

Overweegt u payrolling voor uw organisatie? Dan is het belangrijk dat u de samenwerking aangaat met een goede partij, want er zijn heel wat ‘cowboys’ actief in deze markt. Deze aandachtspunten helpen u om het kaf van het koren te scheiden.

Een echte payrollorganisatie is 100% juridisch werkgever en daarmee ook volledig verantwoordelijk voor langdurige arbeidsongeschiktheid en juridische kwesties bij ontslagtrajecten. Bovendien is het van belang dat de rechten van de medewerkers gerespecteerd worden door het hanteren van uitstekende arbeidsvoorwaarden.

Wij geven u graag een oprecht en eerlijk advies, want in een eerlijk vergelijk tussen het aanbod van verschillende payrollorganisaties, kunnen de voorwaarden misschien nog wel belangrijker zijn dan de prijs. Hoe weet u anders of goedkoop geen duurkoop is? Het gaat erom dat u geen appels met peren vergelijkt en exact weet waar u voor kiest.

Om u hierbij te helpen hebben we voor u de belangrijkste aandachtspunten uiteengezet.



1 OPZEGTERMIJN VOOR DE MEDEWERKERS

Dit kan verschillen van geen opzegtermijn tot soms wel 6 maanden opzegtermijn. Hoe langer de opzegtermijn, hoe minder flexibel u bent. Zijn contracten voor bepaalde tijd tussentijds opzegbaar? Of bent u gedurende de looptijd van het bepaalde tijd contract verplicht deze medewerker via de payrollorganisatie te verlonen en wordt er een minimaal aantal uur gedurende deze periode aan u doorgefactureerd, ongeacht of de medewerker deze uren werkt?

Bij Kolibríe geldt een opzegtermijn van 1 maand en kan er op elke dag van de maand opgezegd worden. Dit geldt zowel voor contracten voor bepaalde als voor contracten voor onbepaalde tijd.



2 OPZEGTERMIJN VOOR DE SAMENWERKING TUSSEN U EN DE PAYROLLORGANISATIE

Wanneer u besluit om de samenwerking met de payrollorganisatie te beëindigen, bent u dan toch verplicht om gedurende een vastgestelde periode met de payrollorganisatie samen te blijven werken of bent u vrij om te gaan en staan waar u wilt? En bent u verplicht om alle medewerkers (inclusief de zieke medewerkers!) weer in eigen dienst te nemen of bent u hierin flexibel in uw keuze? Bij sommige payrollers dient u, wanneer u stopt, zelfs met terugwerkende kracht een hoge omrekeningsfactor te betalen.

Bij Kolibríe gaan we geen contract met u aan maar werken we op basis van een gentlemen's agreement. Wij werken graag met u op basis van wederzijdse tevredenheid. Bovendien bent u bij beëindiging van de samenwerking flexibel in het al dan niet weer in eigen dienst nemen van de medewerkers.



3 UW TARIEFSTELLING BIJ OPVOLGENDE CONTRACTEN

De payrollorganisatie is als juridisch werkgever verantwoordelijk voor de contractuele verplichtingen. De medewerker staat immers bij de payrollorganisatie op de loonlijst en niet bij u. Al naar gelang een medewerker langer in dienst is, gaat hij/zij meer rechten opbouwen in de vorm van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Dit betekent een stijgend risico voor de payrollorganisatie. Betekent dit ook een stijgend tarief voor u?

Bij Kolibríe werken we met bepaalde tijd contracten binnen de fasesystematiek. Echter hanteren wij géén uitzendbeding en géén uitsluiting van loondoorbetaling. Daarnaast blijft uw tariefstelling altijd gelijk, ongeacht of het een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd is. Duidelijkheid... dat telt!

4 ONBEPAALEDE TIJD CONTRACTEN

Hoe gaat de payrollorganisatie om met de onbepaalde tijd contracten? Worden deze wel door de payrollorganisatie gegeven of bent u dan verplicht de medewerker weer in eigen dienst te nemen? En hoe zit het met de risico's zoals ziekte en ontslag bij onbepaalde tijd contracten? Draagt de payrollorganisatie zorg voor deze kosten of betaalt u achteraf de rekening?

