

Whitepaper

Veilig inhuren van interim-professionals

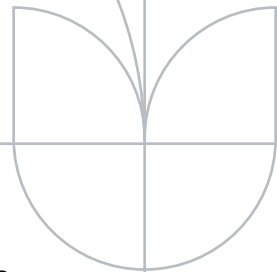
Better safe than sorry...



September 2024

compagnon 

In deze whitepaper hebben we het over:



| | |
|--|----|
| 1. Voorwoord..... | 3 |
| 2. Nieuwe wetten..... | 5 |
| 3. Opstarten handhaving schijnzelfstandigheid en inhuur zzp..... | 7 |
| 4. Huidige inhuur: een stappenplan | 11 |
| 5. Ondersteuning door Compagnon..... | 13 |



1. Voorwoord

Waar organisaties dertig jaar geleden vaak alleen met werknemers in loondienst en uitzendkrachten werkten, lopen er nu vaak werkenden van allerlei pluimage rond. Gedetacheerden, consultants, uitbesteed werk, uitzendkrachten, werknemers met een vast contract, flexwerkers en zelfstandigen met een eenmanszaak of een BV.

Een wirwar aan arbeidsrechtelijke vormen. Aan HR en inkoop om daar overzicht over te houden. Zeker nu het kabinet een aantal wetten en regelingen gaat veranderen. Al jaren werkt de overheid (commissie Roemer, commissie Borstlap, de SER, voormalig minister Van Gennip) aan nieuwe spelregels voor de veranderende arbeidsmarkt. Wat alle plannen gemeen hebben: flex wordt minder flex, het vaste contract moet weer de norm worden, vooral bij meer operationele functies in de lagere loonschalen.

Een belangrijke eerste stap: het handhavingsmoratorium voor de controle op schijnzelfstandigheid komt per 1 januari 2025 te vervallen. Je hebt er ongetwijfeld al over gelezen in de pers. Vanaf dat moment gaat de Belastingdienst weer actief controleren of ingehuurde zelfstandigen ook echt als zzp'er gezien kunnen worden. Zo nee, dan is er het risico op navordering van loonheffingen en sociale premies, en mogelijk boetes.

Met name bij uitvoerende, operationele werkzaamheden die onderdeel uitmaken van de kernactiviteit van een organisatie zal het een stuk lastiger worden om zzp'ers in te zetten.

Maar hoe zit dat eigenlijk met HR-, recruitment- en andere staffuncties? Binnen die vakgebieden blijft nog voldoende ruimte om als zelfstandig professional te werken, als iemand dat wil en kan. Opdrachtgevers hebben dus ook nog genoeg ruimte om interimmers met een specifiek kennisgebied tijdelijk in te zetten. Dat vraagt echter mogelijk wél om een aanpassing van het beleid.

“Scherp kijken naar de voorwaarden van een opdracht is essentieel”

Geen zzp'ers inzetten voor een tijdelijke functie, maar voor een concrete opdracht bijvoorbeeld. Scherp kijken naar de voorwaarden van die opdracht is daarbij essentieel. Dat geldt zowel voor nieuwe inhuur als voor lopende opdrachten. Met de juiste stappen zijn er, zeker bij staffuncties, nog legio mogelijkheden. Met de wetenschap dat sommige typen opdrachten, ook binnen HR, vanaf 2025 niet meer door zzp'ers gedaan kunnen worden, is het goed om te weten dat er gelukkig nog tal van alternatieven zijn.

Er kan veel, maar organisaties moeten wel snel met de voorbereidingen beginnen.

Wat gaat er veranderen en welke stappen moet je nu zetten? Als dé kennispartner op het gebied van externe inhuur en HR informeren wij je daar graag over. Hoe kan je toch blijven werken met een flexibele schil en wat kan er straks echt niet meer? Samen zorgen we ervoor dat de business - *as usual* blijft draaien, zonder risico's op extra loonheffingen of boetes van de fiscus. Wij noemen dat ons Veilig Inhuren Programma (VIP).

Ook schetsen we welke andere wetten er komen. De overheid wil de arbeidsmarkt als geheel aanpakken. Zo kan je medewerkers straks geen nulurencontract meer aanbieden, moet je flexwerkers eerder een vast contract geven en veranderen de regels rondom de inhuur van uitzendkrachten en gedetacheerden.

Voor het ontwikkelen van een toekomstgericht beleid op (extern) talent, is het van belang ook die bredere context te volgen.

