



Schrijver en uitgever:

Acceso BV
Kolmschotlanden 103
Enschede
Tel. 053-4310419
info@acceso.nl

Copyright

© 2014 Acceso BV, Enschede, Nederland

Uitgave 2

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit dit boek mag worden verveelvoudigd, vertaald, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de schrijver.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit dit boek in bloemlezingen, readers, internetpagina's en andere compilatiewerken dient men zich tot de schrijver te wenden.

All rights reserved.

No part of this book may be reproduced, translated, stored in a database or retrieval system, or published, in any form or in any way, electronically, mechanically, by print, photo print, microfilm or any means without prior written permission from the writer.

Uitzondering

U mag dit e-book weg geven in de huidige staat zonder wijzigingen in de tekst, opmaak, illustratie, vormgeving, enz. enz.

Aansprakelijkheid

Ondanks alle aan de samenstelling van de tekst bestede zorg, kan de schrijver en uitgever geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade, die zou kunnen voortvloeien uit enige fout, die in dit boek kan voorkomen.

Tip 1

Laat je goed informeren over de voor en nadelen van Uitzenden en Payrollen. Ga niet over één nacht ijs!!

Uitzenden en Payrollen kan op verschillende manieren worden toegepast. Bij bedrijven tot ± 30 werknemers kunnen alle werknemers in dienst zijn via een uitzend of payrollconstructie. Bedrijven van 30 werknemers of minder beschikken bijna nooit over een eigen HRM afdeling, omdat de kosten hiervoor simpelweg te hoog zijn. Vaak wordt een accountant van buiten het bedrijf belast met het vervaardigen van de salarissen en de contracten. Deze accountant heeft veel verstand van boekhouding, maar is niet specifiek opgeleid voor HRM vraagstukken. Bedrijven met 30 werknemers of meer hebben vaak intern iemand aangewezen de personeelszaken er even bij doet, totdat men groot genoeg is om een eigen HRM afdeling te hebben.

Tegenwoordig zie je steeds meer dat ook grote bedrijven geheel of gedeeltelijk hun expertise buiten de onderneming zoeken en zich op maat laten bedienen. In onze ogen is een goed payrollbedrijf uw externe HRM dienen wij er voor te zorgen dat alles goed verloopt. Wij regelen cursussen om de kennis van de medewerker op peil te houden. Wij zorgen voor een bedrijfsreglement waardoor u de werknemers en u zelf een stuk zekerheid bied en dus niet voor onverwachte problemen komt te staan. Ons bedrijfsreglement bevat de volgende onderdelen en kan desgewenst worden uitgebreid.

- ❖ Arboregeling 36 pagina's inclusief formulieren
- ❖ Auto reglement
- ❖ Berijders overeenkomst
- ❖ Beoordelingsgesprek
- ❖ Beoordelingsformulier
- ❖ Functioneringsgesprek
- ❖ Functioneringsformulier
- ❖ Veiligheid reglement
- ❖ Huisreglement
- ❖ Gedragscode reglement
- ❖ Cafeteria reglement
- ❖ Verzuimreglement

Er zijn 3 werkgeversbonden die ieder hun eigen cao hebben voor werknemers in de uitzend en Payroll wereld. De grootste is de ABU, dan de NBBU en als laatste de NVUB. Wij geven de voorkeur aan de ABU, omdat die de beste cao hebben voor hun werknemers. Deze CAO is ook algemeen verbindend verklaard, wat betekend dat iedere Uitzend of Payroll organisatie die niet is aangesloten bij een van de bonden automatisch de CAO van de ABU moet volgen. Naar onze mening zijn werknemers via de ABU CAO beter beschermd dan via een andere bond. Er was nog een andere bond genaamd VPO. De vakbonden weigeren echter een overeenkomst met deze bond te sluiten, waardoor er ook geen CAO meer is.

Er zijn meer dan 1000 Uitzend of Payrollbedrijven in Nederland, dus er is keus genoeg. Helaas moeten wij erkennen dat er in onze branche veel kaf onder het koren zit er daarom adviseren wij altijd goed op te letten dat u ook krijgt wat u is beloofd. Een werknemer heeft nu eenmaal een bepaalde prijs.

Tip 2

Ga altijd in zee met een organisatie die referenties kan geven en over een G rekening beschikt.

