



De meerwaarde
van samenwerking
in een vrij beroep.



Duurzaam samenwerken met zelfstandige medewerkers in het vrije beroep

Vaakgestelde vragen over overeenkomsten voor zelfstandige samenwerking

In heel wat kantoren en kabinetten van vrije beroepers werkt men met zelfstandige medewerkers. Deze beroepsbeoefenaars zijn geen associé of vennoot, maar zij zijn als zelfstandige dienstverlener verbonden met de praktijkhouder. Deze samenwerkingsvorm wordt vaak ten onrechte in verband gebracht met de zgn. schijnzelfstandigheid.

De nieuwe wetgeving over de aard van de arbeidsrelaties (Programmawet van 27/12/2006, BS van 28/12/2006) levert sinds kort meer rechtszekerheid voor vrije beroepers die werken als of met zelfstandige medewerkers. In deze reader gaan we in op de belangrijkste vragen over samenwerkingscontracten met zelfstandige medewerkers vanuit het perspectief van de nieuwe wetgeving. Volgende concrete kwesties komen aan bod:

1. Risico's bij herkwalificatie
2. Schriftelijke overeenkomst
3. Omschrijving van de overeenkomst
4. Omschrijving van de te verstrekken diensten
5. Organisatie van werktijd
6. Exclusiviteit
7. Wijze van vergoeden
8. Ter beschikking stellen van infrastructuur
9. Nevenvoordelen voor zelfstandige medewerkers
10. Duur en einde van de overeenkomst
11. Onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst
12. Bescherming van de opdrachtgever
13. Verzekering beroepsaansprakelijkheid
14. Geschillenregeling
15. Individuele ruling
16. Belang van 'specifieke criteria' voor vrije beroepen
17. Beperkingen van de zelfstandige samenwerking

Dit document vormt het verslag van de FVIB-workshop van 22 mei 11. met medewerking van Mevr. Sanderijn Vanleenhove (FVIB), Mevr. Anne Vanderstappen (UNIZO), Mr. Karin Rasschaert (Advocaat Monard-D'Hulst), Mr. Carl Bevernage (Advocaat Loyens) Mr. Olivier Wouters (Advocaat Claeys&Engels) en dhr. Paul De Hondt (SERV/STV-Innovatie & Arbeid).

1. Risico's bij herkwalificatie

Wat zijn in concreto de risico's die men loopt in geval van een 'herkwalificatie' van een samenwerkingsovereenkomst?

Als een situatie van zelfstandige samenwerking door de rechtbank wordt beoordeeld als een arbeidsovereenkomst spreekt men van een herkwalificatie. De risico's bij herkwalificatie zijn voor 'opdrachtgevers' (d.i. de vrije beroeper die het initiatief nam om zelfstandige medewerkers te contracteren) bijzonder ernstig. De opdrachtgever kan bijkomende financiële verplichtingen krijgen tegenover de 'zelfstandige dienstverlener' (d.i. de medewerker) en tegenover de RSZ.

Als de samenwerking op het initiatief van de opdrachtgever is beëindigd zal bij een herkwalificatie een opzeggingsvergoeding moeten betaald worden aan de medewerker. De dienstverlener die een opzeggingsvergoeding vordert zal ook proberen zijn opgebouwde anciënniteit te valoriseren, zoals dit voor een werknemer geldt. Hierbij zal men dan de gekende formule-Claeys hanteren.

Daarnaast kan de dienstverlener retroactief voor de volledige periode van tewerkstelling vorderingen instellen voor bepaalde andere vergoedingen die in het statuut van de werknemers zijn voorzien. Het gaat dan bv. over vakantie-gelden, specifieke regelingen in de paritaire comités: achterstallige eindejaarspremie, achterstallige indexerings- of sectorale verhogingen, eventueel gewaarborgd loon enz. Dit heeft betrekking op de hele periode van tewerkstelling omdat quasi de volledige sociale reglementering die verband houdt met het toekennen van loon strafrechtelijk gesanctioneerd is. D.w.z. dat het niet betalen van verschuldigde bedragen beschouwd wordt als een misdrijf (en de vijfjarige verjaringstermijn van het misdrijf begint pas te lopen vanaf de voltrekking van de laatste inbreuk en dus niet vanaf de eerste inbreuk).

Langs de andere kant zullen er ook vorderingen uitgaan van de RSZ. De RSZ kan vijf jaar teruggaan in de tijd (vanaf 2009 is de verjaringstermijn drie jaar) en kan voor deze periode de betaling eisen van de werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn in het sociale statuut van de werknemers. Men moet ervan uitgaan dat dit ongeveer 35% bedraagt boven op de aan de dienstverlener uitgekeerde honoraria. Als opdrachtgever zal men ook de werknemersbijdragen dienen te betalen. Dit is 13,07%. Men zal dus nagegenoeg de helft van de bestede honoraria extra aan de RSZ moeten betalen. Op dit bedrag zal de opdrachtgever 10% bijdrageopslag dienen te betalen en daarbovenop intresten aan 6% (sinds januari van dit jaar, daarvoor 7%).

Minder gekend is dat bestuurders en zaakvoerders van de vennootschap-opdrachtgever ook persoonlijk en hoofdelijk een risico lopen. De beperkte aansprakelijkheid van een vennootschap zal geen bescherming bieden bij herkwalificatie omdat ook de aangestelden van de vennootschap-werkgever aansprakelijk kunnen worden gehouden.

2. Schriftelijke overeenkomst

Hebben de partijen er belang bij een schriftelijke overeenkomst op te stellen (en wat zijn de grenzen)?

De noodzaak van een schriftelijke overeenkomst hangt af van de aard van de relatie: is het een gestructureerde vorm van zelfstandige samenwerking of is het een echte losse of occasionele samenwerking.

In dit laatste geval zou men zich kunnen beperken tot wat we kunnen noemen een ‘aanstellingsbrief’. Daarin zal men opnemen waarover de aanstelling gaat, de afgesproken vergoeding en eventueel de locatie. Een nadeel van de aanstellingsbrief zijn de strenge vormvereisten volgens de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (moet in twee originele exemplaren zijn getekend door beide partijen). Een ander nadeel ligt eerder op het psychologische vlak, maar dit heeft ook een impact op het juridische domein. Bij een aanstellingsbrief is er één partij die aanstelt en een andere partij die dit aanvaardt (weliswaar op basis van een consensus).