Daarnaast leggen we uit waarom het handhavingsmoratorium wordt opgeheven, wat dat in de praktijk betekent en wat de impact van het Deliveroo-arrest is op alle inhuur van zzp'ers. Dat doen we vrij uitvoerig, zodat je ook goed een eigen vertaling kunt maken naar wat dit voor jouw organisatie betekent. Tot slot helpen we je met behulp van een rood-grijs-groen stoplicht te bepalen wanneer een zelfstandige nog wél kan worden ingehuurd en leggen we uit welke stappen je kunt nemen om toekomstbestendig te zijn.

Leeswijzer

Werkt je organisatie met zzp'ers? Dan is het belangrijk deze whitepaper goed te lezen. De Belastingdienst gaat vanaf januari 2025 weer handhaven op schijnzelfstandigheid. Dat betekent dat HR, samen met de directie, nu al een aantal maatregelen moet nemen. In dit document doen we daar suggesties voor.



2. Nieuwe wetten

Het zijn drukke tijden voor HR-professionals. Niet alleen de dagelijkse werkzaamheden gaan door, maar ook verandert de complete arbeidsmarktwetgeving. Het nieuwe kabinet heeft aangegeven door te gaan op de lijn die voormalig minister Van Gennip heeft ingezet. Het past in de lijn om mensen meer (bestaans) zekerheid te geven.

De politiek wil de arbeidsmarkt als geheel aanpakken. Er komen meerdere nieuwe wetten aan, die grote impact hebben op de inhuur van personeel, maar ook op andere vormen van flexibiliteit. Hieronder zetten we de wetten op een rijtje. En vergis je niet, 2026 lijkt nog ver weg, maar de voorbereidingen moeten nu al beginnen als je op tijd klaar wilt zijn.

De wet Meer zekerheid flexwerkers

Met deze wet moet het gebruik van tijdelijke contracten verder ontmoedigd worden. Nulurencontracten komen te vervallen (met uitzonderingen voor seizoenswerk en jongeren). Een organisatie moet werkenden voortaan voor een minimaal aantal uur inroosteren. En werknemers bijna oneindig tijdelijke contracten aanbieden kan niet meer. De onderbrekings-termijn, die nu op een halfjaar ligt, gaat naar vijf jaar. Je zult dus vaker medewerkers een vast contract moeten aanbieden.

Ook de spelregels voor de uitzendbranche veranderen. Uitzendbureaus moeten de uitzendkrachten eerder in vaste dienst nemen en fase A van de uitzendtermijn wordt verkort van 78 naar 52 weken. Dat kost geld en die kosten zullen de uitzendbureaus mogelijk doorberekenen aan jou als klant. Probeer nu al te achterhalen of de uitzendbureaus waarmee je werkt alles op orde hebben.

Het wetsvoorstel rondom de wet Meer zekerheid flexwerkers wordt in de loop van dit parlementaire jaar behandeld in de Tweede Kamer en zal waarschijnlijk per 1 januari 2026 van kracht worden.

De wet Toelating Terbeschikkingstelling van Arbeidskrachten (TTA)

Met deze wet wordt een toelatingsstelsel ingevoerd voor bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen, zoals uitzendbureaus en detacheerders. Organisaties mogen dan alleen gebruikmaken van dienstverleners die voldoen aan de eisen die deze wet stelt en dus 'toegelaten worden'. Deze wet gaat in 2026 in. Betrouwbare partijen hebben een keurmerk van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Je kunt nu al controleren of een bureau het SNA-keurmerk heeft, dan weet je dat je ook in de toekomst met dat bureau kunt blijven samenwerken. Zie www.normeringarbeid.nl/snakeurmerk/gecertificeerde-ondernemingen. Overigens is Compagnon uiteraard SNA-gecertificeerd.



“Wie zich nu goed voorbereidt, zet vanzelf ook de juiste stappen om klaar te zijn voor de nieuwe Wet VBAR”

De wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR)

Onder welke voorwaarde mag je een zelfstandige inhuren en wanneer zijn de voorwaarden zodanig dat het werk alleen door iemand in loondienst kan worden gedaan? De Wet VBAR moet voor jou als werkgever/opdrachtgever verduidelijken hoe dat zit, zodat je zelf kunt beoordelen wat kan en wat niet kan. In het concept-wetsvoorstel staat een tiental concrete criteria. Vijf die mogelijk wijzen op de aanwezigheid van werknemerschap: (werkinhoudelijke instructies, mate van controle op het werk, is iemand organisatorisch ‘ingebod’, heeft het werk een structureel karakter, wordt hetzelfde werk ook gedaan door mensen in loondienst?) en vijf criteria die kunnen wijzen op zelfstandigheid (loopt de werkende financieel risico gekoppeld aan de opdracht, gebruikt de werkende eigen gereedschap, heeft hij/zij specifieke expertise nodig voor de opdracht, werkt iemand zelfstandig, is de opdracht van korte duur). Wanneer de criteria die wijzen op zelfstandigheid zwaarder wegen dan de criteria die

