

# PAYROLLING



## Wat als payrollbedrijf failliet gaat?

Onze personeelsadviseurs komen veel bij onze klanten over de vloer om ze te helpen met allerlei vraagstukken. Een aantal ondernemers heeft gekozen voor het uitbesteden van hun werkgeversrisico's door een payrollbedrijf in de arm te nemen. In de dagelijkse praktijk blijven ze echter wel de belangrijke kernzaken zelf bepalen, zoals het aannemen van nieuwe werknemers, de hoogte van het salaris en het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken. De EKW personeelsadviseurs helpen bij die onderdelen en zien soms dat bij het overgaan naar een payrollconstructie de band met het personeel verandert. Ze springen regelmatig in om het hebben van 'hart voor de zaak' te helpen herstellen, vooral met betrekking tot het vaste personeel. De ervaring leert dat een klant met niet al te veel inspanning en ondersteuning zelf werkgever kan blijven/worden. Soms adviseren de personeelsadviseurs om over te gaan naar een payrollconstructie. Dit omdat het voor een ondernemer essentieel kan zijn om de kosten vooraf zoveel mogelijk in beeld te hebben of om zo het maximale uit een flexibele tijdelijke arbeidsovereenkomst te kunnen halen.

Hierbij zijn we als adviseurs wel scherp op de financiële positie van het payrollbedrijf. Bij een faillissement (in 2015 zijn er 170 payroll-/uitzendorganisaties failliet gegaan) loopt de opdrachtgever namelijk het risico dat de Belastingdienst een naheffing oplegt. Deze naheffing schuift dan door naar de inlenende ondernemer, omdat de payrollorganisatie zelf niet meer in staat is de loonbelasting voor het personeel te betalen. En een naheffing kan fors zijn! Door (regelmatig) een verklaring van goed betalingsgedrag van de payrollorganisatie of uitzendbureau aan te vragen bij de Belastingdienst, kan dit risico ingeperkt worden. Kortom: een payrollconstructie kan in bepaalde situaties een uitkomst zijn. Let wel goed op de risico's! Die wegen niet altijd op tegen het zelf goed (gaan) organiseren (of laten beheren) van de personeelsadministratie.

Heeft u vragen of wilt u hier meer informatie over? Telefoon 038-8528850 of [M.Patist@brouwers.nl](mailto:M.Patist@brouwers.nl).

**Maartje Patist:** Brouwers Adviseurs B.V./E.K. Williams Nederland B.V.

## CAO moet gehonoreerd blijven



"Laat je goed adviseren door bijvoorbeeld je accountant, een arbeidsrecht deskundige, een fiscalist etc. wanneer je overweegt via deze constructie personeel in te gaan zetten of over te hevelen. BOVAG kan daarin ook adviseren via de afdeling Ledenadvies. Payrolling mag niet leiden tot het uithollen van arbeidsvoorwaarden en iedereen die werkzaam is bij een tankstation of autowasbedrijf moet volgens de CAO gehonoreerd worden."

## Behoeft, maar is zeker geen allesomvattende "oplossing" voor elke werkgever



"Het is een feit dat ondernemers behoefte hebben aan flexibele arbeid, en dat de arbeidsrechtwetgeving in Nederland daar slechts beperkt ruimte voor biedt. Payroll voorziet in een behoefte, maar is zeker geen allesomvattende "oplossing" voor elke werkgever. Want de beperkte flexibiliteit binnen het Nederlands arbeidsrecht hoeft niet altijd voor problemen te zorgen. Het is het ook een kwestie van goed omgaan met de regels die er zijn: in onze ervaring kunnen de meeste leden, met advies op maat, ook heel goed uit de voeten met "normale" arbeidscontracten. Want laten we wel wezen: de behoefte aan arbeid is in onze branche niet heel wisselend maar vrij constant gedurende het jaar. Daar kun je dus ook op prima op plannen en je goed over laten inlichten.

De wettelijke regels dienen bovendien een duidelijk doel, want een arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer is in de meeste gevallen langdurig. En doet hoeft helemaal geen probleem te zijn, sterker nog: het kan draagt ook bij aan het behalen van de doelstellingen binnen de onderneming. De persoonlijke relatie tussen werkgever en werknemer is immers van groot belang, zeker bij een een bemand tankstation. Dit is bij uitstek een arbeidsintensieve onderneming, wat betekent dat het personeel de draaiende motor is van je bedrijf. Zonder personeel is er immers geen bemand tankstation. Het is dan ook zeker niet zonder risico's om als werkgever juist dit onderdeel van je bedrijf uit te besteden aan een payrollbedrijf. Je zou zelfs kunnen zeggen dat door met een payrollbedrijf in zee te gaan, je de zeggenschap over de spil van je onderneming uit handen geeft. En dit in de meeste gevallen enkel met het doel om het "juridische en administratieve gedoe" te vermijden. Overstappen op payroll is dus geen beslissing om lichtvaardig te nemen. Weeg voor je zelf goed af wat de voor- en nadelen zijn. En overleg uiteraard met ons als branchevereniging, daar zijn we voor."