

# Wet DBA: Wat te doen in 2017?

Rotterdam, 1 december 2016

m.m.v. Pellicaan Advocaten, Mazars Accountants – BOVIB – Nétive –  
Staffing MS

- Paul Oldenburg – Business Development Staffing MS
- Publieke sector
- Thema's Aanbestedingswet, Best Value en Wet DBA
- Ruim twintig jaar ervaring in Flex (16 jaar uitleen, 7 jaar inleen)
- Co-auteur van het boek Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid



- Er komen hoe dan ook spelregels bij het inzetten van ZZP en deze spelregels zullen gehandhaafd worden
- Eigenlijk weten we wel hoe die er ongeveer uit gaan zien
- We hebben nu weer een jaar de tijd (net als vorig jaar: hoe ver was u al gekomen?)
- Blijf dit intern gebruiken om proces inhuur te professionaliseren
- Doe de professionalisering projectmatig
- Stuurgroep met vertegenwoordiging uit HR, Inkoop en Business






1. Bepaal uitgangsituatie
2. Borg de driehoek Beleid – Behoefte – Beheer
3. Betrek leveranciers
4. Mogelijke hulp

1. ZZP scan
2. Inzicht in aantal, wie zijn het en waar komen ze vandaan
3. Begin de zoektocht met een factuurcontrole en ga dan op zoek naar bijbehorende dossiers
4. Laat leveranciers verklaren of ze een kandidaat die zij aanbieden daadwerkelijk op de payroll hebben staan
5. Maak stapeltjes conform stoplichtrapportage



# Bepaal uitgangssituatie

Kenmerken ZZP inzet	Groen (Risicogroep 1)	Geel (Risicogroep 2)	Rood (Risicogroep 3)
			
Vervanging mogelijk?	# geregeld in ovk	# niet geregeld	# NEE
Contractduur	# 0 – 3 MND	# 3 – 9 MND	> 9 MND
Tarief obv functieschaal?	# NEE	# JA	
Opdracht- of Functie-omschrijving	# OPDRACHT	# FUNCTIE	
Gezagsrelatie in praktijk?	# NEE	# BEPERKT	# JA
Middelen beschikbaar?	# NEE	# JA	
Concurrentiebeding?	# NEE	# JA	
Inzet in dagen per week?	# 1 – 3	# 4-5	
Is er sprake van ondernemersrisico?	# JA		# NEE
Is aansprakelijkheid verzekerd?	# JA	# NEE	
Is er sprake van loondoorbetaling?	# NEE		# JA
Investeert de zp-er in eigen onderneming, bijv. opleiding? (Eigen Verklaring)	# JA		# NEE

# Rapport commissie-Boot

## Ruwe indicatoren wel / geen dienstbetrekking

<b>Indicatie pro-dienstbetrekking</b>	<b>Indicatie contra-dienstbetrekking</b>
Honorarium lager dan 150% bruto CAO-loon	Honorarium hoger dan 150% bruto CAO-loon
Duur overeenkomst langer dan zes maanden	Duur overeenkomst korter dan zes maanden
Functie wordt ook vervuld door werknemers	Functie wordt niet vervuld door werknemers
Opvang tekort menskracht	Geen opvang tekort menskracht
Werkzaamheden bedrijfseigen (core business)	Werkzaamheden bedrijfsvreemd
Wel organisatorische inbedding	Geen organisatorische inbedding
Geen specialistische werkzaamheden	Wel specialistische werkzaamheden
Geen zelfstandige uitoefening werkzaamheden	Wel zelfstandige uitoefening werkzaamheden
Algemene omschrijving werkzaamheden	Specialistische omschrijving werkzaamheden
Altijd betaling, los van geleverde kwaliteit	Betaling afhankelijk van geleverde kwaliteit