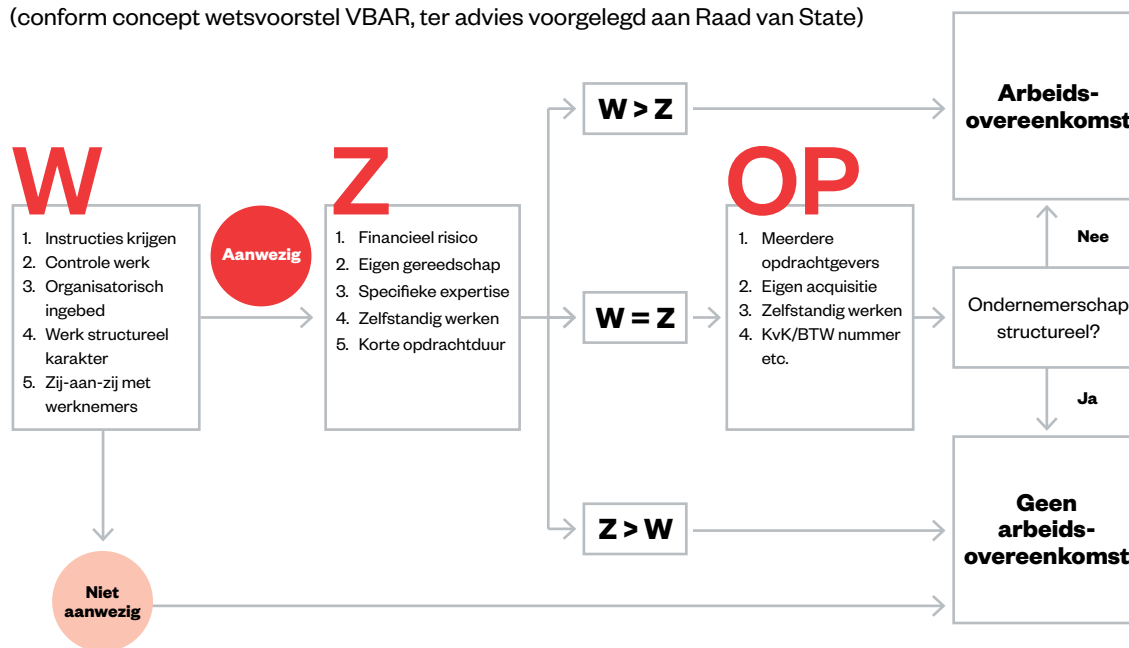
wijzen op werknemerschap, dan kan de opdracht ‘buiten dienstbetrekking’ worden uitgevoerd. Alleen als beide sets aan criteria in balans zijn, wordt er gekeken naar vier extra criteria die te maken hebben met het feit of iemand zelf ondernemer is.

Daarnaast staat in deze wet geregeld dat wie ingehuurd wordt tegen een uurtarief van onder de 33 euro, eenvoudig een positie als werknemer kan opeisen. De verwachting is dat dit als een soort minimumtarief gaat werken.

Een conceptversie van deze Wet VBAR is opgesteld door voormalig minister Van Gennip. Het voorstel ligt politiek gevoelig en zal naar verwachting nog worden aangepast. Wat zeker is, is dat deze wet niet voor medio 2026 van kracht zal zijn, ruim na de hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid. Toch is het belangrijk de ontwikkelingen rond deze wet te volgen. En wie zich nu goed voorbereidt op de opheffing van het handavingsmoratorium, zet vanzelf ook de juiste stappen om klaar te zijn voor de nieuwe Wet VBAR, hoe die er ook uit zal zien.

Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelatie

(conform concept wetsvoorstel VBAR, ter advies voorgelegd aan Raad van State)



W = Criteria die wijzen op werknemerschap
 Z = Criteria die wijzen op zelfstandigheid binnen opdracht
 OP = Ondernemerschap Persoon (buiten opdracht)

Illustratie Zipconomy (2024), bewerkt door Compagnon

3. Opstarten handhaving schijnzelfstandigheid en inhuur zzp

Hoewel er dus nog geen nieuwe wet is, gaat de Belastingdienst vanaf 2025 weer meer controleren op schijnzelfstandigheid. Speciaal daarvoor zijn er 80 fte aan mensen extra aangeworven en opgeleid. Maar waarom eigenlijk? En waarom werd er eerder niet op gehandhaafd? We frissen het geheugen even op. “Als je het verleden niet kent, kun je het heden niet begrijpen en de toekomst niet vormgeven” zei bondskanselier Helmut Kohl ooit.

Opdrachtgevers en opdrachtnemers (zzp'ers) hebben graag zekerheid over de arbeidsrelatie die ze met elkaar aangaan. Tot 1 mei 2016 kon dit met de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR). Een verklaring die de zelfstandige kon aanvragen bij de Belastingdienst. Deze VAR gaf de opdrachtgever een flinke mate van zekerheid dat er met deze zzp'er gewerkt kon worden zonder het risico dat achteraf toch een naheffing loonbelasting zou plaatsvinden en/of eventuele boetes zouden volgen.

Met de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) kwam de VAR te vervallen. Inhurende organisaties moesten vanaf mei 2016 zelf beoordelen of een opdracht 'buiten dienstbetrekking' kon worden gedaan. Daartoe kwamen onder meer vooraf door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomsten.

Nog voordat de Wet DBA van kracht werd, kondigde staatssecretaris Wiebes van Financiën aan dat de Belastingdienst voorlopig niet zou handhaven op schijnzelfstandigheid. Onduidelijkheid over de exacte regels zorgde er namelijk voor dat werkgevers huiverig werden om zzp'ers in te huren.

In afwachting van een nieuwe wet, met duidelijkere regels, werd een handavingsmoratorium ('moratorium': een algemeen uitstel of een tijdelijke opschorting) ingevoerd. In eerste instantie tot 1 januari 2018. Daarna is het meerdere keren verlengd en het geldt nu tot 1 januari 2025.

Vanaf die datum gaat de Belastingdienst dus weer meer controleren op schijnzelfstandigheid.

Dat betekent dat HR de werkprocessen goed in kaart moet brengen. Onder welke voorwaarden kan een organisatie nog wél verder met de zzp'ers zonder risico te lopen op naheffing van loonheffingen en premies? En als dat toch echt niet meer kan, welke alternatieven zijn er? Ga je ze dan een arbeidsovereenkomst aanbieden of op zoek naar anderen? Of is detachering wellicht een oplossing? Belangrijk is dat, mocht dat nog niet gedaan zijn, HR nú al start met de voorbereiding.

Belangrijk: *de Belastingdienst gaat niet met terugwerkende kracht controleren. Over de periode voor 2025 zal de fiscus in geval van schijnzelfstandigheid geen naheffing uitvoeren of boetes opleggen. 2025 is een overgangsjaar. Wie kan aantonen serieus bezig te zijn met terugdringen schijnzelfstandigheid, krijgt in 2025 nog geen boete. Wel een naheffing. Belangrijk dus om nu aan de slag te gaan!*

Leidende regels voor nu: Het Deliveroo-arrest

De Belastingdienst gaat vanaf 1 januari 2025 nadrukkelijk controleren of ingehuurde zelfstandigen daadwerkelijk als zelfstandigen kunnen werken. Die controle vindt plaats bij de organisatie waar de zzp'er actief is, niet bij de zelfstandige zelf.

Over de criteria die de Belastingdienst daarbij gebruikt, bestaan de nodige misverstanden. Zoals eerder uitgelegd: er is nog geen nieuwe wet. Daarbij regelt de Wet DBA uit 2016 alleen dat de VAR werd afgeschaft. In die wet staan geen concrete criteria over wat wel of niet mag.

Criteria die bepalen of werkzaamheden door een zzp'er gedaan kunnen worden, zijn een afgeleide van bepalingen in het arbeidsrecht (namelijk: wanneer is iemand een werknemer?).

De toepassing daarvan op het inhuren van zzp'ers is vooral vormgegeven in rechtszaken. Het is deze jurisprudentie die leidend is voor de manier waarop de Belastingdienst controleert. Die jurisprudentie is ook vertaald naar een online checklist 'Wanneer is er sprake van loondienst' van de Belastingdienst (de "webmodule").

De meest recente en daarmee meest relevante uitspraak van de hoogste rechter is die in de zaak rond de maaltijdbezorgers van Deliveroo.

