



**PAYROLLTARIEVEN:
MAAK EEN JUISTE
VERGELIJKING**

Er zijn inmiddels veel payrollaanbieders, die bijna evenveel verschillende tariefstructuren hanteren. Om offertes van payrollaanbieders goed te kunnen vergelijken zal in deze whitepaper een korte uitleg worden gegeven over de verschillende rekenmethodes die zoal worden gehanteerd. Appels vergelijken met appels is tenslotte het meest eerlijk. Vaak lijken tarieven erg gunstig, maar blijken ze dit bij nader inzien niet te zijn.

Wat zit er in het bruto uurloon?

Vaak wordt er in een offerte een omrekenfactor aangeboden, die vermenigvuldigd moet worden met het afgesproken bruto loon. Hieruit volgt dan het factuurtarief per uur. Overzichtelijk zou je zeggen. Echter, zo blijkt, is de definitie van het bruto loon voor meerdere uitleg vatbaar. Soms zijn vakantiegeld en –dagen hierbij inbegrepen. M.a.w. het bruto loon is inclusief de verschillende reserveringen. In deze gevallen zal er een lage omrekenfactor worden aangeboden, maar wordt feitelijk niet goed met het begrip bruto loon omgegaan.

Prijsverhoging a.g.v. ziekteverzuim

Ziekteverzuim is een kostprijsbepalende loonfactor. Er zijn daarom aanbieders die een offerte uitgeven, waarbij in de algemene voorwaarden een limiet voor het ziekteverzuim wordt bepaald. Zodra dit ziekteverzuim wordt overschreden, zullen er naverrekeningen volgen of andere omrekenfactoren gaan gelden. Soms ligt de grens voor ziekteverzuim al bij 2% en zal er moeten worden betaald als dit overschreden wordt. Soms worden er ook staffels aangegeven b.v. van 0-2%, van 2-4% en >4%. Limitering van ziekteverzuim maakt het voor aanbieders mogelijk scherper te offeren. De opdrachtgever weet echter niet direct wat zijn daadwerkelijke kosten zijn en kan achteraf voor verrassingen komen te staan, als er moet worden nabetaald.

Verplichte verzekeringen

Soms worden aanbiedingen gedaan, waarbij wordt bepaald dat er een verplichte ongevallenverzekering afgenomen moet worden. Vaak heel aantrekkelijk gepresenteerd in de vorm van een paar centen extra per gewerkt uur. Heeft de opdrachtgever deze wel nodig? Een paar cent per uur lijkt weinig, maar doorrekening op jaarbasis voor alle medewerkers, laat vaak zien dit toch substantiële bedragen kunnen zijn.

Toeslagen op omrekenfactoren

Omrekenfactoren kunnen op dezelfde manier worden aangeboden als nieuwe auto's. Een aantrekkelijke lage prijs, kaal, met heel veel mogelijke opties, tegen meerprijs. Zo ook bij payrollaanbieders: een lage omrekenfactor, waarbij toeslagen volgen van bv. 3% als er minder dan 200 uur per week wordt gefactureerd, 2% als er geen gebruik wordt gemaakt van een automatische incasso, 3% als feestdagen in het tarief moeten worden meegenomen.

Verschil in arbeidsvoorwaarden?

De verschillende payrollaanbieders werken met verschillende CAO's. De meest gebruikte zijn die van de ABU en NBBU. Daarnaast worden nog een aantal specifieke branche CAO's gebruikt. De verschillen in arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers zijn soms



serieus te noemen. De kostprijs wordt o.a. bepaald door de gebruikte CAO. Let op de arbeidsvoorwaarden die uw medewerkers krijgen voorgeschoteld. Iets meer betalen kan betere arbeidsvoorwaarden inhouden. Wel zo leuk voor de medewerkers.

Pensioen

De wetgeving voor pensioenopbouw bij payrolling is duidelijk. Vanaf 21 jaar is pensioenopbouw in ieder geval verplicht. Aanbieders geven soms een omrekenfactor af, die niet uitgaat van pensioenopbouw. Als dit aan de orde

komt, moet er alsnog een hogere omrekenfactor worden gehanteerd, dan er in eerste instantie is aangeboden.

Kies voor zekerheid

Volgens de Wet Ketenaansprakelijkheid is de opdrachtgever eindverantwoordelijk voor het afdragen van belastingen en sociale verzekeringspremie. Als de payrollonderneming deze afdrachten verzuimt te doen, kan de Belastingdienst bij de opdrachtgever de nog openstaande bedragen invorderen. Een aantal "keurmerken" bieden zekerheden op dit gebied. Het NEN 4400-1 certificaat is dé huidige norm voor payrollondernemingen. In het register van de Stichting Normering Arbeid (www.normeringarbeid.nl) staan steeds alle gecertificeerde ondernemingen vermeld. Payrollondernemingen die zijn aangesloten bij brancheverenigingen zoals de ABU, VPO en NBBU hebben de zaken ook goed op orde en worden hier periodiek op gecontroleerd. Zekerheid heeft een prijs, onzekerheid misschien een nog hogere.

‘Sterken brengen sterken voort’

MEER DUIDELIJKHEID ?

Heeft u naar aanleiding van deze whitepaper nog vragen of wilt u meer weten over alle mogelijkheden van payroll, graag vertellen onze HR adviseurs meer over onze dienstverlening in een persoonlijk gesprek. U kunt ons telefonisch bereiken op (0183) 65 30 40 of per e-mail: post@mencius.nl. Wij zijn u graag van dienst.



Spijksedijk 14
Postbus 629
4200 AP Gorinchem

t (0183) 65 30 40
i www.mencius.nl