# Rapport commissie-Boot

## Ruwe indicatoren wel / geen dienstbetrekking

<b>Indicatie pro-dienstbetrekking</b>	<b>Indicatie contra-dienstbetrekking</b>
Wijze van betaling honorarium gebruikelijk voor arbeidsovereenkomst	Wijze van betaling honorarium niet gebruikelijk voor een arbeidsovereenkomst
Bedoeling partijen gericht op een arbeidsovereenkomst	Bedoeling partijen niet gericht op een arbeidsovereenkomst
Partijen niet gelijkwaardig bij onderhandelingen	Partijen wel gelijkwaardig bij onderhandelingen
Werk verrichten bij opdrachtgever	Werk niet verrichten bij opdrachtgever
Gebruik bedrijfsmiddelen opdrachtgever	Gebruik eigen bedrijfsmiddelen
Werken op naam opdrachtgever	Niet werken op naam opdrachtgever



# Rapport commissie-Boot

## Ruwe indicatoren wel / geen onderneming

<b>Indicatie contra-onderneming</b>	<b>Indicatie pro-onderneming</b>
Geen zelfstandigheid t.o.v. werkverschaffer	Wel zelfstandigheid t.o.v. werkverschaffer
Geen streven naar meerdere opdrachtgevers	Wel streven naar meerdere opdrachtgevers
Geen relevante investeringen	Wel relevante investeringen
Geen risico op non/betaling	Wel risico op non/betaling
Geen KvK-inschrijving	Wel KvK-inschrijving
Geen reclame	Wel reclame
Geen website	Wel website
Geen facturen sturen	Wel facturen sturen
Economische afhankelijkheid werkverschaffer	Geen economisch afhankelijkheid werkverschaffer
Werkzaamheden niet in eigen bedrijfsruimte	Werkzaamheden wel in eigen bedrijfsruimte

# Rapport commissie-Boot

## Ruwe indicatoren wel / geen onderneming

<b>Indicatie contra-onderneming</b>	<b>Indicatie pro-onderneming</b>
Geen eigen gereedschap	Wel eigen gereedschap
Uurloon ongebruikelijk laag	Uurloon niet ongebruikelijk laag
Werkzaamheden verricht in naam werkverschaffer	Werkzaamheden niet verricht in naam werkverschaffer

**Boot: veel indicaties pro-arbeidsovereenkomst zijn indicatie contra-onderneming en andersom**



## 1. Beleid

- Stel een inhuurbeleid vast, bijvoorbeeld als onderdeel van strategische personeelsplanning (zie boek)
- Vertaal dit beleid in uniforme inhuurvoorwaarden en inhuurovereenkomsten die voor elke inzet gelden
- Logisch eigenaarschap ligt bij HR
- Formuleer een visie waar welke vorm van inzet past: vast/flex arbo, zzp, externe inhuur (indicatoren Boot: wordt de functie ook door werknemers vervuld? Is er wel/geen organisatorische inbedding? Zijn het wel/geen specialistische werkzaamheden? Zijn werkzaamheden bedrijfseigen of niet? Gaat het om opvang tekort menskracht?)