Het bedrijf liet de maaltijden bezorgen door 'riders' die werden ingehuurd als zzp'ers. Goedkoop voor het bedrijf, maar konden die bezorgers eigenlijk wel gekwalificeerd worden als zelfstandigen? Nee, vond de Hoge Raad na jarenlang juridisch gesteggel. De maaltijdbezorgers hadden een arbeidsovereenkomst moeten krijgen en dus het cao-loon en vakantiegeld moeten ontvangen.

In de uitspraak (het arrest) heeft de Hoge Raad een lijst van criteria opgesteld waar volgens de hoogste rechter naar gekeken moet worden om te bepalen of er wel of niet sprake is van 'werken buiten dienstbetrekking'. Let wel: deze criteria gelden dus voor alle situaties van inhuur van Zelfstandige Professionals.

De letterlijke opsomming uit het arrest luidt:

- De aard en duur van de werkzaamheden.
- De wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald.
- De inbedding van het werk en van degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht.
- Het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren.
- De wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen is tot stand gekomen.
- De wijze waarop de beloning (prijs, tarief) wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd.
- De hoogte van deze beloningen.
- (Ondernemerscriteria) de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt en zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld:
 - Bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling.
 - Het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt.
 - De duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.

Omstandigheden die in onderling verband moeten worden gezien:



Het gaat om de werkelijke situatie, niet om het contract: "Wezen gaat voor schijn"!

Illustratie W&RK Advies (2024)

Deze lijst – die volgens de Hoge Raad overigens ‘niet uitputtend’ is – valt ook te herschikken naar drie hoofdelementen:

- De ‘aard van de werkzaamheden’, de wijze waarop werkzaamheden bepaald worden en termen als ‘inbedding’ zijn criteria – binnen de opdracht – die kunnen wijzen op werknemerschap.
- De duur van de werkzaamheden, de mogelijkheid het werk door iemand anders te laten uitvoeren, de hoogte van de beloning en de wijze waarop de beloning tot stand komt, zijn criteria – binnen de opdracht – die juist kunnen wijzen op zelfstandigheid.
- De ondernemerscriteria kijken naar de persoon die de opdracht uitvoert. Dat zijn dus criteria die buiten de opdracht spelen.

Sommige woorden in deze lijst zijn anders, maar het mag duidelijk zijn: de criteria in de voorgestelde Wet VBAR, waar we het eerder over hadden, zijn niet heel anders dan deze criteria.

Of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst of niet, hangt af van alle criteria. Ze moeten ook in onderling verband worden bekeken, aldus de Hoge Raad. Het gewicht van elk element hangt af van de specifieke omstandigheden van de zaak. Daarmee valt er geen algemeen principe af te leiden uit dit arrest.

Relevantie

Het is wellicht verleidelijk om te denken dat deze ‘Deliveroo-criteria’ alleen gelden voor meer kwetsbare werkenden. Dat is onjuist. De criteria gelden voor iedereen en voor situaties waarin er twijfel kan zijn of de opdracht geschikt is voor een zzp’er. Het zijn ook criteria die de Belastingdienst dient te hanteren.

Wat echter wel steeds verschillend is, is de context van een specifieke opdracht. Zo zal de afweging voor een interim-professional die over specifieke expertise beschikt, veel vrijheid heeft in de manier waarop hij of zij het werk doet en bovendien goed betaald wordt, heel anders uitpakken dan voor een maaltijdbezorger.

Daarbij kunnen we niet anders dan constateren dat een aantal van de gebruikte termen voor interpretatie vatbaar zijn. Wanneer is er nu sprake van ‘inbedding’? Wanneer is een opdracht kort of lang? Wanneer is de beloning hoog?

Het is misschien een beetje flauw, maar leuker kunnen we het niet maken. Ook niet makkelijker.

Toepassen in de praktijk

Het is aan jou en jouw organisatie om deze algemene criteria om te zetten naar afwegingen die passen bij de context van de organisatie. Dat geldt zowel voor nieuwe opdrachten als voor lopende opdrachten die doorlopen tot in 2025.