Ga uitsluitend in zee met een bedrijf die referenties kan verstrekken en controleer deze ook. Ieder bedrijf kan failliet gaan, maar bij een betrouwbare Uitzend of Payroll organisatie beschikt over een G rekening, zodat u er van verzekerd bent, dat tot dat moment alle belastingen en pensioen keurig zijn betaald. Deze instanties gaan met de wet ketenaansprakelijkheid bij u komen om het geld dat de belasting dienst had moeten ontvangen alsnog bij u te innen. U bent namelijk te allen tijde aansprakelijk voor de afdrachten van loonheffingen en pensioen van de payroll werknemer.

Dat zelfde geld voor de wijze waarop een werknemer zijn werkzaamheden voor u uitvoert. Als hij zich niet houdt aan de afspraken b.v. veiligheid en daar komt een ongeluk van bent u als gebruiker van die werknemer alsnog aansprakelijk. Een goede Uitzend of Payroll organisatie heeft die aansprakelijkheid gedekt via een verzekering, wat betreft de schade aan gebouw of derden. Als er een ongeluk plaats vind, waarbij er een opname in het ziekenhuis plaats vind, dan komt ook de arbeidsinspectie om de hoek kijken. Hiervoor bestaat geen verzekering, en u moet opdraaien voor de boete.

Met de nieuwe wet WAB, wordt het moeilijker de wet te omzeilen, maar er zijn altijd wel slimmeriken, die weer een sluipteg weten te vinden. Er staan borden langs de snelwegen waarin payroll wordt aangeboden voor factor 1,42. Dus bij een uurloon van € 10,00 worden uw kosten € 14,20 per uur. Dat betekent dat de aanbieder van een dergelijk tarief een aantal essentiële zaken uit de kosten heeft gehouden, zodat u deze kosten alsnog zelf moet dragen. Bij deze tips is ook een berekening gemaakt zien waaruit de totale kosten bestaan als iemand € 10,00 per uur verdient bruto.

Er is een Stichting Normering Arbeid. Daar kan men zich bij aansluiten dan wordt je als organisatie 2 maal per jaar gecontroleerd, of jij je als organisatie aan de regels en afspraken houdt. Wij begrijpen niet dat de overheid met de nieuwe wet WAB niet iedere Uitzend of Payroll organisatie verplicht om gecertificeerd te zijn.

Tip 3

Vraag referenties op van bedrijven bij de payrollorganisatie

Vraag aan het Uitzend of Payroll organisatie waarmee je zaken wilt gaan doen een aantal referenties. Bel zelf met de bedrijven en laat je goed informeren over het bedrijf waarmee je zaken wilt gaan doen. Let er op dat het echte bedrijven zijn, die staan ingeschreven bij de K.V.K.

Tip 4

Vraag minimaal 3 offertes aan en kijk goed naar de verschillen. Goedkoop kan duurkoop zijn, maar dat hoeft niet.

Een werknemer kost geld. Dat kost hij wanneer hij bij u in dienst is, en dat kost hij ook in dienst via een Uitzend of Payroll organisatie. Bereken zelf eerst eens goed wat de werknemer kost wanneer hij bij u op de loonlijst staat en vergelijk dat met een Uitzend of Payroll organisatie. Kijk of er geen addertjes onder het gras zitten.

Tip 5

Bereken goed wat je werkelijke kosten zijn van een werknemer, dat is meestal hoger dan je had verwacht. (hier hebben wij ook tips voor)

Wat kost een werknemer nu werkelijk? In de onderstaande tabel hebben wij alle relevante zaken meegenomen en hieronder de toelichting.

