

Overeenkomst van zelfstandige samenwerking

Waar moet ik op letten in het kader van schijnzelfstandigheid?

Hoewel het doorgaans wettelijk niet verplicht is om een contract aan te gaan met je zelfstandige medewerkers, is een geschreven overeenkomst ten zeerste aan te bevelen. Het geschrift is er niet enkel om onder de partijen te bepalen wat er moet gebeuren, maar geldt vooral als bewijs, wanneer er eventueel een betwisting is m.b.t. schijnzelfstandigheid.

Daarenboven is het belangrijk aan te geven dat de regelgeving Opvang Baby's en Peuters een overeenkomst van samenwerking oplegt. De regelgeving stelt onder meer dat het hebben van een ondernemingsnummer van elke zelfstandige én een samenwerkingsovereenkomst verplicht is. Meer info in de afzonderlijke [brochure voor de feitelijke vereniging](#) van Kind en Gezin.

In deze overeenkomst moet men daarenboven ook strikt rekening houden met de criteria van de wet op de aard van de arbeidsrelaties. Indien er discussie zou ontstaan, zal er zowel naar de overeenkomst, als naar de feitelijke uitvoering ervan gekeken worden.

De wet onderscheidt vier criteria die relevant zijn voor de kwalificatie van schijnzelfstandigheid:

- ✓ De wil van de partijen
- ✓ Vrije organisatie van de arbeidstijd
- ✓ Vrije organisatie van het werk
- ✓ Mogelijkheid van hiërarchische controle

Op de volgende pagina vindt je een oplist van mogelijke onderdelen van de aannemingsovereenkomst en enkele belangrijke tips. We wijzen erop dat deze niet limitatief of exhaustief zijn. We raden aan om bij de opstelling van dergelijke overeenkomst advies in te winnen bij een advocaat.

De overeenkomst

✓ Omschrijving van de overeenkomst

TITEL

Zorg ervoor dat de overeenkomst duidelijk benoemd is als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

'Overeenkomst voor zelfstandige samenwerking' als titel geeft duidelijk aan dat de partijen op zelfstandige basis willen samenwerken.

DOEL

Qua doelomschrijving neemt men best een clause op die heel expliciet tot uiting brengt dat de partijen - leden van de feitelijke vereniging - de samenwerking op een onafhankelijke wijze willen laten plaatsvinden als samenwerkende zelfstandigen.

GEVOLGEN

Daarnaast is het belangrijk dat de overeenkomst tot uitdrukking brengt dat de partijen ook alle gevolgen van de zelfstandige samenwerking aanvaarden.

✓ Omschrijving van de te verstrekken diensten

Wat houden de prestaties in? Wees hierin niet té precies met de taakomschrijving en onderrichtingen.

Als in het kader van het beroep het invullen van timesheets en/of het opmaken van verslagen nodig is (bijvoorbeeld om de doelstellingen te bereiken of als dat eigen is aan de aard van het werk) is dat perfect mogelijk.

✓ Organisatie van de werktijd

Opgelet, in ieder geval mag men geen verplichtingen opnemen over:

- Een precieze en dwingende werktijdregeling
- Het niet vrij kunnen bepalen van verlof- en vakantiedagen
- De verplichting om afwezigheden e.d. te verantwoorden

✓ Vergoeding

De afgesproken verloning kan dan mee opgenomen worden in de overeenkomst. Belangrijk is om hier op te nemen dat de medewerker vergoed wordt in functie van de te leveren prestaties. In principe geldt dat hoe minder er gebruik gemaakt wordt van een forfaitaire vergoeding hoe beter. Het is ook meegenomen als feitelijk kenmerk van een zelfstandige relatie dat de zelfstandige medewerker zijn diensten factureert aan de feitelijke vereniging.

✓ Ter beschikking stellen van infrastructuur

In dit onderdeel kan je opnemen welke infrastructuur (kantoor, administratief bediende, bureau, kantoorbenodigdheden, etc.) ter beschikking wordt gesteld aan de/elke zelfstandige medewerker.

✓ **Duur en einde van de overeenkomst**

Neem in de overeenkomst ook volgende zaken op:

- Begindatum/einddatum
- Bepaalde of onbepaalde duur
- De wijze waarop de overeenkomst kan beëindigd worden:

De wijze waarop een overeenkomst beëindigd kan worden is een zeer belangrijk onderdeel van de overeenkomst. Gezien er hierover geen eenduidige rechtspraak bestaat, vallen we terug op de bepalingen van het Burgerlijk Recht dat de grootst mogelijke vrijheid biedt om hierover afspraken te maken. In de meeste gevallen houdt men zich aan de gangbare drie maanden. Er bestaat echter geen maatstaf om te bepalen wat een redelijke opzeggingstermijn is. Met de ondertekening van de overeenkomst zijn beide partijen met de opzegtermijn akkoord gegaan.

De overeenkomst kan ook in een schadevergoeding voorzien bij vroegtijdige verbreking.

✓ **Concurrentiebeding**

Dit is een clause opgenomen ter bescherming van de opdrachtgever. Dit kan inhouden dat de medewerker - lid van de feitelijke vereniging - zich er toe verbindt om na het opzeggen van de samenwerking (ontslag uit de feitelijke vereniging) binnen een straal van een aantal kilometer rond de vestiging organisator/feitelijke vereniging geen kinderopvang te starten of in een andere kinderopvang mee te werken gedurende bepaalde termijnen. Bij de opmaak van een concurrentiebeding is het in elk geval belangrijk oog te hebben voor de redelijkheid van de beperkingen

✓ **Verzekering beroepsaansprakelijkheid**

✓ **Geschillenregeling**

Een duidelijke overeenkomst kan helpen om conflicten te vermijden.

Bewijzen die gehanteerd zouden kunnen worden om **schijnzelfstandigheid** te bewijzen zijn onder andere: een uurrooster, verlofaanvragen, volgen collectief verlof, verantwoording bij ziekte, strikte taakbepalingen en rechtlijnige rapportering. Dit dient echter genuanceerd te worden, aangezien de wetgever elke situatie apart bekijkt en men kijkt naar het geheel van feitelijke elementen die onverenigbaar zijn met zelfstandige arbeid.

Met vragen kan je steeds terecht bij de UNIZO Ondernemerslijn.

UNIZO Ondernemerslijn



0800 20 750



ondernemerslijn@unizo.be