Bij Kolibríe krijgen de medewerkers na 5,5 jaar dienstverband een contract voor onbepaalde tijd. U kunt er als ondernemer echter zelf voor kiezen hier positief van af te wijken en uw vaste medewerkers al na 2 jaar een contract voor onbepaalde tijd te geven. De daarbij horende risico's vallen nog steeds volledig onder de verantwoordelijkheid van Kolibríe.



5 VERPLICHTE CONTRACTUREN

Als u alleen de daadwerkelijk gewerkte uren van uw medewerkers doorgeeft en betaalt, dan weet u al van te voren exact waar u aan toe bent. En bent u dus heel flexibel en in staat om de uren (en dus uw loonkosten!) te sturen en te controleren. Sommige payrollorganisaties hanteren een verplicht aantal contracturen per periode: of de uren gewerkt zijn of niet, u wordt eraan gehouden ze te betalen.

Bij Kolibríe betaalt u echt alleen de daadwerkelijk gewerkte uren, wat u maximale flexibiliteit biedt.

6 OFFERTE GEBASSEERD OP MINIMAAL AANTAL UUR

Is de uitgebrachte offerte gebaseerd op een minimaal aantal uur per week/maand? En verandert uw tariefstelling daardoor, indien u door uiteenlopende omstandigheden minder uren gaat inlenen dan vooraf conform offerte afgesproken? Sommige payrollorganisaties kunnen het payrolltarief met terugwerkende kracht in zo'n geval aanpassen!

Bij Kolibríe is de offerte aan u uitgebracht niet gebaseerd op een minimaal aantal uur en blijft u dus altijd flexibel in het aantal uur per week/maand dat u inleent via Kolibríe.



7 STARTTARIEVEN

Zijn er bij een payrollorganisatie starttarieven van toepassing? Wees dan kritisch over wat er daarna met uw tarieven gebeurt en in hoeverre u verplichtingen heeft naar de payrollorganisatie (zie punt 2).

Bij Kolibríe werken we met vaste tarieven afhankelijk van pensioendeelname en weet u vooraf waar u aan toe bent.



8 EIGEN RISICO VAN TOEPASSING

Is er een gedeeltelijk of geheel eigen risico van toepassing? Of bijvoorbeeld pas na een bepaalde periode van samenwerking? Denk aan ziekte, ontslag, verantwoordelijkheid bij urenverlies en juridische verplichtingen richting uw medewerkers. Bij sommige payrollorganisaties blijft u gewoon verantwoordelijk voor de ziekte, herintegratie en alle zaken met betrekking tot Wet Poortwachter en zult u de rekening van bijvoorbeeld de Arbo-arts of zelfs de kosten voor het gehele ziekte- en/of ontslagtraject gewoon moeten betalen.

Bij Kolibríe dragen we vanaf dag 1 van de samenwerking zorg voor alle werkzaamheden én kosten omtrent risico's zoals ziekte, ontslag, leegloop en juridische conflicten. Zorgeloos zakendoen, dat is waar het bij Kolibríe om draait.

9 OPVANG VERLIES VAN UREN ('LEEGLOOP')

Belangrijk voor uw medewerkers is hoe de payrollorganisatie omgaat met het zogenoemde leeglooptraject, in geval van ontslag, voor uw medewerkers. En hoe is dit geregeld met de kosten die hieruit voortvloeien, komen die uiteindelijk voor uw rekening of draagt de payrollorganisatie deze kosten?

Bij Kolibríe verzorgen we het volledige zogenoemde leeglooptraject. Daarnaast gaan we altijd in overleg met u en uw medewerker op zoek naar de beste oplossing. Kolibríe start een traject waarbij het uiteindelijke doel is om een nieuwe geschikte baan voor de medewerker te zoeken.