Fase A 0 uren contracten Werknemer	1		2	
	Via eigen Admin.	CAO ABU via Acceso	Via eigen Admin.	CAO ABU via Acceso
Factor		1,76		1,76
Bruto salaris per uur	10,62	10,62	11,98	11,98
Pensioen 11,35 % Franchise 5,58	0,3802		0,7021	
Loonheffing 6,96+6,95+1,52+2,0+ 5,0+1,22 =23,65	2,5116		2,8333	
vakantiegeld 8%	8%	0,8496	0,9584	
Kerst, pasen, pink, koning, hemel, nieuwjaar, bevrijdisdag	7	0,2859	0,3225	
26 vakantiedagen		1,0620	1,1980	
ziektkosten 4%	4	0,4248	0,4792	
kort verzuim 1,5 dag per jaar	1,5	0,0613	0,0691	
cal verlof 2 dagen per jaar	2	0,0817	0,0922	
bijzonderverlof 2 dagen per jaar	2	0,0817	0,0922	
Admin/accountant		0,1731	0,1731	
Arbowet/ziekteverz.		0,4779	0,5391	
einde jaaruitkering 5%		0,5310	0,5990	
Transitievergoeding op basis van 190 uur p. week		0,2500	0,2500	
Kosten per uur		€ 17,54	€ 18,69	€ 20,04
Per week van 37,5 uur		657,78	700,92	751,43
Per 4 weken		2631,12	2803,68	3005,71
Kosten per jaar		34.204,58	36.447,84	39.074,27
In mindering op de kosten via Acceso				
26 dagen vakantie			€ 3.693,38	€ 4.166,36
Feestdagen			€ 981,29	€ 1.106,95
Ziekteverzuim 4%			€ 1.477,35	€ 1.666,54
Bijz.verlof/cal. Verlof kortverzuim			€ 781,29	€ 881,34
Totale kosten per jaar via Acceso			29.514,53	33.294,16
Werkelijke kosten per uur		€ 17,54	€ 14,19	€ 20,04

Via eigen admin.

Via Acceso Payrolling B.V. CAO ABU

Uw kosten per jaar op basis 38 urige werkweek voor werknemer 1 en 4 zijn:

Uw kosten per jaar op basis 38 urige werkweek voor werknemer 1 en 4 via Acceso zijn:

34.204,58

Uw voordeel:

29.514,53

Loonheffing uileg

4.690,05

6,96%

Waarvoor

6,95%

Basis premie WAO/WIA

2,00%

Zorgverzekeringswet

1,52%

ww premie vast

5,00%

Whk premie

1,22%

ww premie flex

Algemeen fonds/sociaalfonds leerlingwezen

Totaal

23,65%

Totaal kost deze werkgever nu u € 17,54 per uur. Dat kost hij elk uur, elke dag, elke week, elke maand, het gehele jaar. Want als hij een snipperdag neemt betaald u hem of haar, als hij met vakantie gaat betaald u hem of haar, als hij of zij ziek is betaald u hem of haar.

Als u deze werknemer bij ons zij gaan uitzenden dan kost hij u 14,19 per uur!!

In mindering op de kosten via Acceso				
26 dagen vakantie			€ 3.693,38	€ 4.166,36
Feestdagen			€ 981,29	€ 1.106,95
Ziekteverzuim 4%			€ 1.477,35	€ 1.666,54
Bijz.verlof/cal. Verlof kortverzuim			€ 781,29	€ 881,34
Totale kosten per jaar via Acceso			29.514,53	33.294,16
Werkelijke kosten per uur		€ 17,54	€ 14,19	€ 20,04
			€ 16,01	

Tip 6

Als je gaat Uitzenden of Payrollen, maak dan gebruik van de G Rekening.

Er is eindelijk een datum gesteld waarop het Depotstelsel het stelsel van G-rekeningen gaat vervangen. De belastingdienst, de banken en het bedrijfsleven hebben afspraken gemaakt dat het Depotstelsel op 1 januari 2014 wordt ingevoerd. Voor de vervanging van het G-rekeningenstelsel is een overgangperiode van een jaar afgesproken. Het G-rekeningstelsel vervalt dus op 1 januari 2015. Het Depotstelsel houdt in dat aannemers en inleners het bedrag dat zij nu nog op de G-rekening van de onderaannemer of uitlener storten, straks overmaken naar diens depotrekening bij de belastingdienst. De depotrekening moet worden aangevraagd bij de belastingdienst. Dit moet gebeuren via het persoonlijk domein dat ook wordt gebruikt voor de aangiften loonbelasting, vennootschapsbelasting en omzetbelasting.

G-rekening overleeft; depotstelsel Belastingdienst exit

Het depotstelsel gaat de geblokkeerde rekening (hierna: g-rekening) niet vervangen. Dat heeft de Belastingdienst begin maart bekend gemaakt. Reden: de Belastingdienst gaat zo veel mogelijk terug naar de kerntaken. Het fungeren als zogenaamde bank voor aannemers en inleners hoort daar niet bij.