In alle andere situaties van zelfstandige samenwerking is een geschreven overeenkomst tenzeerste 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 later een betwisting is.

In de op schrift gestelde overeenkomst moet men strikt rekening houden met de criteria van de wet op de aard van de arbeidsrelaties. Men zal in geval van discussie zowel kijken naar de overeenkomst als naar de feitelijke uitvoering ervan.

De nieuwe wet onderscheidt slechts vier criteria die relevant zijn voor de kwalificatie.

1. | Staat er in de overeenkomst duidelijk wat partijen als aard van de relatie hebben gekozen (de zgn. ‘wil van de partijen’)? M.n. dat men contracteert met een ‘zelfstandige’. Het is slechts één woord, maar het moet er wel in staan.
2. | Heeft de persoon vrijheid in de organisatie van zijn arbeidstijd?
3. | Heeft de persoon vrijheid van organisatie van zijn werk?
4. | Is er in de overeenkomst een hiërarchische controlemogelijkheid voorbehouden voor de opdrachtgever? Dit laatste moet men in de overeenkomst en in de feitelijke samenwerking uitdrukkelijk vermijden.

3. Omschrijving van de overeenkomst

Hoe kunnen we een overeenkomst met zelfstandige medewerkers noemen en omschrijven? Zijn er daarbij bepaalde cruciale vermeldingen nodig die in het bijzonder kunnen tot uitdrukking brengen dat het gaat om een contract tussen zelfstandige ondernemers?

In de wetgeving zijn een aantal criteria opgesomd die op zichzelf genomen als neutraal moeten worden beschouwd. Eén van die neutrale criteria is de titel van de overeenkomst. Hoewel de naam van de overeenkomst *in se* onvoldoende is om de aard van de arbeidsrelatie te kunnen bepalen, is dit wel belangrijk: want als je het hier al bij het verkeerde eind hebt, ben je erg slecht gestart. Het is best om erg duidelijk te zijn in de naamgeving. ‘Overeenkomst voor zelfstandige samenwerking’ lijkt dan ook een titel te zijn die er voor kan zorgen dat de wil van de partijen om als zelfstandigen samen te werken het meest duidelijk en ondubbelzinnig tot uiting komt. Men neemt dus best het woord ‘zelfstandige’ op in de titel van de overeenkomst. M.a.w., ‘een kat een kat noemen’.

Qua doelomschrijving neemt men best een clause op die heel expliciet tot uiting brengt dat de partijen (de opdrachtgever en ook de dienstverlener) de samenwerking op een onafhankelijke wijze willen laten plaatsvinden als zelfstandigen.

Partijen spreken af op zelfstandige basis samen te werken in diverse projecten zoals architectuur, interieur stedenbouw.

Daarnaast is het belangrijk dat de overeenkomst tot uitdrukking brengt dat de partijen ook alle gevolgen van de zelfstandige samenwerking aanvaarden. De toetreding tot het zelfstandigenstatuut (d.m.v. aansluiting bij een sociale verzekeringskas voor zelfstandigen, enz.) en het betalen van bijdragen in het sociale statuut van de zelfstandigen is daar een voorbeeld van. (Het is echter geen verschoningsgrond in geval van herkwalificatie. Dergelijk artikel opnemen in de overeenkomst is aanknopen bij een zgn. neutraal criterium. Op zich genomen is dit neutraal voor het beoordelen van de aard van de arbeidsrelatie, maar het niet naleven van deze specifieke verplichtingen zal hoogstwaarschijnlijk als “tegenargument” worden ingeroepen...)

Partij B is onderworpen aan het sociaal statuut der zelfstandigen en staat zelfin voor alle formaliteiten en betaalt de nodige sociale bijdragen.

Door een clause op te nemen die de zelfstandige dienstverlener toelaat om zich te laten vervangen, kan men voorkomen dat de overeenkomst wordt beschouwd als een samenwerking ‘*intuitue personae*’. (Dit is een overeenkomst waarbij de persoon van de contractspartij bepalend is voor het sluiten van de overeenkomst.) Dat is bv. een aspect dat bij uitstek eigen is aan een klassieke arbeidsovereenkomst. De werknemer wordt aangeworven omwille van zijn persoon, zijn vaardigheden en hij kan zich niet zomaar laten vervangen. Voor contracten van zelfstandige samenwerking wordt het opnemen van clauses die zouden stellen: ‘u mag zich niet laten vervangen’, dan ook best vermeden.

Het is de zelfstandige medewerker toegelaten voor de uitvoering van zijn taak een beroep te doen op de door hem aangeworven aannemers die handelen onder zijn verantwoordelijkheid, en die voldoen aan dezelfde kwalificatievereisten van de zelfstandige medewerker.

Soms wringt dergelijke formule omdat de opdrachtgever moet erkennen dat hij een medewerker contracteert omwille van specifieke vaardigheden en kennis. Men moet dan ook vermijden dat dit kunstmatig overkomt omdat het in de praktijk ook nooit zal worden toegepast. Een alternatief kan er in bestaan dat de partijen in de aanhef van de overeenkomst omschrijven waarom ze de onderlinge samenwerking aangaan. Daaruit moet dan blijken dat het weliswaar niet gaat om de persoon, maar wel om ‘de specifieke kennis kwaliteiten en kunde’ (die deze persoon bezit). Vermeldingen i.v.m. met de vervangingsmogelijkheid worden dan misschien beter achterwege gelaten omdat ze te artificieel zijn.

Een clause die men vaak vergeet in het kader van zelfstandige samenwerkingsovereenkomsten heeft betrekking op de naleving welzijnswetgeving door de zelfstandige dienstverlener. De welzijnswet van 4 augustus 1996 bepaalt dat onderstaande clauses dienen te worden opgenomen in overeenkomsten tussen ondernemingen waarbij de dienstverlener opdrachten komt uitvoeren in de gebouwen van de opdrachtgever.

De zelfstandige medewerker verbindt er zich toe zijn verplichtingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan de inrichting waarin hij de werkzaamheden komt uitvoeren, na te leven.