In die afweging kunnen wij je natuurlijk ook adviseren en ondersteunen. Juist bij HR- en andere staffuncties is het vaak prima mogelijk om een opdracht uit te laten voeren door zelfstandig professionals, mits rekening wordt gehouden met een aantal belangrijke uitgangspunten:

1. Zet een zelfstandig professional vooral in vanwege de specifieke kennis die hij of zij heeft. Je kunt prima de kaders bepalen van ‘wat’ er gedaan moet worden, maar geef ze ook de ruimte en vrijheid over ‘hoe’ ze de opdracht invullen. Kortweg: vermijd werkinhoudelijke instructies.
2. Huur een zelfstandig professional in voor een concrete – duidelijk omschreven – opdracht, met een specifiek resultaat en een duidelijk begin- en eindpunt. Dat is duidelijk anders dan bij een reguliere functie. Kortweg: vermijd de situatie waarin je iemand inhuurt voor een ‘tijdelijke functie’ of inzet voor ‘piek of ziek’.
3. Werk met professionele interimers die aantoonbaar hebben gekozen voor zelfstandig ondernemerschap. Vermijd de situatie waarin iemand uitsluitend zzp’er wordt om bij je een opdracht buiten dienstbetrekking te doen.
4. Betaal een zelfstandig professional ook meer en bovenal anders dan iemand in loondienst. Dat is logisch: de zelfstandige heeft specifieke expertise, draagt de werkgeverslasten zelf (denk aan sociale zekerheid) en is flexibel. Betaal vooral ook niet door bij ziekte of verlof. Koppel betaling aan output, dus per uur of per project. Kortweg: voorkom dat de manier van belonen lijkt op die van loondienst.
5. Gebruik professionele contracten die passen bij de inhuur van een zelfstandige. Zo’n overeenkomst wijkt duidelijk af van een arbeidsovereenkomst. En – belangrijk – handel daar ook in de praktijk naar.
6. Zorg dat de werkelijkheid overeenstemt met wat er op papier is afgesproken. Voorkom dat intenties om het juiste te doen op papier goed kloppen, maar in de praktijk niet. Kortweg: “het moet echt zo zijn”!

“Compagnon heeft voor HR-professionals een detachingsformule ingericht: Pluslancer”

Je kunt ervan uitgaan dat wij als Compagnon – via ons programma Veilig Inhuren van Professionals (VIP) – bovenstaande punten borgen bij inhuur die via ons verloopt. Zowel bij het aangaan van de opdracht als tijdens de looptijd ervan. Bij twijfel nemen we contact met je op. Het past bij onze verantwoordelijkheid om te bespreken hoe er (naast wat op papier is afgesproken) in de praktijk met de door ons bemiddelde zelfstandige interimmer(s) wordt gewerkt. Als je daar meer in het algemeen advies over wenst, zijn wij je daarbij uiteraard ook graag van dienst.

Regelruimte: projectmatig kijken

Met name het tweede van de zes uitgangspunten biedt, zeker bij HR- en andere staffuncties, de nodige regelruimte om een opdracht zo vorm te geven dat deze door een zelfstandige kan worden uitgevoerd. Een interimmer op een stafafdeling zal toch altijd op enige manier ook onderdeel moeten zijn van de staande organisatie om het werk goed te kunnen doen ('ingebod'). Maar om qua aard van de werkzaamheden en de manier van werken een onderscheid te maken ten opzichte van reguliere staffuncties, zijn er vaak genoeg mogelijkheden om hetgeen gedaan moet worden te vertalen naar een afgebakend project.

Huur bijvoorbeeld niet iemand in ter vervanging van een zwangerschapsverlof, maar gebruik de tijdelijk vrijgekomen formatie voor een (verbeter)project dat toch al nodig was. Mocht je tijdelijke extra capaciteit nodig hebben, koppel dat dan altijd aan een specifieke omstandigheid en formuleer het te leveren werk zoveel mogelijk outputgericht. Huur niet een recruiter in voor x aantal uur, maar voor het invullen van x aantal functies. Of ga nog een stap verder: huur niet iemand in, maar besteed een pakket werk uit. Ook dat is soms een optie rond HR, recruitment of andere staffuncties.

De handhaving vraagt eigenlijk om een net iets andere kijk op inhuur. Soms ook om een net iets andere omgang met interimmers. Resultaatgerichter, met duidelijkere afspraken over het gewenste resultaat en output. Maar dat past wat ons betreft juist ook bij goed opdrachtgeverschap.

Let op: *Het ombuigen van een tijdelijke functie naar een project moet niet alleen op papier kloppen. Het gaat ook om de daadwerkelijke praktijk. “Wezen gaat voor schijn”, heet dat in juridisch jargon.*

Samengevat

We kunnen concluderen dat het ook na 2025 mogelijk is om zzp'ers in te zetten voor HR, recruitment en andere staffuncties, mits de opdracht aan de juiste voorwaarden voldoet. Daar vanaf nu scherper op letten is echter wel een voorwaarde. Wanneer je samenwerkt met Compagnon, zullen wij daar, vanuit onze verantwoordelijkheid, ook alle zorgvuldigheid in betrachten.

