

Payroll versus eigen verloning?

Creëer bewustwording als ondernemer over je totale personeelskosten. Wat kost jouw personeel per productief gewerkt uur (all-in)?

Hoe vaak stel jij jezelf de vraag: wat zijn nu mijn exacte kosten van mijn personeel? Als expert op het gebied van personeelszaken krijgen wij wekelijks de vraag waar de verschillen zitten in het zelf verlonen van de medewerkers of het uitbesteden van payroll services als uitzendbureau.

Hierbij is het belangrijk om alle factoren die belangrijk zijn voor het vergelijk mee te nemen. Ook de kosten die niet direct aan de loonstrook zijn toe te wijzen maar wel bijdragen aan de totale loonkosten.

In deze blog geven we je inzage in de kosten en risico's die buiten de werkgeverspremies invloed hebben op je totale loonkostensom.

Eigen verloning

Je hebt een medewerker 38 uur per week vast in dienst. Dan heeft deze medewerker recht op jaarlijkse betaling van deze 38 uur gedurende de 52 weken plus vakantiegeld. Als werkgever betaal je de werknemer ook tijdens vakantie-uren, dus heb je als werkgever ook 52 weken loonkosten.

Naast de basiskosten voor de verloning van jouw personeel ben je ook verantwoordelijk voor het juridisch werkgeverschap. Dit houdt in dat je naast de doorlopende loonkosten van een zieke medewerker ook de kosten voor een vervangend medewerker moet betalen én dat je de ARBO-kosten op je moet nemen. Onder ARBO-kosten valt o.a. de begeleiding die een zieke medewerker nodig heeft om weer te kunnen re-integreren in het werk.

Horeca payroll

Bij Payroll heeft deze medewerker dezelfde rechten in vergelijking met een eigen dienstverband. Dus deze medewerker met zijn 38 vaste uren heeft ook recht op een doorbetaling van 38 uur gedurende de 52 weken in een jaar. Bij payroll reken je als bedrijf af op basis van de gewerkte uren. In het tarief per gewerkt uur zit ook de opbouw van de vakantierechten. Dus tijdens de 5 weken verlof die de medewerker geniet heb je geen loonkosten, maar wordt de medewerker wel doorbetaald door NED Personeel.

De doorbetaling bij ziekte en de begeleiding van de zieke medewerker zijn voor rekening van je payrollpartner.

Payroll versus eigen verloning?

Vergelijk payroll versus verloning

Aangezien de werkwijze totaal anders is kan je het gezegde 'appels met peren vergelijken' hier wel op loslaten. Toch wil je als ondernemer weten welke voordelen en nadelen een Payroll constructie of eigen verloning bieden.

Daarom hebben wij een QuickScan opgebouwd. Dit is een methode waarbij de totale kosten van een eigen verloning versus een payroll 1 op 1 worden vergeleken. Plus de bijkomende kosten die je maakt bij een eigen verloning, denk dan aan:

- Arbodienst
- Salarisadministrateur/boekhouder
- Verzuimverzekering
- Kosten van administratie.
- Eigen risico bij verzuim
- Opvolging Wet poortwachter

Een payroll ontzorgt en is een verlengstuk van jouw onderneming op HR-gebied. Dit verhoogt de medewerkerstevredenheid. Tevens borg je risico's af. De impact hiervan komt in een andere blog.

Wil jij inzage krijgen in dit vergelijk en op deze manier bewustwording creëren? Plan dan een afspraak en wij vullen voor jouw onderneming de QuickScan in.