Indien de zelfstandige voornoemde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever in wiens inrichting de werkzaamheden worden uitgevoerd zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst van zelfstandige samenwerking bepaalde gevallen, op kosten van de zelfstandige medewerker.

4. Omschrijving van de te verstrekken diensten

Vrije beroepers vinden het in het kader van hun overeenkomsten met zelfstandige medewerkers noodzakelijk om afspraken te maken met oog op de kwaliteit van de dienstverlening door de zelfstandige medewerkers. De vraag is: hoe ver mag men daar in gaan? Tot op welke hoogte gaat het over normale contractuele afspraken over de te leveren prestaties door de zelfstandige en vanaf wanneer is er sprake van een echte beperking van vrije organisatie van het werk door deze zelfstandige?

Deze problematiek raakt aan het wettelijke criterium ‘vrijheid van organisatie van het werk’. Opmerkelijk daarbij is dat de nieuwe wet (en de voorbereidende werken) dit criterium onmiddellijk nuanceert. Er is dus duidelijk een tendens waarbij men de zelfstandige samenwerkingsvormen alle kansen wil bieden.

De wet bepaalt vooreerst uitdrukkelijk dat als er contractuele verplichtingen zijn die voortvloeien uit de aard van het beroep en uit de wet (bv. de verplichting om met een minimum bezetting te werken) dat men geen herkwalificatie

kan opleggen op basis van het feit dat de opdrachtgever zich bemoeit met deze aspecten van de organisatie van het werk. Als er dus beperkingen zijn aan de autonomie van de zelfstandige dienstverlener die een gevolg zijn van de wet, dan moeten deze elementen buiten beschouwing gelaten worden (de opdrachtgever kan immers niet anders dan de wet te laten naleven...).

De voorbereidende werken van de wet geven vervolgens een aantal illustraties van hoe je de diensten kan omschrijven. Men zegt dat als partijen te precies de taken gaan omschrijven (bv. een to do lijst die afgepunt moet worden) en er zijn beslissingen die vanuit de opdrachtgever (als hiërarchische meerdere) kunnen genomen worden (zoals het eenzijdig opleggen van taken), dat deze elementen wijzen op een ondergeschikt verband. De boodschap is dus niet ‘te precies’ willen zijn in de taakomschrijving en in de onderrichtingen.

Maar ‘algemene onderrichtingen’ die nodig zijn om de dienstverlener toe te laten de doelstellingen van de samenwerkingsovereenkomst te bereiken zijn perfect verenigbaar. We kunnen de taken bepalen, we mogen dat echter niet in detail doen, met het oog op controle en sanctionering.

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

Ten einde een goede continuïteit en uniformiteit in de behandeling van de patiënten te waarborgen, verplichten partijen zich ertoe een zelfde dossiervorm te gebruiken.

Clausules die stellen dat iemand de overeenkomst moet uitvoeren volgens de regels van de kunst, of volgens algemeen geldende kwaliteitsnormen, kunnen evenmin aanleiding geven tot herkwalificatie. (De vraag is echter of dergelijke formules noodzakelijk zijn. Het feit dat iemand niet met de juiste deskundigheid zou werken kan immers op ieder moment een aanleiding zijn om de overeenkomst op te zeggen.)

De zelfstandige voert op een autonome wijze alle taken uit die binnen het kader van de samen gekozen opdrachten dienen uitgevoerd en die conform het diploma, ervaring en ambitie bijdragen tot de verwezenlijking van de diverse projecten.

Als men het nodig acht om meer specifieke omschrijvingen op te nemen in de overeenkomst is de kunst er voor te zorgen dat tot uiting komt dat beide partijen het erover eens zijn dat dit relevante afspraken zijn. Het komt erop aan als opdrachtgever niets eenzijdig op te leggen. Er moet steeds een engagement zijn van de dienstverlener.

Het zou dan ook fout zijn in de overeenkomst te vermelden dat de medewerker akte heeft genomen van de aandachtspunten die hij moet naleven. Het ‘hoe’ van de uitvoering van de opdracht door de zelfstandige moet op een zeer evenwichtige manier geformuleerd worden.

Elementen, zoals een verbintenis tot permanente vorming, zullen we ook niet in de overeenkomst opnemen als er alternatieven zijn. Wat zeker te ver zou gaan

is een bewijs eisen van gevolgde opleidingen of een verplichting opleggen om bepaalde vormen bij te wonen.

5. Organisatie van werktijd

Naast de organisatie van het werk is ook de vrije organisatie van de arbeidstijd een cruciaal criterium voor de aard van de arbeidsrelaties. Niettemin veronderstelt samenwerken dat op dit gebied afspraken gemaakt worden. Ook hier is de vraag: hoe ver kunnen vrije beroepers gaan in hun onderlinge afspraken over de tijdsregeling?

De wetgever gebruikt nog te vaak een ongelukkige terminologie, waarbij er vanuit gegaan wordt dat de arbeidsovereenkomst de regel is en de zelfstandige samenwerking de afwijking. Dit heeft vaak tot gevolg dat men voor de zelfstandige samenwerking een soort van pseudo-arbeidsovereenkomst gaat proberen op te stellen, waarin dan bepaalde termen worden weggelaten. Soms gebruikt men ook in de overeenkomsten voor zelfstandige samenwerking een te dwangmatig taalgebruik zoals ‘de medewerker verbindt er zich toe’ Men moet streven naar een totaal ander taalgebruik waarin de aspecten ‘overleg’ en ‘consensus’ tussen de gelijke partijen tot uitdrukking komen. Zo kan men beter vermijden het begrip ‘arbeidstijd’ te gebruiken. Begrippen als ‘verlof’ en ‘vakantie’ blijven eveneens beter achterwege in overeenkomsten van zelfstandige samenwerking.

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.

De problematiek van de organisatie van de werktijd moet bovendien altijd beoordeeld worden in de concrete context die eigen is aan een bepaald beroep. Zo hoeft het engagement om tijdens bepaalde uren te werken omwille van organisatorische redenen op zichzelf geen aanwijzing te zijn van het bestaan van een band van ondergeschiktheid.