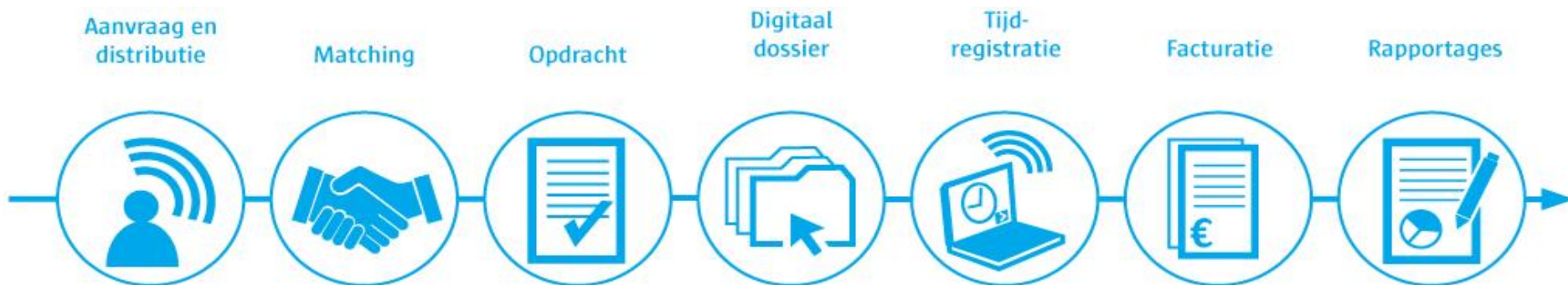
## 2. Behoefte

- In het inhuurbeleid staat wie een behoefte mag stellen
- De wijze waarop de behoefte wordt gesteld, bepaalt of zzp inzet mogelijk is
  - Op basis van resultaat?
  - Betaling afhankelijk van geleverde kwaliteit?
  - Bedoeling gericht op arbeidsovereenkomst?
  - Partijen gelijkwaardig bij onderhandeling?
  - Bedrijfsmiddelen ter beschikking stellen?
  - Waar vinden werkzaamheden plaats (bij O.G. of O.N.)
- Ondersteun behoeftestellers (inhurende managers) actief bij het formuleren van hun inhuurbehoefte
- Lead bij Business, advies door HR / Inkoop



## 3. Beheer

- Afspraken in de overeenkomst moeten worden gecontroleerd op naleving
- Beheer op niveaus van Leverancier, Kandidaat en Opdracht
- Leveranciers dienen hierbij betrokken te worden
- Belang van een goed ingericht inhuurproces, inclusief contractbeheer, urenregistratie, goedkeuring etc.
- Beleggen bij HR of Inkoop



- Boven de 1 miljoen inhuur per jaar:
  - Professioneel inhuurproces
  - Geïntegreerd Vendor Management System (VMS zoals bijv. Netive)
  - Organiseer het proces zoals een MSP dit zou doen
  - Afwegen zelf doen of uitbesteden



- Geef leveranciers verantwoordelijkheid:
  - Verplichting kandidaat te leveren die op de eigen payroll staat
  - Voor andere kandidaten de leverancier niet in de keten laten
  - Leverancier mag wel verdienen, maar dit regelen tussen leverancier en kandidaat



## Uitzendbureau/detacheerder

- Belang bij het inzetten van een eigen kandidaat
- Directe concurrenten zullen hun goede kandidaten liever niet via dit systeem bemiddelen
- Verdienmodel kernactiviteit op margeniveau van 20 tot 25%, MSP activiteit op 1 tot 4%

## Payroll bedrijf

- Kerncompetentie is de salarisstroom
- Verdienmodel: georganiseerd op margeniveau van 5 tot 8%

## Broker

- Bouwen ook een eigen database met kandidaten op
- Verdienmodel werkt twee kanten op, niet altijd transparant (verplichte verzekeringen)