10 ALL-IN TARIEF

Een uurtarief is vaak als volgt opgebouwd: het bruto uurloon van uw medewerker vermenigvuldigd met de omrekeningsfactor. De marge voor het payrollbedrijf kan hier nog bijkomen wanneer deze niet is opgenomen in de omrekeningsfactor. Ga kritisch na of alles wat de wet verplicht stelt, is opgenomen in het tarief dat u betaalt aan de payrollorganisatie: bruto uurloon, vakantiegeld, vakantiedagen, feestdagen, kort verzuim, afdrachten, pensioensopbouw, etc. Is dit niet het geval, houdt u dan rekening met facturen achteraf.

Veelal komen we zogenaamde all-in omrekeningsfactoren van 1,35 of zelfs minder tegen. Hierin kunnen onmogelijk alle werkgeverslasten en verplichte CAO-fondsen zijn inbegrepen. Let daarom ook specifiek op het loon: is dit een bruto uurloon inclusief reserveringen (vakantiegeld en vakantiedagen)? Dan zou het kunnen lijken alsof de omrekeningsfactor veel lager is dan in werkelijkheid (op uw uiteindelijke factuur) blijkt.

Bij Kolibríe betaalt u gewoon een daadwerkelijk all-in tarief en zitten de reserveringen van vakantiegeld en vakantiedagen opgenomen in de omrekeningsfactor. Zo weet u altijd vooraf waar u aan toe bent.

11 AANPASSEN VAN HET TARIEF

Vaak staat in de algemene voorwaarden dat een tarief te allen tijde en zonder overleg gewijzigd kan worden.

Kolibríe zal alleen haar tarief verhogen als dat vanuit wettelijke kant zal moeten. Denk hierbij aan tussentijdse wijzigingen in premies en loonstructuur opgelegd door de overheid en/of CAO.



12 DIGITALISERING

Hoe gaat het volledige traject met betrekking tot uren doorgeven, inschrijving medewerkers en het ondertekenen van contracten?

Kolibríe heeft al haar processen volledig geautomatiseerd. Zo schrijven uw medewerkers zich digitaal in en kunnen ze het contract middels een digitale handtekening (d.m.v. sms met TAN-code) ondertekenen. Binnen 5 minuten is uw medewerker foutloos en volledig ingeschreven. U geeft vervolgens de uren digitaal door.

13 FISCALE VRIJWARINGEN EN KEURMERKEN

U betaalt de payrollorganisatie een tarief waarin alles is opgenomen wat de wet voorschrijft. Onder andere de afdrachten die u als werkgever zelf zou doen als u niet zou payrollen. De payrollorganisatie verzorgt nu deze afdrachten. Maar wist u ook dat wanneer de payrollorganisatie deze verplichting niet nakomt, u alsnog verantwoordelijk bent? In geval van wanbetaling (faillissement) van het payrollbedrijf zal de fiscus namelijk alsnog bij u de afdrachten incasseren (Wet op de Ketenaansprakelijkheid). In het kader hiervan is het daarom van groot belang dat u nagaat of de volgende zaken in orde zijn bij een payrollorganisatie:

- **Branchevereniging**
Aansluiting bij een branchevereniging (bijvoorbeeld de NBBU of ABU).

- **SNA en NEN-certificering**
Een keurmerk van de Stichting Normering Arbeid. SNA omvat onder andere een toetsing volgens de NEN 4400-norm.

Met deze NEN-norm is één landelijk eisenpakket, een keurmerk, voor payrollers en uitzendbureaus tot stand gekomen waardoor ondernemers beter beschermd zijn tegen fraude. De NEN-norm stelt strenge eisen aan de personeels- en loonadministratie. Concreet betekent dit voor u dat u weet dat de payrollorganisatie periodiek wordt gecontroleerd op administratie, financiële status en afdrachten. En dus of u te maken heeft met een financieel solide organisatie.

Meer informatie hierover vindt u op www.normeringarbeid.nl.

Kolibríe is lid van de NBBU en voldoet uiteraard aan de strenge NEN-normering.