Niettemin is een vorm van formuleren die zeker te ver gaat bv. de onderstaande:

Bij het aangaan van huidige samenwerkingsovereenkomst zal A zijn werkzaamheden bij B als volgt uitvoeren:

- op oneven weken: maandag, dinsdagen donderdag van 13u 30 tot 19u 30,

- op even weken: dinsdag en donderdag van 13u 30 tot 19u 30.

Indien A verlof wenst te nemen dient hij hiervoor overleg te plegen met B en dit minstens 14 dagen voor de gewenste aanvang van het verlof.

Een clause waarbij men stelt dat ‘de zelfstandige medewerker zijn tijd vrij organiseert en zelf binnen het kader van de diverse opdrachten afspraken maakt

over timing met het cliënteel en eventueel andere betrokkenen', is qua inhoud wel meer acceptabel .

6. Exclusiviteit

Een specifiek aspect van de afspraken over het werkschema, is of het mogelijk is dat men overeenkomt in exclusiviteit, alleen voor één opdrachtgever, te werken?

Exclusiviteit is, hoewel het niet expliciet vermeld is in de wet, op zichzelf te beschouwen als een neutraal element. Als exclusiviteit slaat op het voltijds werken voor één opdrachtgever dan moet men het wel zo formuleren dat 'exclusiviteit' niet gebruikt wordt als terminologie (omdat het dan slaat op de organisatie van de arbeidstijd). Het moet best bijna uit de aard zelf van de activiteiten voortvloeien dat er een quasi exclusieve relatie is tussen die partijen. In het Engels zou men spreken in termen van 'best efforts', waarbij partijen overeenkomen dat ze 'alle nodige tijd' zullen besteden aan de uitvoering van de overeenkomst.

Het omgekeerde voorzien in de overeenkomst is echter niet noodzakelijk.

De zelfstandige is vrij naar eigen goeddunken voor zichzelf of derden andere opdrachten uit voeren zonder enige tussenkomst of beperking door XYZ.

7. Wijze van vergoeden

De overeengekomen prijs neemt in een contract een belangrijke plaats in. In het kader van samenwerking tussen zelfstandige vrije beroepers zijn er verschillende vergoedingsmethoden mogelijk (per uur, per prestatie, forfaitair). Wat zijn hier de mogelijkheden en waar moet in het bijzonder op letten?

Volgens de huidige stand van de wetgeving en recente rechtspraak mag men de juridische afhankelijkheid niet verwarren met economische afhankelijkheid. Men mag enkel kijken naar de eventuele juridische band van ondergeschiktheid en niet naar de manier dat een dienstverlener eventueel economisch afhankelijk is van zijn opdrachtgever. Met dit standpunt wijkt de wet sterk af van de criteria die de inspectiediensten traditioneel hanteerden bij controles. (Voor de inspectie was het zo dat iemand die economisch afhankelijk is, geen zelfstandige is.)

Met socio-economische criteria mag men dus geen rekening meer houden bij de beoordeling van de aard van de arbeidsrelatie. Het feit dat iemand forfaitair betaald wordt zou geen element mogen zijn op basis waarvan men nog zou willen zeggen dat het geen zelfstandige is. Vandaag moeten we ons dus enkel baseren op de vier algemene criteria van de wet. Desgevallend zal rekening

moeten worden gehouden met wat de toekomstige specifieke criteria zullen bepalen in dit verband.

Als leidraad voor afspraken over de wijze van vergoeden moeten we wel voor ogen houden dat hoe meer we kunnen benadrukken dat iemand vergoed wordt in functie van de te leveren prestaties, hoe beter. Zoals hierna:

De honorering van de dierenarts-medewerker geschiedt volgens de volgende regeling: XX% van het geïnde honorarium bij consult en huisbezoek en XX% van het honorarium van chirurgische ingrepen.

De zelfstandige wordt vergoed voor zijn prestaties in per uur. De vergoeding per aanvangsuur bedraagt XX €/uur. De met de eigen wagen bedrijfsmatig gereden kilometers voor rekening van XYZ worden vergoed aan X€/km.

Dus in principe: hoe minder we gebruik zouden maken van een forfaitaire vergoeding hoe beter. Het is ook meegenomen als feitelijk kenmerk van een zelfstandige relatie dat de zelfstandige medewerker zijn diensten factureert.

Bovendien kan men, op basis van het recente overleg tussen de RSZ en de Orde van de Balies over de positie van advocaten-medewerkers (daterend van vóór de “Arbeidsrelatieswet”), leren dat ook voor de RSZ een aantal elementen neutraal zijn om te bepalen of iemand al dan niet als zelfstandige werkzaam is. De wijze van betaling hoort daarbij. Het feit dat iemand een vaste maandelijkse vergoeding krijgt of het feit dat iemand gedurende verschillende maanden wordt doorbetaald bij zwangerschap of ziekte, is voor de RSZ niet relevant om te bepalen wat de aard van de arbeidsrelatie is voor zover de voorwaarden en de modaliteiten voor de toekenning geen enkel onderliggend middel tot controle op de uitvoering van de te verrichten taken en/of tot sanctie inhouden. Men zou deze interpretatie ook gebruiken voor andere vrije beroepen, zeker in het licht van de nieuwe wet (en bij het ontbreken van andersluidende sectorale criteria).

8. Ter beschikking stellen van infrastructuur

Zelfstandige medewerkers werken vaak binnen de muren van de praktijk van de opdrachtgever, met de uitrusting die daar ter beschikking is. In welke mate kan men daar melding van maken in de overeenkomst en waar moet men op letten?

Het werken in de lokalen van de opdrachtgever en met zijn materiaal is geen element dat onverenigbaar is met het bestaan van een zelfstandige samenwerking. Het ter beschikking stellen van infrastructuur moet immers beschouwd worden als een economisch criterium, dat er niet toe doet. Het onder één dak zitten kan geen aanleiding geven tot een herkwalificatie. Het feit dat men een gezamenlijke bibliotheek gebruikt, het feit dat een laptop ter beschikking wordt gesteld, etc. Men kan dit dus zonder problemen opnemen in de overeenkomst, maar men zou evengoed niets kunnen vermelden hierover.

Partij A stelt de lokalen, toestellen, meubilair, producten en personeel ter beschikking van partij B.

