

ZÓ HOUDT U EXTERNE EXPERTISE IN HUIS – ZONDER JURIDISCHE HOOFDPIJN.

Fabian Aardoom – General manager



Waar expertise zich thuis voelt

INLEIDING

Goed personeel is schaars en dat geldt zeker voor externe professionals met unieke kennis of vaardigheden. Maar net wanneer u denkt: "Deze zzp'er houden we er bij!" gooit de Wet DBA roet in het eten. Met aangescherpte handhaving vanaf 1 januari 2025 is de inzet van zelfstandigen een juridisch doolhof vol met valkuilen geworden. Boetes, naheffingen en een hoop gedoe en onduidelijkheid liggen op de loer.

Het vooruitzicht om afscheid te moeten nemen van die onmisbare professional die uw projecten draaiende houdt, is verre van ideaal. Gelukkig is er een uitweg die wel zekerheid biedt, zonder dat u uw flexibiliteit verliest – het Midlancer Transitie Contract.

In deze White paper leggen we uit wat de Wet DBA precies inhoudt, welke risico's u loopt, en – belangrijker nog – hoe u met een glimlach en zonder zorgen gebruik kunt blijven maken van top-expertise. Inclusief een introductie "Midlancer": de slimme tussenweg tussen zzp en vast in dienst.

VOOR WIE IS DEZE WHITE PAPER?

Voor HR-managers, juristen, directieleden, PO/Scrummasters en hiring managers binnen organisaties en overheden. Kortom, voor ieder die met regelmaat ZZP-ers en/of tijdelijke specialisten inzet en dat wil blijven doen, zonder slapeloze nachten of juridische steekvlammen.

Na het lezen van deze White paper weet u:

- Wat de Wet DBA precies inhoudt en waar het u en uw organisatie kan raken.
- Waar de risico's zitten en hoe u via het 'Midlancer Transitie Contract' deze 'juridische hoofdpijn' ontwijkt.
- Hoe u toch externe expertise kan benutten en behouden zonder vervelende consequenties.
- Waarom House of Talents de ideale business partner is voor organisaties die zich arbeidsrechtelijk verantwoord voelen én met het beste talent willen blijven samenwerken!

DE WET DBA IN EEN NOTENDOP

De Wet DBA is sinds 2016 van kracht en heeft als doel schijnzelfstandigheid aan te pakken, anders gezegd, ZZP-ers die eigenlijk verkapte werknemers zijn. Jarenlang was de handhaving ervan zo mild dat menig organisatie zich afvroeg of het wel serieus bedoeld was. Vanaf januari 2025 is dit voorbij: De Belastingdienst gaat actief handhaven.

WAT BETEKENT DAT VOOR U?

- U dient aan te kunnen tonen dat uw ZZP-ers écht zelfstandig zijn;
- U loopt risico op forse naheffingen en boetes;
- Uw organisatie kan reputatieschade oplopen als niet alles op orde is.

Wanneer is een zzp'er eigenlijk geen zzp'er meer?

Volgens de wet draait het allemaal om drie elementen:

- **Arbeid** – de persoon werkt structureel voor u;
- **Loon** – u betaalt voor het werk;
- **Gezag** – u zegt wat, wanneer en hoe het moet.

Voldoet een samenwerking aan deze criteria? Dan is er in beginsel sprake van een arbeidsovereenkomst.



Holistische toets: beoordeling in twee fasen

Daarnaast is er de holistische toets. Dat klinkt zweverig, maar het is keihard de realiteit. Er wordt gekeken naar de volledige context: hoelang duurt de opdracht, hoe strak zijn de werktijden, is er sprake van ondernemersrisico, hoe wordt er gefactureerd en, heel belangrijk; heeft u iemand eigenlijk gewoon nodig alsof het een collega is? Voor deze holistische toetsing verwijst het beslis- en afwegingskader van de Belastingdienst naar meerdere factoren, zoals beschreven staat in het Deliveroo-arrest^[1].

Enkele van deze factoren zijn:

- 1) De aard en duur van de werkzaamheden
- 2) Persoonlijke verplichting
- 3) Organisatorische inbedding
- 4) Beloning
- 5) Commercieel risico
- 6) Ondernemerschap
- 7) Een totstandkoming van afspraken
- 8) De hoogte van de beloning.

^[1] Hoge Raad 24 maart 2023,

Risico's bij schijnzelfstandigheid

De genoemde factoren werken niet op zichzelf, maar worden als één geheel beoordeeld. Alsof u een puzzel legt waarbij elk stukje meeweegt. Komt uit deze analyse naar voren dat de samenwerking verdacht veel weg heeft van een dienstverband? Dan betreedt u risicovol terrein. En dat terrein is helaas niet geplaveid met rozenblaadjes, maar met juridische valkuilen.

1. Financiële schade

Boetes, terugwerkende loonbelasting, sociale premies, rente – het tikt aan. Denk aan tienduizenden euro's per ZZP-er.

2. Verlies van talent

Als u geen ZZP-ers meer mag inzetten, verliest u specialistische kennis. Dit kan impact hebben op projecten die onvoldoende kennis en mensen in huis hebben.

3. Administratieve chaos

Contracten herzien, extra controles, juridische toetsingen. Zaken waar niemand op zit te wachten.

4. Juridische complicaties

Ziekte, ontslag, vakantiedagen en dat allemaal voor iemand die op papier geen werknemer is.

