocollen niet echt mijn hobby zijn. Dan steek ik mijn tijd en energie liever in de dingen waar ik écht goed in ben. Bovendien heb ik het gevoel dat ik er alleen voor sta. Ik kan op niemand terugvallen voor een back-up."

Dienstjaren

Remón had ooit al eens eerder gezocht naar mogelijkheden om het administratieve gedeelte van het werkgeverschap uit te besteden. "De kwestie met de

Rolf Tempelman van Payned: "Het komt regelmatig voor dat wij medewerkers overnemen met een zeer lang dienstverband."



zieke werknemer gaf ons het laatste zetje. Helaas bleken de meeste payrollbedrijven niet bereid om de anciënniteit van medewerkers over te nemen. Bij payrolling wordt dan het dienstverband met de werkgever verbroken en de werknemer treedt met nul dienstjaren in dienst bij het payrollbedrijf. We vonden dat we dat niet konden maken naar onze medewerkers. Uiteindelijk bleek dat Payned wél de historische dienstjaren meeneemt.” Voor Remón zijn de voordelen van payrolling evident. “Je hebt geen loonadministratie meer nodig. En als ik een vraag heb word ik keurig teruggebeld. Zonder meteen uurtje factuurtje, zoals een accountant: het wordt gewoon voor je uitgezocht. Ik ben gevrijwaard van alle belangrijke risico’s: ik hoef geen wachtgeld meer uit te keren bij ziekte en heb niet meer te maken met de onvermijdelijke cash flow dip in de maand mei, als ik én vakantiegeld moet uitkeren én in de daarop volgende maand een hogere afdracht voor de loonheffing moet doen. Als er iemand ziek is, dan is altijd gespecialiseerde ondersteuning beschikbaar. Als kleinere werkgever beschik je gewoon niet over de vereiste kennis. Terwijl je wel te maken krijgt met overspannen medewerkers, zwangerschap, re-integratieplannen en zo. Het is een geruststellend gevoel te weten dat de begeleiding van ziekteverzuim in goede handen is.” Het enige dat Remón nog moet doen is elke week online de uren van zijn medewerkers invullen. “Dat blijft een vervelend werkje, maar het is te overzien.”

Stress

Remón wil niet te lang meer stilstaan bij de kwestie met de zieke medewerker. “Het was een behoorlijke financiële strop. Maar erger nog was de impact die de sores op ons hele bedrijf had. De stress bepaalde op een gegeven moment de sfeer. Ook het personeel had daar last van. Payrolling is ook niet gratis, maar je weet nu tenminste waar je aan toe bent. Die rust is ons ook wat waard.” En de medewerkers, wat vinden die ervan? “In het begin zaten ze met vragen. Zo van: kun je me nu zomaar ontslaan? Payned is toen alles goed komen uitleggen. En ook omdat de rust nu is weergekeerd, begrijpen de medewerkers onze keuze voor payrolling wel.”

Simpel

Voor zijn payrolldiensten is Remón van der Helm in zee gegaan met Payned. Het bedrijf is inmiddels zeven jaar actief op de payrollmarkt en verzorgt op dit moment de personeelszaken van ongeveer tweehonderd mkb-ondernemers. “Onze organisatie is er helemaal op ingericht te fungeren als een externe afdeling personeelszaken voor zowel onze klanten (de ‘inleners’) als hun medewerkers. Remón Optiek is ons eerste en tot dusver enige optiekbedrijf”, zegt directeur Rolf Tempelman. “Maar vergeleken met de ruim dertig verschillende, soms zeer gecompliceerde cao’s die we nu ‘doen’ is de inactieve cao van de optiek betrekkelijk simpel.” Volgens hem vallen zowat alle payrollbedrijven die in Nederland actief zijn onder “een van de uitzendcao’s die ons land rijk is.

Payroll



Veel medewerkers realiseren zich niet dat ze daarmee benadeeld worden. De arbeidsvoorwaarden zijn er slechter dan die van vele andere branches.”