Enkel de termen 'het ter beschikking stellen van personeel' moet men absoluut vermijden. Beter is het te spreken over bijvoorbeeld 'het bieden van ondersteuning door het personeel van de opdrachtgever', zodat er geen suggestie is van een overdracht (zelfs niet een gedeelte) van het werkgeversgezag over dit personeel, wat immers wettelijk verboden is.

Wat meer algemeen het terugbetalen van kosten betreft, is het zo dat de zelfstandige in het beste geval zijn eigen kosten draagt. De terugbetaling van afzonderlijke verplaatsingskosten wordt doorgaans aanvaard. Ook hier heeft de RSZ in het kader van de problematiek bij advocaten laten weten dat het terugbetalen van kosten door de opdrachtgever irrelevant is voor de beoordeling van de vraag of er een band van ondergeschiktheid bestaat.

Dus ook de onderstaande formulering is geen probleem:

In de vergoeding van de zelfstandige is een forfaitaire vergoeding verrekend voor het gebruik van de infrastructuur.

9. Nevenvoordelen voor zelfstandige medewerkers

Mag men aan zelfstandige medewerkers ook nevenvoordelen zoals hospitalisatieverzekering, verzekering voor gewaarborgd inkomen of bedrijfswagens, toekennen?

Over het toekennen van bepaalde sociale voordelen aan zelfstandige medewerkers (bv. hospitalisatieverzekering of verzekering voor gewaarborgd inkomen) maakte de RSZ bij advocaten (vóór de "Arbeidsrelatieswet") geen bezwaar, voor zover wordt vereist dat de voorwaarden en de modaliteiten voor de toekenning geen enkel onderliggend middel tot controle op de uitvoering van de te verrichten taken en/of tot sanctie inhouden. Het lijkt wel belangrijk dat men in één organisatie een duidelijk onderscheid maakt tussen de systemen en polissen die van toepassing zijn voor de zelfstandigen en deze die gelden voor de werknemers (dus best bv. onderscheiden voorwaarden en modaliteiten voorzien). Hetzelfde moet gezegd worden over 'polities' (dit zijn documenten die een bepaald kantoorbeleid verduidelijken). Het is dus niet verkeerd om een bestaande collectieve verzekeringspolis open te stellen voor zelfstandige medewerkers. Maar het is wel noodzakelijk een duidelijk organisatorisch onderscheid te voorzien tussen diegenen die in dienstverband werken en zij die als zelfstandige medewerkers opdrachten uitvoeren.

De opdrachtgever sluit een polis collectieve ongevallen af. Deze polis verzekert het inkomensverlies van de zelfstandige medewerker in geval van werkonbekwaamheid door ongeval in het kader van beroepsactiviteiten in opdracht van het kantoor.

Het geven van een firmawagen aan zelfstandige medewerkers lijkt dan weer een stap te ver, zeker als dergelijk systeem ook bestaat voor de werknemers van het zelfde kantoor. Het gebruik maken van het wagenpark louter in het kader van de dienstverlening (en dus met een verbod tot privé-gebruik) is echter helemaal geen probleem.

10. Duur en einde van de overeenkomst

Een zeer normaal onderwerp van een overeenkomst is de looptijd. Daarbij is de vraag of een overeenkomst van zelfstandige samenwerking eerder van bepaalde duur, dan wel onbepaalde duur kan zijn? Een heel voorname kwestie daarbij lijkt de wijze waarop de overeenkomst kan beëindigd worden. Welke afspraken kan men hierrond vastleggen over voorwaarden en gevolgen?

Dit onderwerp vormt erg glad ijs. Voor de klassieke arbeidsovereenkomst is er duidelijke rechtspraak die degelijk houvast biedt. Bij zelfstandige samenwerking moeten we terugvallen op de bepalingen van het Burgerlijk Recht dat de grootst mogelijke vrijheid biedt om hierover afspraken te maken. De gekende rechtspraak van de rechtbanken van eerste aanleg bij betwistingen over deze aangelegenheden zijn echter zeer divers en zeer uiteenlopend.

We zullen maar opteren voor een samenwerkingscontract van bepaalde duur als de aard zelf van de overeenkomst daartoe aanleiding geeft. Net zoals bij de arbeidsovereenkomst zijn er immers strikte beperkingen om dergelijke overeenkomst voortijdig te kunnen beëindigen. In principe geldt voor samenwerkingsovereenkomsten dat de afgesproken vergoeding moet doorbetaald worden tot het einde van de looptijd. Enige voorwaarde daarbij is dat de partij het nodige moet doen om de schade te beperken (maar wat is dat in dit kader ‘de schade beperken’? bv. een nieuwe overeenkomst aangaan met anderen...). Vandaar: als het niet moet, gaat men best geen overeenkomst van bepaalde duur aan (tenzij het echt om een zeer korte periode gaat)!

Bij een overeenkomst van onbepaalde duur is er de grootste vrijheid van opzegging tussen de partijen. Er is geen maatstaf om bij zelfstandige samenwerking te bepalen wat een redelijke opzeggingstermijn is.

Opzeg kan om eender welke reden geschieden mits een opzegtermijn van drie maanden, aan de andere partij te betekenen bij aangetekend schrijven.

Veelal zal men zich ten minste trachten te houden aan de wettelijke minimumtermijn die geldt in het kader van arbeidsovereenkomsten (zodat in het geval van een herkwalificatie toch minstens de opzeg die gegeven is in de context van zelfstandige samenwerking, zou kunnen meetellen). De ervaring leert echter dat dit niet ‘pakt’ en men veelal toch nog zal geconfronteerd worden met een verbrekingsvergoeding voor de arbeidsovereenkomst. Niettemin loont het de moeite om dit principe toe te passen. Daarbij is het opletten voor formuleringen waarbij men, afhankelijk van de anciënniteit andere termijnen zal hanteren (zoals bij de arbeidsovereenkomst).