5. Reputatieschade

Op de voorpagina van een vakblad staan is leuk. Behalve als het gaat over "de ZZP-er die eigenlijk een werknemer was".



Midlancer Transitie Contract *Zó houdt u externe expertise in huis –* *zonder juridische hoofdpijn.*

Wil zowel de ZZP'er als u 'opdrachtgever' de opdracht afmaken, maar staat de Wet DBA in de weg? Bij House of Talents hebben we daar iets op gevonden:

Van ZZP'er naar Midlancer® is een toekomstbestendige oplossing.
Zó houdt u externe expertise in huis – zonder juridische hoofdpijn.

De Wet DBA heeft de regels voor ZZP-ers aangescherpt. Veel organisaties worden daardoor voorzichtiger in het inhuren van zelfstandigen. Dit kan onzekerheid geven als je wilt blijven werken in je vakgebied, maar niet vast wilt zitten aan een traditionele dienstbetrekking. Voor ZZP-ers die hun opdracht willen behouden, maar wél zekerheid zoeken, bieden wij een unieke oplossing: een soepele overgang naar Midlancen.

WAT IS MIDLANCEN?

Het midlance-model is het pad naar professionele vrijheid;

"Als Midlancer bepaal jij waar en wanneer je werkt, tegen een bovengemiddeld uurtarief. Laat de zorgen over administratie, verzekeringen en acquisitie maar aan ons over.

In essentie combineer je als Midlancer de stabiliteit en zekerheid van een vast dienstverband met de flexibiliteit van verschillende opdrachten en opdrachtgevers."

Het Midlance model bestaat uit 4 pijlers:

01. VERBINDING

Midlancen draait om samenwerking en 360-graden ondersteuning, waarbij je deel uitmaakt van een community van experts.

02. VRIJHEID

De vrijheid om zelf te bepalen waar, wanneer en aan welke opdrachten je werkt.

03. ONTWIKKELING

We moedigen persoonlijke en professionele ontwikkeling aan. En bevorderen die met mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling.

04. BELONING

Een eerlijke en transparante beloningsstructuur staat centraal, waarbij jouw expertise wordt beloond met een bovengemiddeld tarief dat de opdrachtgever voor jouw expertise betaalt.

DE HUIDIGE OPDRACHT BEHOUDEN? DAN IS DE OVERGANG NAAR MIDLANCEN DÉ OPLOSSING.

Onze oplossing voor ZZP-ers: de soepele overgang naar Midlancen

Wij bieden een gefaseerde instap, zodat je rustig kunt wennen aan deze nieuwe manier van werken. Allereerst gaan we natuurlijk in gesprek en doorlopen we samen ons HR & Recruitement proces, om te bepalen of dit specifieke model passend is voor betreffende ZZP-er en de specifieke situatie. Eén van de voorwaarden is dat de ZZP-er de huidige opdracht meeneemt. Direct door met het werk, terwijl betreffende Expert geniet van de voordelen van Midlancen.

Als alle lichten op groen staan:

Bliksemsnel en simpel proces voor de Expert:

1. START

Je start bij House of Talents in loondienst met een tijdelijke Arbeidsovereenkomst (voor de duur van een project.) Je wordt beloond volgens een 80/20 verdeling van het verkooptarief en je neemt je huidige opdracht mee.

2. MIDLANCEN

Mocht jouw project nog doorlopen, dan is na één jaar de verdeling van het beloningsmodel 70/30. Voor het einde van je tijdelijke arbeidsovereenkomst gaan we samen in gesprek. Kies je voor Midlancen voor onbepaalde tijd, dan profiteer je van het volledige 70/30 beloningsmodel, waarin jij je kunt focussen op je vak en wij de rest regelen.

DE VOORDELEN VOOR ALLEN

- **Continuïteit:** Behoudt van de huidige opdracht en doorwerken zonder onderbreking.
- **Zekerheid:** Geen risico op schijnzelfstandigheid en geen gedoe met wetgeving.
- **Duidelijke arbeidsrelatie:** Je hebt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- **Toekomstbestendig:** Klaar voor verdere wijzigingen in de arbeidsmarkt.
- **Meer kansen:** Toegang tot uitdagende opdrachten en een sterk netwerk van experts.

Een belangrijk voordeel van het Midlancer Transitie Contract (MTC) is dat je kan profiteren van de volgende voorzieningen:

- Loondoorbetaling bij ziekte
- Toegang tot WW
- Reiskostenvergoeding of volledige vergoeding van openbaar vervoer
- WGA-hiaatverzekering
- WIA-excedentverzekering
- Ongevallenverzekering
- Beroepsaansprakelijkheidsverzekering

Deze voorzieningen bieden financiële zekerheid en een sociaal vangnet dat je als zzp'er normaal gesproken moet missen. Zo maken we samen een duurzame en toekomstbestendige vorm van werken mogelijk, zonder in te leveren op zekerheid.

‘Laten we samen succesvol en toekomstbestendig zijn en uw externe expertise in huis laten zonder juridische hoofdpijn.’

Fabian Aardoom – General manager



Waar expertise zich thuisvoelt

Wil je meer weten over deze overstap en ontdekken of dit bij jou past?

✉ Mail ons op: Esther.Schoemaker@houseoftalents.nl of office@houseoftalents.nl

☎ Bel ons op: +31 650429579 of +31 308905400

📍 Orteliuslaan 855, 3528 BE Utrecht

WWW.HOUSEOFTALENTS.NL

Tot op de socials!    