Bovenstaande zijn de meest gehoorde voorwaarden die we regelmatig tegenkomen. Toch zijn er nog meer kleine lettertjes die we weer individueel tegenkomen. Denk hierbij aan:

- Verantwoordelijkheid voor allerlei schades;
- Boetes en hoge rentes die kunnen worden opgelegd voor het niet tijdig betalen van de factuur;
- Aansprakelijkheid voor vreemdelingen;
- Het niet kunnen verkopen van uw bedrijf voordat u iedereen terug neemt in dienst;
- Etc.

Bij overgang naar een payrollorganisatie zijn de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van uw medewerkers van groot belang. Heeft u voldoende duidelijkheid in de arbeidsvoorwaarden van uw medewerkers?

Bij Kolibrerie zijn de medewerkers net zo belangrijk als onze opdrachtgevers en daardoor is onze visie goede arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers te creëren.



1 RESERVERINGEN VOOR VAKANTIEGELD EN VAKANTIEDAGEN

Krijgen alle medewerkers bijvoorbeeld evenveel vakantiedagen toegewezen of wordt hier onderscheid in gemaakt? Sommige payrollers hanteren bijvoorbeeld slechts 20 vakantiedagen!

Iedere medewerker bouwt bij Kolibrerie 24 vakantiedagen op bij een fulltime dienstverband.

2 UITZENDBEDING

Is er sprake van een uitzendbeding, waardoor alle verplichtingen aan de medewerker per direct opgezegd worden bij beëindiging van het contract? Uw medewerkers dienen dan direct naar het UWV te gaan, want de payrollorganisatie zal direct het contract beëindigen. De medewerker krijgt dan 70% van het laatst verdiende loon.

Kolibrerie hanteert absoluut geen uitzendbeding.



3 UITSLUITING LOONDOORBETALING

Normaliter moet de payrolller het loon doorbetalen als de medewerker niet kan werken door een oorzaak die in redelijkheid voor risico van de werkgever komt. Als uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is overeengekomen hoeft de payrolller, als er sprake is van leegloop, het loon niet door te betalen aan de medewerker.

Bij Kolibrerie wordt er in het geval van 'leegloop' loon doorbetaald. Wij sluiten de loondoorbetalingsverplichting dus niet uit.

4 SOORT CONTRACTEN

Hoeveel contracten voor bepaalde tijd mag de payrollorganisatie geven voordat de medewerker recht heeft op een contract voor onbepaalde tijd?

De medewerkers van Kolibrerie ontvangen gedurende 5,5 jaar contracten voor bepaalde tijd alvorens een contract voor onbepaalde tijd wordt aangegaan. U kunt er als ondernemer echter zelf voor kiezen hier positief van af te wijken en uw vaste medewerkers al na 2 jaar een contract voor onbepaalde tijd te geven.



5 OPBOUW (SOORT) PENSGIOEN

Bouwt uw medewerker direct (of pas na 26 gewerkte weken) pensioen op. Volgens de Basisregeling of volgens de Plusregeling van het pensioenfonds StiPP?

Bij Kolibrerie bouwen medewerkers van 21 jaar en ouder na 26 weken pensioen op volgens de Basisregeling van de StiPP. De Plusregeling van de StiPP gaat van kracht wanneer de medewerker 52 weken deelnemer is geweest van de Basisregeling.

6 COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

Is er voor de medewerkers een collectieve zorgverzekering afgesloten?

Kolibrerie heeft een collectieve zorgverzekering voor haar medewerkers afgesloten bij CZ Actief in Gezondheid. Naast twee basisverzekeringen, met een lage nominale premie, heeft CZ een aantal aantrekkelijke aanvullende verzekeringen.

7 COLLECTIEVE ONGEVALLEN- VERZEKERING

Zijn de medewerkers verzekerd voor ongevallen op de werkvloer en tijdens woon- werkverkeer?

Kolibrerie heeft voor haar medewerkers een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. Hiermee zijn ze verzekerd tegen ongevallen op de werkvloer en tijdens woon- werkverkeer.