Het doel van een depotstelsel of een g-rekening was het vrijwaren van de aannemer of inlener voor aansprakelijkheid. Indien een aannemer of inlener besluit een onderaannemer aan te nemen voor het verrichten van werkzaamheden, is de aannemer of inlener hoofdelijk aansprakelijk voor de loon- en omzetbelasting die de onderaannemer verschuldigd is. Om te voorkomen dat de onderaannemer de belasting niet afdraagt en de (hoofd)aannemer of inlener deze moet betalen, is nog steeds de G-rekening de enige waarborg, dat alle belastingen netjes worden betaald.

Tip 7

Kijk goed naar je eigen organisatie, is een flexibele schil handig of juist lastig. Of juist alles via Uitzenden of Payrollen

Iedere organisatie kan uitzenden of payrollen en als u punt 5 goed hebt gelezen, dan is er geen redenen meer om het niet te doen. Toch kan het in sommige gevallen goed zijn personeel zelf op de loonlijst te hebben. In een tijd van schaarste op de arbeidsmarkt, en het moeilijk is om gekwalificeerd personeel te krijgen kan het handig zijn deze een vaste aanstelling te geven bij u bedrijf. Maar er zijn heel veel functies in een bedrijf waar de arbeidsmarkt vol mee is en gemakkelijk zijn te werven. Voor deze functies is Uitzenden een uitkomst.

Ook bij zware functies waar een bedrijf toch graag wil weten, of men de juiste persoon heeft aangenomen is Uitzenden een goede optie. U mag 3 contracten geven met straks een maximum van 3 jaar totaal. Een Uitzendorganisatie mag volgens de ABU CAO in Fase A welke 1,5 jaar duurt een onbeperkt aantal contracten geven. Daarna gaat de werknemer naar Fase B en deze fase duurt 4 jaar. In die 4 jaar mogen wij 6 contracten geven. Er zijn nu 5,5 jaar verstreken en dat moet lang genoeg zijn om te weten of de medewerker geschikt is voor de functie. Is men echter nog in onzekerheid, door andere omstandigheden, denk aan verminderde omzet/productie dan bestaat er nog een mogelijkheid van Fase C. In Fase C krijgt de werknemer een contract bij het Uitzendbedrijf voor onbepaalde tijd.

Tip 8

Per 1 januari 2020 voert het kabinet diverse wijzigingen door rond de opbouw van premies voor de Werkhervattingskas (Whk). In de nota Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2020 van UWV staan ze onder elkaar.

Sinds 1 januari 2014 is de gedifferentieerde premie WGA vervangen door de WHk premie. Whk betekent Werk Hervattings Kas. De woorden zeggen het al, deze premie wordt gebruikt om flexwerkers die ziek worden tijdens een contract overeenkomst of binnen 4 weken na einde contract, niet meer op kosten van de overheid een ziektewet uitkering krijgen, maar deze uitkering wordt bekostigt uit de opbrengsten van de premie.

Voor 2020 staan er een aantal veranderingen op stapel voor de Ziektewet (ZW) en de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) die gevolgen hebben voor de bepaling en de hoogte van de Whk-premies.

Organisaties in uitzendsector

De eerste wijziging houdt in dat de Belastingdienst alle uitzendbureaus per 1 januari 2020 weer indeelt in sector 52. In het verleden verzochten veel uitzendbureaus de fiscus om hun organisatie buiten de uitzendsector in te delen omdat de premies daar lager uitvielen. Uitzendbureaus krijgen daarom in 2020 te maken met hogere premies. In een aantal vak sectoren dalen de premies juist door het vertrek van de uitzendbureaus.

Gemiddelde percentage voor alle berekeningen

De rekenpercentages voor de ZW en WGA vervallen. Voortaan wordt het gemiddelde percentage in alle berekeningen gebruikt. Zo kunnen grote en middelgrote werkgevers voor 2020 een individuele opslag of korting krijgen op het gemiddelde percentage in plaats van op het rekenpercentage. Kleine werkgevers betalen een sectorale premie voor de WGA en ZW.

Gewogen premiebepaling

Voor het berekenen van de premiepercentages waren de totale lasten en loonsommen van kleine, middelgrote en grote werkgevers samen altijd het uitgangspunt. Per 2020 worden die van de sectorpremies alleen gebaseerd op die van kleine werkgevers. Het gemiddelde premiepercentage en het gemiddelde werkgevers risico percentage wordt berekend op basis van het andere deel van de totale lasten en loonsommen.