In het kader van het verbintenissenrecht geldt in principe enkel de wil van de partijen, en de strekken de aangegane overeenkomsten de partijen tot wet. Dus zouden de overeengekomen opzegtermijnen door de rechtbanken altijd moeten aanvaard worden als voldoende. Men kan zich echter soms afvragen of een bepaalde overeengekomen opzegperiode in een bepaalde context, zoveel jaren later in een andere context, nog als voldoende kan gelden. (Bv. is zes maanden opzeg voor een ziekenhuisarts achteraan de vijftig voldoende? Heeft deze persoon nog wel een kans om zich op een andere plaats te vestigen?)

Men kan in verband met de opzegtermijn ook meer specifieke afspraken maken zoals bv. over de continuïteit van de samenwerking tot er een vervanger is gevonden. Daarbij is het heel belangrijk dit zeer nauwkeurig te formuleren, om dergelijk engagement ook afdwingbaar te maken.

Het zelfde moet gezegd worden over een eventuele schadevergoeding bij voortijdige verbreking. Dergelijke afspraken kunnen immers stuiten op het principe in het Burgerlijk Recht dat men zijn schade moet kunnen bewijzen en dat men de eventuele winstderving maar onder welbepaalde voorwaarden kan claimen.

11. Onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst

Er zijn situaties denkbaar dat men het beter vindt om de samenwerking onmiddellijk, zonder opzegtermijn stop te zetten. Kan men dit ook voorzien in de overeenkomst voor zelfstandige samenwerking?

Bij clausules over de onmiddellijke beëindiging van de samenwerking moet men uit de buurt trachten te blijven van de definitie van ‘een dringende reden’, zoals deze geldt in het arbeidsrecht.

Men kan trachten een toepassing te maken van het art. 1184 van het Burgerlijk Wetboek dat min of meer zegt dat ‘wanneer er een wanprestatie is van een partij, de andere partij niet verplicht is zijn of haar deel van de verbintenissen uit te voeren’. In principe heeft men heel wat mogelijkheden om in geval van een professioneel tekortschieten van de zelfstandige medewerker de overeenkomst te beëindigen. Maar hier geldt dat men dergelijke ontbinding in een aantal gevallen zal moeten laten vaststellen door een rechtbank.

Beide partijen kunnen zonder opzegtermijn de overeenkomst verbreken wanneer één van de partijen ernstig tekort komt aan haar verplichtingen. Deze ernstige tekortkomingen moeten meegedeeld worden met een aangetekend schrijven of bij deurwaardersexploot.

12. Bescherming van de opdrachtgever

Soms wil men in overeenkomsten ook clausules opnemen die tot doel hebben de opdrachtgever te beschermen. Het gaat dan concreet over een concurrentiebeding, bepalingen over het niet afwerpen van cliënteel of zelfs afspraken over de intellectuele eigendom. In welke mate zijn dergelijke overeenkomsten mogelijk en hoe streng kunnen deze zijn?

De vraag bij dergelijke clausules heeft niet zozeer te maken met de problematiek van de eventuele schijnzelfstandigheid. De wetgeving laat algemeen genomen toe dat er afspraken worden opgenomen om de opdrachtgever te beschermen. Waar het op aankomt, is of men dergelijke afspraken, de dag dat men ze nodig heeft, ook kan afdwingen voor de rechtsbank?

Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding kan zowel gelden voor de periode **tijdens** de duur van de samenwerkingsovereenkomst als **na** beëindiging van de samenwerkingsovereenkomst. In het kader van zelfstandige samenwerking zijn er qua concurrentiebedingen geen bijzondere voorzieningen in de wetgeving. Men kan zich wel inspireren op de voorwaarden in het arbeidsrecht en ook rechters zullen zich doorgaans laten leiden door deze strikte voorwaarden. Deze zijn: het beding moet beperkt zijn in de tijd, en het moet ook geografisch beperkt zijn en moet betrekking op activiteiten bij een concurrent van de opdrachtgever.

De medewerker verbindt er zich toe om na het einde van de overeenkomst binnen een straal van 15 km rond de vestiging van X geen praktijk te starten of aan een praktijk mee te werken gedurende een termijn van twee jaar.

Bovenstaande formulering lijkt niet in tegenspraak met een overeenkomst van zelfstandige samenwerking. Er zijn echter situaties denkbaar (bv. als de opdrachtgever de samenwerking beëindigt) waarbij dergelijke vereisten als te streng kunnen worden beschouwd. Het lijkt dan ook aan te raden dergelijke clause enkel te doen toepassen als de zelfstandige dienstverlener de samenwerking stopt, of bij een beëindiging omwille van een grove tekortkoming door de dienstverlener. Het is belangrijk oog te hebben voor de redelijkheid van de beperkingen. Een termijn van twee jaar kan in functie van de omstandigheden en de eigenheden van het beroep vrij verregaand zijn. Rechtbanken zullen in hun beoordeling immers teruggrijpen naar principes, zoals deze zijn ingeschreven in het zgn. decreet d'Allarde, waar men o.a. vraagt respect te hebben voor de vrijheid van nijverheid, handel en arbeid.

De vraag is ook of in ruil voor het concurrentieverbod geen vergoeding moet betaald worden aan de zelfstandige medewerker. (Bij bedienden is er expliciet voorzien in een compensatie.) Dit kan de afdwingbaarheid van de clause vergroten. Een schadevergoeding voor de opdrachtgever ingeval van niet naleving van het beding door de (ex-)medewerker is in principe ook mogelijk, maar de vraag is of een rechter een clause van schadevergoeding zal doen uitvoeren. De rechter kan de schadevergoeding perfect beperken (de zgn. matigingsbevoegdheid van de rechter). Wat eventueel wel zou kunnen is dat bij overtreding van het beding de zelfstandige dienstverlener de uitgekeerde concurrentiever-

goeding verliest, en moet terugbetalen. (Ook dit is bij werknemers duidelijk geregeld.)

Bij overtreding van dit verbod zal een schadevergoeding van XXX€ per dag verschuldigd zijn...

Afwerven van cliënteel

Is het relevant om een verbod op het afwerven van cliënteel op te nemen? Men moet dit zeker niet zomaar standaard in elke overeenkomst voorzien. Net als voor concurrentiebedingen is maatwerk vereist. Het verbod zal bovendien altijd een beperking moeten kennen in de tijd. (Bv. niet tijdens de samenwerking en niet gedurende zes of twaalf maanden na de samenwerking.) Onbeperkt lijkt te ver te gaan. Verder kan men best een sanctie voorzien, dit heeft immers een sterk psychologisch effect. Belangrijk daarbij is dat de schadevergoeding redelijk moet zijn. (Bv. 6 maanden of 1 jaar van het honorarium.) Een open vraag blijft hoever men kan gaan in dergelijk afspraken om ze afdwingbaar te kunnen maken?

