

PAYROLLING:

VERSTANDIGE KEUZE?

Hoe je het ook wendt of keert: we hebben met zijn allen meer florissante tijden gekend in de branche. En met mindere tijden kan op verschillende manieren worden omgegaan. Tijdelijk personeel inzetten bijvoorbeeld, maar ook payrolling kan organisaties verlichting bieden. AV & Entertainment Magazine trok aan de bel bij payrollbedrijven Tentoo en Media Profession om te horen wat nu eigenlijk zo verstandig is aan de keuze voor payrolling.

Payrolling-aanbieders zijn dienstverleners op het gebied van personeel en organisatie. Een payroller neemt de administratieve handelingen en arbeidsrechtelijke risico's over van het bedrijf dat de payroller inschakelt. Juridisch gezien wordt de payrollaanbieder namelijk werkgever van het personeel - een kenmerkend verschil tussen payroll en salarisadministratie. De opdrachtgever blijft evenwel zelf verantwoordelijk voor het reilen en zeilen op zijn werkvloer en zal dus zelf zijn personeel aannemen, de hoogte van het salaris bepalen en functioneringsgesprekken voeren.

UIT HANDEN

De payrollaanbieder neemt wel alle administratieve handelingen over, zoals salarisadministratie en neemt daarbij de afdracht van loonbelasting en premies sociale verzekeringen, maar ook het verzorgen van arbeidsovereenkomsten, loon-doorbetalingen en verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid, ontslagprocedures en meer uit handen. "Het werken met payrolling betekent voor de opdrachtgever een beperktere financiële administratie en het geeft duidelijk inzicht in de personeelskosten, die daardoor gemakkelijk en vollediger aan een project gekoppeld kunnen worden, terwijl er voor de werknemers weinig verandert", legt Perry van Heije van Media Profession (een Hilversumse payroller die is gespecialiseerd in mediapersoneel) uit. "Hierdoor is payrolling voor elk bedrijf een interessante optie."

RISICO'S AFGEDEKT

Volgens Patrick Blom van Tentoo (het eerste payrollbedrijf van Nederland, met meer dan twintig jaar ervaring) is het juist in deze tijden aan te raden een payrollbureau in de arm te nemen: "Personeel hebben betekent altijd dat je bedrijf enig risico met zich meedraagt. Bij payrolling werkt een medewerker in een bedrijf, terwijl hij of zij op de loonlijst van het

payrollbureau staat. Wettelijk gezien is het payrollbureau de werkgever. Bij ziekte en te weinig werk is de werkgever afgedekt van risico's en is de werknemer verzekerd, doordat er premies worden afgedragen. Payrolling van Tentoo is er ook voor de freelancers (zonder VAR) en zzp'ers die hun vrijheid willen behouden, maar toch verzekerd zijn alsof men in loondienst is. Deze groepen, met name de freelancers zonder VAR, zien we de laatste twintig jaar gestaag groeien."

OOK NADELEN?

In het kader in dit verhaal staan de voordelen van payrolling mooi op een rijtje. Sceptici zullen zich meteen afvragen of er ook nadelen zijn aan deze vorm van verloning. Patrick Blom: "Er zijn weinig nadelen, maar er is wel een groot aanbod van startende payrollbureaus die niet de juiste certificering hebben. Een betrouwbaar bureau heeft een erkend waarborg en wordt ook regelmatig gecontroleerd. Wijzelf zijn in het bezit van een NEN4400-1 norm en zijn aangesloten bij de NBBU, de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen. Tentoo heeft overigens als enige payrollbureau ook een eigen CAO, we kunnen de NBBU CAO toepassen en bieden de mogelijkheid om te verlonen volgens de artiestenregeling. Uniek in de branche." De vergelijking die mensen vaak maken met een uitzendbureau ligt voor de hand, maar gaat volgens Blom mank: "De enige overeenkomst tussen een payrollbureau en een uitzendbureau is dat ze beiden werknemers te werk stellen bij een derde partij. Het grote verschil is echter dat bij payrolling geen werving en selectie wordt verricht en dat scheelt aanzienlijk in de kosten!"