Daarnaast verandert er nog iets in de individuele premiebepaling van (middel)grote werkgevers. De Belastingdienst bepaalt het gemiddelde risicopercentage van werkgevers op basis van de gemiddelde loonsom over een periode van 5 jaren in plaats van alleen het meest recente jaar. Dit zorgt ervoor dat het gemiddelde werkgevers risico percentage een zuiver gewogen gemiddelde is van alle individuele werkgevers risico percentages.

Gemiddelde premie ZW en WGA

Als de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) per 1 januari 2020 is ingevoerd, komen de sectorfondsen te vervallen. Dat betekent dat de zogenoemde staartlasten Ziektewet doorschuiven naar de Werkhervattingskas. Van staartlasten is sprake bij ZW-uitkeringen die zijn ontstaan toen een werkgever verzekerd was via UWV, terwijl de werkgever inmiddels eigenrisicodragers voor de ZW is.

Tip 8

Ontslag uitzendwerknemers veel eenvoudiger, ook als deze in fase C van het ABU CAO zitten.

Er is geen een werkgever in Nederland die werknemers gaat ontslaan voor zijn plezier. Een werkgever ontslaat werknemers, of doordat de economische situatie dat noodzakelijk maakt voor het voortbestaan van de onderneming, of dat er een verschil van inzicht is ontstaan tussen werkgever en werknemer in de breedste zin van het woord. Er is nog een derde reden en dat is geen enkel probleem, want dat is ontslag op staande voet bij dringende redenen. Als er verschil van inzicht is ontstaan met vaak onoverbrugbare gevolgen dan moet er ontslag worden aangevraagd bij het UWV voor contracten met onbepaalde tijd of bij contracten die nog minstens 3 maanden looptijd hebben.

Het UWV verlangt een goed onderbouwde argumentatie van de werkgever alvorens zij toestemming geven de medewerker te ontslaan. Deze procedure duurt in het gunstigste geval 3 maanden, maar vaak langer omdat er heen en weer geschreven wordt over de argumentatie.

Een Uitzend of Payrollorganisatie hoeft geen argumentatie te geven, behalve een schrijven van het bedrijf waar de werknemer tewerk is gesteld met de mededeling, dat de inleenovereenkomst met de betrokken werknemer wordt beëindigd met de gebruikelijk opzegtermijnen. Dit schrijven is voldoende voor de Uitzend of Payrollorganisatie om ontslag aan te vragen bij het UWV. Deze ontslagaanvraag begeleidt worden met een lijst van bedrijven die door de Uitzend of Payrollorganisatie zijn aangeschreven met het verzoek te kijken of er plaats is binnen hun onderneming voor de betrokken werknemer. Is er interesse dan mag deze werknemer gaan werken voor dat bedrijf zonder of met tussenkomst van de Uitzend of Payrollorganisatie. Met andere woorden een Uitzend of Payrollorganisatie moet haar best doen deze werknemer ergens anders te plaatsen. Wij sturen gemiddeld tussen de 50 en 75 sollicitatie brieven weg voor een werknemer waarvoor wij ontslag aanvragen. Het is niet van belang of de werknemer inmiddels werk heeft gevonden. Ziet het UWV dat wij ons best hebben gedaan, dan volgt de toestemming voor ontslag. Deze procedure duurt gemiddeld 3 maanden en gedurende die tijd moet de werknemer worden doorbetaald.

Tip 10

Geen extra kosten bij ziekte van een Uitzend of Payrollwerknemer.

Werknemers worden ziek en wij hebben daar het landelijk gemiddelde voor gebruikt. Die 4 % dat de werknemer ziek is wordt hij doorbetaald door het payrollbedrijf en niet door de werkgever waar hij tewerk is gesteld. Hierdoor zijn er ook geen extra kosten, integendeel men spaart loon uit. Dat uitgespaard loon kan men eventueel gebruiken om de andere tijdelijke kracht in te huren om de werkzaamheden over te nemen.

Natuurlijk is het zo dat dit per werknemer verschillend is. Is werknemer a 2% ziek per jaar dan vergoeden wij die 2% en u heeft geen kosten voor die 2%, maar is hij 12% ziek, dan vergoeden wij die 12% en u heeft geen kosten voor deze werknemer