De medewerker verbindt er zich toe geen werken van welke aard ook, uit te voeren voor eigen rekening of door zijn tussenkomst door derden te laten uitvoeren, ten behoeve van personen die behoren tot het cliënteel van de opdrachtgever.

Ook de onderstaande afspraken lijken niet onverenigbaar met een overeenkomst van zelfstandige samenwerking. Men moet dit bekijken in de context. Het lijkt logisch in de situatie van een artspraktijk of bij advocaten en anderen, waar o.a. de principes van confidentialiteit heersen.

De dossiers van alle patiënten worden bewaard in de praktijk van A en dienen daar te blijven. Het is verboden enig document te kopiëren tenzij na toelating door partij A

Op eenvoudige vraag van een patiënt dient A het nieuwe praktijkadres van B mee te delen en het dossier van die patiënt aan partij B te bezorgen.

Intellectuele eigendom.

Met afspraken over de intellectuele eigendom begeven we ons in een grijze zone omdat er hierover weinig geregeld is in de wetgeving. Een clause waarin de zelfstandige medewerker automatisch alle intellectuele rechten afstaat, zal naar alle waarschijnlijkheid, niet geldig zijn. In feite moet voor de overdracht van de intellectuele rechten, per prestatie die men laat uitvoeren de toestemming gevraagd worden aan de zelfstandige dienstverlener,

De medewerker draagt automatisch en van rechtswege alle wettelijke overdraagbare eigendomsrechten op alle werken (prestaties, schepingen of uitvindingen, ontwikkelingen) gedaan in uitvoering van zijn opdrachten over aan de opdrachtgever.

In sommige situaties voorziet men als formule dat het honorarium geacht wordt tevens een vergoeding te omvatten voor de overdracht van de intellectuele eigendomsrechten. Op deze wijze is er uitdrukkelijk al een compensatie. Ook op dit gebied is er over de afdwingbaarheid weinig ervaring en rechtspraak voorhanden.

13. Verzekering beroepsaansprakelijkheid

Wat zijn de gevolgen van samenwerkingsovereenkomsten op de professionele aansprakelijkheid en wat is de goede manier om deze aangelegenheden contractueel te regelen?

Ook dit lijkt eerder een neutraal criterium voor wat de aard van de arbeidsrelatie betreft.

De medewerker verbindt er zich toe de beroepsaansprakelijkheid zelf te verzekeren.

In beroepen met een deontologische verplichting tot persoonlijke verzekering is het een aan te bevelen praktijk, dat de medewerker in de overeenkomst ‘verklaart’ dat hij een verzekering heeft genomen (en eventueel ook inzage geeft in de polis zodanig dat de opdrachtgever minstens weet welke risico’s gedekt zijn en voor welke bedragen).

Het maakt verder niet veel uit als er een aanvullende (of zelfs vervangende) collectieve verzekering is, die uitgaat van de opdrachtgever. Immers de opdrachtgever kan in vele situaties ook worden aangesproken door derden. Bij advocaten is iedereen individueel verplicht verzekerd via de balie, maar vele kantoren hebben een aanvullende dekking. In de meeste gevallen kan dit zelfs automatisch geregeld zijn in de bestaande polissen.

De opdrachtgever verklaart een verzekering afgesloten te hebben ten behoeve van de zelfstandige medewerker ten einde de aansprakelijkheid te dekken van deze laatste voor de activiteiten uitgevoerd binnen het kader van deze overeenkomst.

14. Geschillenregeling

Zijn er bepaalde contractuele afspraken die de partijen ervoor kunnen behoeven dat onenigheden aanleiding geven tot onoplosbare conflicten?

Conflicten voorkomen is de boodschap. Een goede overeenkomst kan daarbij als veel helpen.

Zelfstandige medewerkers die hun statuut in vraag stellen doen dit doorgaans bij een plotse verbreking van de samenwerking door de opdrachtgever. De zelfstandige medewerker zal dan dreigen met herkwalificatie als drukkingsmiddel in het kader van onderhandelingen over een verbrekingsvergoeding. Een klacht indienen bij de sociale inspectie is af te raden omdat de klager daarbij de volledige controle verliest over het proces: of en wanneer de inspectie zal optreden en of dit leidt tot resultaten is een proces dat zeer lang kan duren.

Men kan zich als opdrachtgever enigszins beschermen tegen een dienstverlener die een herkwalificatie zou zoeken. Dit is echter alleen van toepassing als de dienstverlener contracteert als vennootschap. Men kan in dat geval de financiële risico's van herkwalificatie ten laste leggen van de vennootschap van de zelfstandige medewerker. Hiervoor neemt men in het contract een bepaling op die min of meer luidt dat 'indien de opdrachtgever tot meer aansprakelijk zou zijn dan dat wat als honorarium is overeengekomen, de vennootschap van de dienstverlener daarvoor integraal aansprakelijk is'. Dit betekent dat indien de zelfstandige medewerker zijn statuut in vraag zou stellen met negatieve financiële gevolgen voor de opdrachtgever, dat de vennootschap van de medewerker daarvan de last zal moeten dragen. Men kan dit niet toepassen tegenover een individu of een natuurlijke persoon. Dergelijke clause brengt mee dat een zelfstandige dienstverlener minder de neiging zal hebben om zijn statuut in vraag te stellen. Het biedt natuurlijk geen bescherming ingeval van insolventie van deze vennootschap.

Het uitvechten van geschillen voor een rechtbank leidt altijd tot een lange procedure. Het alternatief is kiezen voor arbitrage, echter wel formeel gesteld met een verwijzing naar de scheidsrechtelijke procedures die vastgelegd zijn in het CEPINA-reglement. CEPINA is het Belgisch Centrum voor Arbitrage en Mediatie, waarbij duidelijke procedures gelden die de partijen beschermen. (cfr. www.cepina.be).

