



## *Schijnzelfstandigheid:* *keeping up appearances*

Wanneer u met een zelfstandige wil samenwerken, is het hebben van een overeenkomst alleen niet genoeg. Ook de realiteit moet overeenstemmen met de inhoud van deze overeenkomst. Zo niet loopt u het risico dat de samenwerkingsrelatie door de arbeidsrechtbank gekwalificeerd wordt als een arbeidsrelatie, met alle gevolgen van dien.

Wanneer partijen willen dat er zelfstandig wordt samengewerkt, dan is het van groot belang een overeenkomst op te maken waaruit duidelijk deze wil van de partijen naar voren komt. Naast het feit dat u ondubbelzinnig moet aangeven dat het om een samenwerking tussen zelfstandigen gaat, moeten in de overeenkomst ook concrete afspraken worden gemaakt over onder andere vergoeding, aansprakelijkheid, duur en beëindiging. Het spreekt voor zich dat deze clausules niet geïnspireerd mogen zijn op een arbeidsrechtelijke context.

Naast dit criterium – de wil van de partijen zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt – gelden echter nog drie andere criteria waaruit ook werkelijk moet blijken dat men als zelfstandige werkt:

1. de vrijheid van organisatie van het werk;
2. de vrijheid van organisatie van de werktijd;
3. de onmogelijkheid om hiërarchisch gecontroleerd te worden.

Daarnaast heeft de wetgever voor vier sectoren waarin schijnzelfstandigheid welig tiert (bewaking, bouw, goederen- en personenvervoer en schoonmaak) een lijst van negen sectorspecifieke criteria opgesteld. Als aan vijf van die negen criteria is voldaan, wordt de samenwerking weerlegbaar vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn. Maar geen nood: (onder meer) aan de hand van de algemene criteria kunt u dan nog steeds dit vermoeden weerleggen.

Indicaties van een arbeidsovereenkomst zijn: de verplichting om zich naar een precieze en dwingende werktijdregeling te schikken, een gedetailleerde taakomschrijving of beslissingen van een hiërarchische meerdere.

Zo'n herkwalificatie brengt voor de kersvers gekwalificeerde werkgever zware financiële gevolgen met zich mee. Zo kan de RSZ stellen dat de betrokkene een werknemer is, zodat socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op de gefactureerde bedragen. Daarnaast kan ook de betrokkene vergoedingen opvorderen – zoals een opzeggingsvergoeding, vakantiegeld, eindejaarspremie, loonindexeringen, enzovoort – alsof hij een werknemer was. Tot slot kunnen ook niet te miskennen strafsancities worden opgelegd.

Met andere woorden, een overeenkomst hebben waaruit de zelfstandige samenwerking blijkt, is niet genoeg, ook de werkelijkheid moet daarmee overeenstemmen.