Rechtspositie

Eind 2011 liep de branche-cao af zonder verlengd te worden. Voor Payned aanleiding zelf maar een eigen cao af te sluiten met de vakbonden. “Wij richten ons met name op het overnemen van gehele personeelsbestanden”, zegt Rolf Tempelman. “Daarbij komt het regelmatig voor dat wij medewerkers overnemen met een zeer lang dienstverband. Dat kan alleen maar als je arbeidsvoorwaarden in orde zijn. Wij kennen bijvoorbeeld geen fasecontracten, die in de uitzendbranche wel eufemistisch ‘vrijheid aan beide kanten’ worden genoemd. We hanteren normale ketencontracten, waarin de werknemer een betere rechtspositie heeft. Ook ga je bij ons niet meteen ‘uit dienst’ als je ziek bent. Bij de payroll-bedrijven die onder de uitzend-cao werken gebeurt dat wel.”

Pensioen

De Payned-cao is voor wat betreft de primaire arbeidsvoorwaarden (eigenlijk alles wat met geld te maken heeft zoals loon, vakantiegeld, vakantie-dagen, eindejaarsuitkeringen, toeslagen) gebaseerd op de cao die geldig is bij het inlenende bedrijf. In het geval van de optiekbranche – waar geen cao actief is – werden de cao-afspraken gebaseerd op “alle voorhanden informatie, waaronder de Richtlijnen Arbeidsvoorwaarden van de NUVO. Daarbij geldt in alle gevallen de hoogste waarde in het voordeel van de werknemer”, aldus Rolf Tempelman. “Qua secundaire arbeidsvoorwaarden vallen onze medewerkers onder de ‘eigen’ regeling van de Payned-cao. De medewerkers van Remón Optiek hebben dus niet te maken met het Pensioenfonds Detailhandel, maar vallen onder de zogenoemde plus-regeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StIPP).” Mocht het inlenende bedrijf het willen, dan voorziet de Payned-cao ook in meer flexibiliteit. “We kunnen bijvoorbeeld vijf jaar lang contracten voor

bepaalde tijd geven. En bij nieuwe medewerkers kan in het eerste arbeidscontract de mogelijkheid opgenomen worden van een ‘uitsluiting loondoorbetalingsverplichting’.”

Beoordelingsgesprekken

Voor de relatie tussen het inlenende bedrijf en de medewerker heeft payroll geen gevolgen. “De dagelijkse leiding en aansturing blijft in handen van de ondernemer zelf”, zegt Rolf Tempelman. “Wel kunnen medewerkers bij ons terecht met vragen. Ook geven wij vooraf een presentatie aan medewerkers, en ook daar hebben ze gelegenheid vragen te stellen. Bij ziekte zal er meer contact zijn, afhankelijk van het ziektebeeld en de ernst daarvan, dan wanneer er geen bijzonderheden zijn. De ondernemer doet ook de functionerings- en beoordelingsgesprekken. De verslagen daarvan leggen wij vast in het personeelsdossier. Desgewenst kunnen wij assisteren bij het voeren van de gesprekken.”

Rémon van der Helm: “Payrolling is ook niet gratis, maar je weet nu tenminste waar je aan toe bent. Die rust is ons ook wat waard.”

Waarop te letten?

Bij het kiezen van een payrollbedrijf moet je goed kijken naar de bijbehorende voorwaarden:

- Is het payrollbedrijf NEN-gecertificeerd en staat hij ingeschreven bij de Stichting Normering Arbeid?
- Onder welke cao werken de medewerkers? Geldt de uitzend-cao of een andere? In het laatste geval: zijn de richtlijnen arbeidsvoorwaarden van de NUVO uitgangspunt?
- Wat is de omrekenfactor en over welk loon wordt deze berekend?
- Hanteert het payrollbedrijf een bureaumarge?
- Brengt het payrollbedrijf startkosten in rekening?
- Is het tarief inclusief ziekteverzuim, vakantiegeld, vakantiedagen, feestdagen en bijzonder verlof?
- Is er een eigen risico bij ziekte of ontslag?
- Kan het payrollbedrijf (achteraf) aanvullende kosten in rekening brengen wegens ziekte of ontslag?
- Is er een collectieve ongevallenverzekering?
- Zijn er aparte tarieven voor bijvoorbeeld studenten of 65-plussers?
- Geldt er een toeslag als geen sprake is van automatische incasso?