

payroll

smart services | payroll freelance backoffice

Wist u dat ...

- Ook het werkgeverschap kan worden uitbesteed?
- U dan wel uw eigen personeel kan werven en selecteren, zonder dat u daarbij echter de gebruikelijke risico's van het werkgeverschap loopt?
- U dan bovendien verlost bent van alle administratieve verplichtingen van het werkgeverschap?

Deze service heet 'Payrolling' en wordt u aangeboden door SMART SERVICES.

Dankzij SMART SERVICES beschikt u over flexibel personeel dat zich toch sterk verbonden voelt met uw bedrijf.

Kosten?

Voor de gehele dienst rekent SMART SERVICES een maximale opslag van 5% over de loonsom.

Hoe werkt het?

Payrolling is het beste te vergelijken met een uitzendovereenkomst. SMART SERVICES is de juridische werkgever van uw medewerkers, maar de selectie van deze medewerkers ligt volledig in uw handen.

U kunt payroll zien als een verlengde proeftijd: op ieder door u gewenst moment kunt u besluiten om de samenwerking weer op te zeggen of de medewerker juist een eigen dienstverband aan te bieden.

Hoe zit het met ziekteverzuim? En met opzegtermijnen?

Als de medewerker ziek wordt, vervalt direct uw verplichting om loon door te betalen. U hoeft bovendien geen opzegtermijn in acht te nemen en betaalt alleen voor de uren die de medewerker daadwerkelijk voor u heeft gewerkt!

- Flexibele arbeidscontracten.
- Geen loonadministratie.
- Geen loonbetalingsverplichting bij ziekte.
- Werving en selectie van personeel in eigen hand.

Payrolling versus een reguliere arbeidsovereenkomst:

- Een reguliere arbeidsovereenkomst kan maximaal 3 maal worden verlengd. (maximale duur van de tijdelijke contracten samen 3 jaar) Bij de vierde overeenkomst heeft de medewerker automatisch recht op een overeenkomst voor onbepaalde duur. Bij een payrollsituatie bouwt de medewerker langzaam meer rechten op. De payrollovereenkomst kan in de eerste 2 fasen onbeperkt worden aangeboden. Fase 1 en 2 duren samen minimaal 2,5 jaar. Fase 3 heeft een maximale duur van 1 jaar. Vervolgens biedt fase 4 de zekerheid van een vaste overeenkomst voor onbepaalde duur. De minimale duur van de flexibiliteit is dus 3,5 jaar en in de praktijk is dit vaak 4 jaar en meer.
- Een contract voor bepaalde duur kan doorgaans niet tussentijds worden ontbonden. Nadat de proeftijd (maximaal 1 maand tenzij een contract voor minmaal 2 jaar wordt aangeboden) is verstreken, kan de arbeidsrelatie alleen nog via een ontslagprocedure, of wederzijds goedvinden worden beëindigd. Bij een payrollovereenkomst in fase 1 en 2 is geen sprake van een proeftijd. Partijen kunnen op ieder gewenst moment en zonder opgaaf van redenen de arbeidsrelatie weer ontbinden.
- Indien er sprake is van ziekteverzuim, dient de werkgever bij een reguliere arbeidsrelatie door te betalen (Wet Poortwachter, maximaal 2 jaar). Bij een payrollovereenkomst vervalt in geval

van verzuim direct de doorbetalingsverplichting voor de opdrachtgever. Het UWV neemt de doorbetaling over op basis van 70% van het laatstverdiende salaris (vangnet van het UWV).

- Bij een reguliere arbeidsovereenkomst kunnen de loonkosten aanvankelijk lager lijken dan het tarief dat wordt betaald voor een payroll-medewerker. Vaak wordt echter geen rekening gehouden met:

1. Kosten van administratiekantoor;
2. Verzekering voor arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim;
3. Verplichte bijdrage aan branchevereniging en Arbodienst;
4. Rentevoordeel;
5. Vrijwaring van risico en flexibiliteit (wat kost verzuim bijvoorbeeld afgezien van loonkosten).

Wanneer de kosten tegen elkaar af worden gezet, kan een payrollovereenkomst zelfs een besparing opleveren.

Betrouwbare partner...

SMART SERVICES is aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings-, en Uitzendondernemingen (NBBU). Deze organisatie bewaakt de kwaliteit in dienstverlening en heeft hiervoor strikte gedragsregels opgesteld. U kunt er zeker van zijn dat wij aan alle normen voldoen en over de juiste vergunningen beschikken.