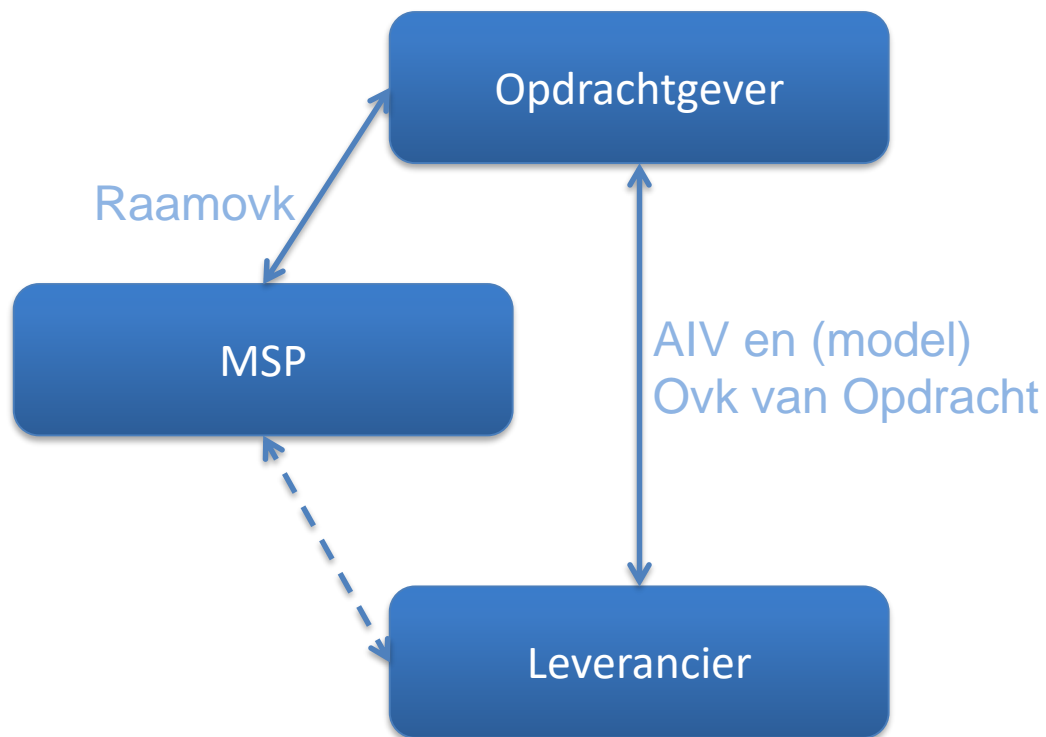
## Neutrale MSP

- Geen belang bij het inzetten van een bepaalde kandidaat
- Gehele markt wil zaken doen met een neutrale MSP
- Verdienmodel transparant op margeniveau 2 tot 4%

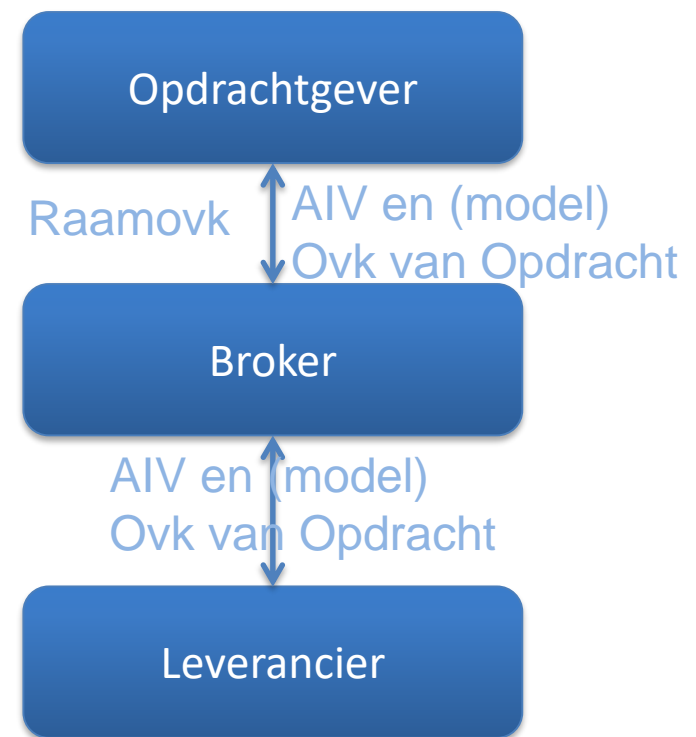




## Zonder Tussenkost



## Met Tussenkost



Zonder tussenkomst	Met tussenkomst
Voor BTW vrijgestelde beroepen hoeft geen BTW te worden gerekend (zorg en onderwijs)	Over alle inzet moet 21% BTW worden gerekend
MSP kan tav wet DBA door O.G. op fouten in het proces worden aangesproken.	Broker is formeel O.G. (wellicht zelfs werkgever) en kan direct door belastingdienst aansprakelijk gesteld worden tav wet DBA en zal dit risico inprijzen
MSP is bewerker van gegevens van kandidaten en leveranciers	Broker is eigenaar van de gegevens van kandidaten en leveranciers
MSP kan in alle gevallen de gewenste hoeveelheid risico faciliteren	Broker kan een andere risicoperceptie hebben bij de inzet van een kandidaat dan de O.G.



Vragen?