Daarbij zullen jij en wij vaker dan voorheen tot de conclusie komen dat een opdracht toch echt niet door een zzp'er kan worden uitgevoerd. Gelukkig blijven er dan nog voldoende mogelijkheden over, bijvoorbeeld door gebruik te maken van een tijdelijke arbeidsovereenkomst of via detachering. Compagnon heeft voor HR-professionals een detachingsformule ingericht die juist ook de aantrekkelijkheid van het ondernemerschap combineert met de juridische en sociale zekerheden die passen bij een vaste baan, ofwel het concept 'pluslancer'.



4. Huidige inhuur: een stappenplan

We hebben het tot nu toe vooral gehad over nieuwe opdrachten. Maar wat te doen met de huidige inhuur van interim professionals, voor zover deze opdrachten doorlopen na 1 januari 2025?

Voor zover je interim-professionals inhuurt via Compagnon, kan je ervan uitgaan dat wij actief beoordelen of die opdrachten wel of niet door kunnen lopen. We informeren je daarover en in geval van twijfel treden we met je in overleg.

Voor alle andere inhuur kan je, eventueel met onze hulp, ook zelf aan de slag met dit stappenplan. Doorloop de stappen voor 1 januari 2025:

Stap 1. Breng de inhuur in kaart

Breng allereerst in kaart wie er als zzp'ers in de organisatie werken, zowel rechtstreeks als via intermediairs. Op welke afdelingen zitten ze, welk werk doen ze, en wat staat er in de contracten? Bovenal: tot wanneer loopt de opdracht? Immers, zoals gezegd, de handhaving start op 1 januari 2025 en geldt niet met terugwerkende kracht. Je kan je bij deze stap concentreren op opdrachten waarvan de looptijd verder gaat dan 1 januari 2025.

Stap 2. Beoordeel

Doe een vlootstouw: beoordeel elke afzonderlijke opdracht en hoe deze zich (niet op papier maar) in de praktijk, verhoudt tot de beoordelingscriteria. Gebruik daarvoor een stoplichtmodel.

Let op: *alleen de ondernemerstoets van de Belastingdienst gebruiken of werken met een goedgekeurde modelovereenkomst van de Belastingdienst volstaat niet.*

Groen. Dit is een go. Er is eigenlijk geen discussie mogelijk: deze opdracht kan evident door een zelfstandige worden uitgevoerd. Het is een duidelijk project met een kop en een staart; de opdrachtnemer heeft specifieke expertise die niet elders in de organisatie aanwezig is. Deze persoon heeft ook voldoende vrijheid om de opdracht naar eigen inzicht uit te voeren. Deze aspecten zijn ook goed vastgelegd in een overeenkomst van opdracht. Maak en bewaar wel alle documentatie die deze beoordeling aantoont.

Rood. Hoe graag jij of de opdrachtnemer ook wil, dit zijn de opdrachten die – zelfs als de omstandigheden zouden worden aangepast – echt niet geschikt zijn om door een zzp'er te laten uitvoeren. Ga in gesprek met de zzp'ers die nu voor het bedrijf werken en bespreek een andere contractvorm. Is detacheren een optie of wil de zelfstandige bij je organisatie in loondienst? Goede voorlichting over de voor- en nadelen en een coachende houding is hier gepast.

Grijs. Er zullen na deze beoordeling ook opdrachten zijn die in het grijze gebied vallen. Ze zijn aan interpretatie onderhevig. Mogelijk is het goed om een expert naar deze casussen te laten kijken. Los daarvan is er actie nodig. Met wat aanpassingen kunnen dit soort opdrachten vaak groen worden gemaakt.

Stap 3. Pas aan

Het is zeker toegestaan om ook lopende 'grijze' opdrachten zodanig aan te passen dat ze 'groen' worden, door elementen in te brengen waarmee de bovenstaande criteria (meer) van toepassing worden. Zodat de inhoud van het werk en de manier waarop iemand werkt echt afwijken van een reguliere functie.

Er zijn daarbij twee zaken van belang:

- Je doet die aanpassing in goed overleg met de opdrachtnemer (en eventueel de intermediair). Dit is vanzelfsprekend, want er is vaak ook een gemeenschappelijk belang. In de regel wil een zelfstandige ook graag als zelfstandige verder.
- De aanpassingen moeten niet alleen op papier worden vastgelegd (bijvoorbeeld door een opdrachtformulering op te stellen als deze er nog niet was), maar ze moeten ook materieel zijn. Aanpassingen voor de Bühne hebben geen waarde. Het gaat om de praktijk.