INZICHT

Een veelgehoorde vraag bij bedrijven die zich oriënteren op beschikbare payrollmogelijkheden, is of de opdrachtgevers



DE VOORDELEN VAN PAYROLLING

VOOR WERKGEVERS:

- Men kan gemakkelijk inspelen op fluctuaties in het werkaanbod
- Geen doorbetalingsplicht voor de werkgever bij ziekte van een werknemer
- Er geldt geen opzegtermijn of minimale afname van uren
- Zekerheid van afdrachten premies en verzekeringen
- Men loopt minder arbeidsrechtelijke risico's
- Geen personeelsadministratieve lasten

VOOR FREELANCERS EN ZZP'ERS:

- Men kan geheel flexibel blijven en zelf (prijs)afspraken maken met de opdrachtgever
- Binnen 7 dagen het nettoloon op de rekening
- Verzekerd voor WW, ZW, WIA
- Geen debiteurenbeheer meer nodig
- Alle zaken zijn online te regelen

wel voldoende inzicht hebben in de personeelskosten. Het vormt echter geen enkel probleem, meldt Blom: "In ons geval kan men via my.tentoo de openstaande facturen en reeds betaalde facturen inzien. My.tentoo is een online systeem, dat naast dat het inzicht biedt in de salarisadministratie, ook zorgt voor een snelle, foutloze en eenvoudige afhandeling van urenverklaringen van de freelancer of flexwerker." Ook Media Profession kent een uitgebreid online systeem, vertelt Perry van Heije: "De Media Payroll is als een extra service opgestart, maar heeft een belangrijke plaats ingenomen binnen ons bedrijf. Zelfstandigen die geen eigen bedrijf (willen) hebben en toch op deze manier willen werken, kunnen dan hun projecten vervullen. Als je net aan het pionieren bent op welke werkwijze je aan de slag wilt gaan, zul je toch eerst moeten oriënteren binnen de branche. Daarbij zou je kunnen denken aan vragen als: hoe zitten mijn marktgebied en opdrachtgever in elkaar? Is het een zekere of onzekere tijd? Op welk moment ga je als freelancer of zzp'er met VAR-verklaring of via een verloning aan de slag? Bovendien zorgt de verloning voor een stukje bescherming, omdat je in loondienst bent. Veel producenten en andere opdrachtgevers zien het voordeel hiervan in."

VERSTANDIG

De voordelen voor de mediapayrollers zijn volgens Van Heije onder andere dat zij op elk gewenst moment de

gewerkte uren kunnen doorgeven en dat ouderwetse werkbrieftjes tot het verleden behoren. Het brengt tevens gemak; je hoeft niet meer ergens naartoe te rijden voor een handtekening. Veel freelancers hebben naast de klanten die ze via Media Profession kennen, ook eigen klanten. Ook deze uren kunnen ze registreren in hun urenstelsel. "En ook voor de opdrachtgever is het makkelijk", zegt hij. "De mediawerkgever ziet precies hoeveel de freelancer heeft gewerkt en kan daarvoor op elk gewenst moment in de database zijn goedkeuring geven. Ook bij de opdrachtgever geldt dat je met het digitale systeem werkt, waardoor de papieren werkbrieftjes ook voor hen niet meer nodig zijn." Payrolling is in deze tijden niet alleen een verstandige keuze volgens de heren, maar is er ook nog eens een stuk makkelijker op geworden dankzij de digitale mogelijkheden. Wel nog een tip van Patrick Blom, want waar moet je volgens hem nou eigenlijk op letten als je overweegt met een payroll in zee te gaan? "Kijk bijvoorbeeld naar een NEN certificering en of het bedrijf is aangesloten bij een vakbond. Ook de kostenopbouw van een verloning is natuurlijk belangrijk, maar datzelfde geldt voor het gevoel. Het bedrijf moet namelijk ook gewoon bij de organisatie of de freelancer passen." ■

Meer informatie op www.mediaprofession.nl en www.tentoo.nl