5. Ondersteuning door Compagnon

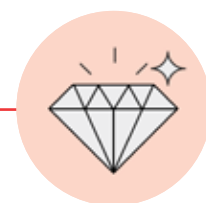
We hebben je met dit whitepaper inzicht willen geven in hoe je kunt beoordelen of een opdracht binnen bestaande (en nieuwe) wetgeving door een zzp'er kan worden uitgevoerd. Zoals we hebben laten zien, is dat nog steeds mogelijk, maar niet altijd. Dat vraagt nu en richting 1 januari 2025 om actie. Want het niet correct inhuren van zzp'ers levert na die datum risico's op, zoals het alsnog moeten afdragen van loonheffing en premies en in het ergste geval het betalen van boetes. Nogmaals: terugwerkende kracht geldt alleen voor de periode vanaf 1 januari 2025.

Het blijft een lastige materie, zeker als je er niet dagelijks mee bezig bent. Wij zijn dat wel.

Twijfel je of je alle kennis in huis hebt, heb je het te druk, of ben je bang dat het bedrijf helemaal geen zelfstandigen meer kan inhuren? Wij kijken graag met je mee.

Samen met onze specialisten geven we advies over de beste contractvorm en brengen het stappenplan graag in praktijk. Als onafhankelijke partij kunnen we zonder aanzien des persoons advies geven.

Een groot pluspunt: als HR de zaken rondom de handhaving van de Wet DBA goed op orde heeft, is de organisatie indirect ook klaar voor de nieuwe Wet VBAR. Daarbij zijn we ervan overtuigd dat het scherper kijken naar inhuur die meer gericht is op resultaat en wederzijdse professionaliteit, bijdraagt aan een duurzame en effectievere samenwerking tussen organisaties en zelfstandige interim-professionals!



Ons Veilig Inhuur Programma (VIP):

- Bij de intake zorgvuldige beoordeling of een opdracht zich daadwerkelijk leent voor invulling door een zelfstandige. Bij twijfel: niet inhalen. We geven ook advies over alternatieven.
- Compagnon draagt uitsluitend kandidaten voor die voldoen aan eisen die de Belastingdienst stelt aan zelfstandig ondernemers.
- Voorwaarden die nodig zijn om een opdracht uit te kunnen voeren leggen we vast in twee overeenkomsten. Die tussen jou als opdrachtgever en ons als contractpartij. En die tussen ons als bureau en de zelfstandig professional. Onze contracten zijn gecontroleerd door experts en daarmee 'Wet DBA'-proof.
- Compagnon werkt met heldere opdrachtformuleringen, zodat voor alle betrokken partijen helder is wat de relevante afspraken zijn.
- Omdat wij de zelfstandig professional contracteren dragen wij, als de belastingdienst oordeelt dat er sprake is van schijnzelfstandigheid, daarvan de lasten (een naheffing en eventueel een boete) omdat er dan van rechtswege een uitzendovereenkomst (art. 7:690 BW) bestaat tussen Compagnon en de zzp'er.
- Gedurende de looptijd van de opdracht volgen wij actief en periodiek of de omstandigheden van de opdracht voldoen aan de op papier afgesproken voorwaarden. Resultaten hiervan leggen wij vast; belangrijk voor het geval dat er gecontroleerd wordt.
- We hebben een adviserende rol naar de opdrachtgever, maar zeker ook naar de zelfstandige: hoe kunnen zij borgen dat ze ook echt als zelfstandige werken.
- We blijven onze klanten actief informeren over eventuele wijzingen in het beleid en/of wetgeving.
- Neem geen risico, kies voor de VIP-aanpak van Compagnon.

Feedback maakt ons beter

Benieuwd naar de andere whitepapers van Compagnon over HR, recruitment en employability? Kijk op www.compagnon.com onder het kopje 'ons vak'.

Heb je suggesties of opmerkingen? Laat het ons weten via com@compagnon.com. Je kunt rekenen op een snelle respons.

Neem gerust contact op

Wil je eens van gedachten wisselen over het veilig inhuren van interim-professionals? Of heb je een andere vraag op het gebied van HR of recruitment?

Neem contact met ons op via +31 (0)79 363 1680 of com@compagnon.com.



HR

Professionals & Projecten

Recruitment

Professionals & Projecten

Employability

Professionals & Projecten

Welkom bij Compagnon

Hét HR-Netwerk van Nederland