Alle geschillen die uit of met betrekking tot deze overeenkomst mochten ontstaan, zullen definitief worden beslecht volgens het Arbitragereglement van CEPINA, door één of meer arbiters die conform dit reglement zijn benoemd.

Arbitrage is discreter, en kan veel sneller verlopen dan een procedure voor de rechtbank, maar is duurder. Om de financiële kost van arbitrage te drukken is het vaak aangewezen in het kader van zelfstandige samenwerking te vertrouwen op één arbiter.

We moeten vermijden om onduidelijke clauses te gebruiken zoals 'de partijen moeten het eens worden over wie de scheidsrechters zijn'. Als men een conflict heeft zal men waarschijnlijk daarover ook niet overeenkomen.

Voor de meeste vrije beroepen gaat het niet over een commerciële relatie tussen de dienstverlener en de opdrachtgever. Het is dus niet de rechtbank van koop-handel, maar de rechtbank van eerste aanleg die bevoegd is bij een juridisch dispuut.

15. Individuele ruling

Is het een goed idee om te gaan voor een 'individuele ruling' op het niveau van een praktijk, zoals de nieuwe wet aankondigt?

Het feit dat er een ruling mogelijk in het vooruitzicht wordt gesteld houdt in dat de wetgever erkent dat men niet altijd eenvoudig een onderscheid kan maken

tussen een contract van zelfstandige samenwerking en een arbeidsovereenkomst. Vandaag is er nog geen KB dat uitvoering geeft aan dergelijke rulling-procedure. Er zijn in de wet drie situaties voorzien waarin men kan kiezen om naar de (nog op te richten) rullingcommissie te stappen.

1. | Op initiatief van alle betrokken partijen samen binnen het jaar na de inwerkingtreding van de wet of het KB met specifieke criteria;
2. | Op initiatief van de startende zelfstandige;
3. | Op éénzijdig initiatief van elke partij die een arbeidsrelatie wenst aan te gaan met andere partij waarvan het statuut onduidelijk is.

In de situaties waar partijen afzonderlijk en vóór de start van een samenwerking een rulling kunnen vragen, rijst echter de vraag wat de commissie op dat moment zal kunnen vaststellen. Men zal immers enkel de clausules van de overeenkomst kunnen analyseren, want op dat moment is er nog geen feitelijke uitvoering. Dit is bevreemdend vermits de wet nu precies als cruciaal uitgangspunt stelt dat de feitelijke uitvoering niet in strijd mag zijn met de overeenkomst... Daarenboven is de rulling enkel bindend voor de RSZ, RSVZ en de partijen. De inspectiediensten kunnen nog altijd optreden en zijn niet gebonden door de rulling. Het is dus misschien niet zo nuttig om een dergelijke individuele rulling aan te vragen.

Mogelijk is het meer aangewezen om zich collectief als beroepsvereniging te richten tot dergelijke commissie om meer duidelijkheid te krijgen over eventuele neutrale criteria voor het beroep in kwestie.

16. Belang van 'specifieke criteria' voor vrije beroepen

Hebben beroepsgroepen en sectoren van vrije beroepen belang bij een regeling met 'specifieke criteria' zoals de wet die vooropstelt?

Het hele hoofdstuk van de specifieke criteria is in de wet gekomen omdat enkele sectoren klaagden bij de minister over de concurrentievervalsing in hun sector (bouw, schoonmaak en bewaking). Deze sectoren zullen via hun paritaire comités ongetwijfeld aan het werk gaan om deze specifieke criteria in te vullen.

In een eerste reactie zou men kunnen denken dat de vrije beroepers geen belang hebben bij de procedure voor specifieke criteria. Immers er is nu eindelijk rechtszekerheid op basis van de vier criteria. In de praktijk kan men rond 'vrijheid van arbeidstijd' en 'vrijheid van werkorganisatie' mogelijk toch in de problemen geraken, omdat er onzekerheid zou kunnen heersen over hoe men deze begrippen zou kunnen invullen.

Vrije beroepers zouden er als groep bv. belang bij kunnen hebben een lijst op te maken van specifieke criteria die typisch zijn voor hun beroep, maar neutraal vanuit het oogpunt van gezagsuitoefening, moeten aanzien worden, omdat ze

eigen zijn aan de uitoefening van het beroep. Men kan daarbij bv. denken aan het gebruik van timesheets.

Zulke lijst van specifieke elementen die niet kunnen wijzen op gezag, kan bijkomende rechtszekerheid opleveren voor de beroepen en sectoren. Het wetgevende kader biedt een zekere mogelijkheid om dergelijke lijst in te dienen en er voor te lobbyen. Vanzelfsprekend zal een discussie hierover in paritaire comités met vakbonden niet gemakkelijk zijn. Alles hangt af van de lobbykracht van de sector en de redelijkheid van de lijst. Ook de balie van advocaten heeft t.o.v. de RSZ (door de normale werking van advocatenkantoren uit te leggen), laten doordringen dat een aantal elementen niet noodzakelijk iets te maken hebben met de uitoefening van gezag, maar samenhangen met de specifieke uitoefening van een beroep.

17. Beperkingen van de zelfstandige samenwerking

Zijn er naast de juridische aard van de relatie met zelfstandige medewerkers nog beperkingen of eventuele nadelen verboden met zelfstandige samenwerking in het vrije beroep?

Er zijn enerzijds een aantal inhoudelijke beperkingen die in zekere mate samenhangen met de aard van de samenwerking met zelfstandige dienstverleners.

De cliëntenstromen zullen enkel tot stand komen door de opgebouwde reputatie van de opdrachtgever. Op deze wijze is er geen risicospreiding tussen de beroepsbeoefenaars als de behoeften aan diensten of zorg bij bepaalde cliëntensegmenten afneemt. Maar ook meer algemeen geldt dit voor de veroudering van het cliëntenbestand dat verbonden is met de persoon van de opdrachtgever.

De ontwikkeling van de praktijk en de verdere opbouw van de reputatie blijven volledig bij de opdrachtgever liggen. Het volledige ondernemersrisico, de ontwikkeling van cliënteel en ook de eventuele nood aan nieuw financieel kapitaal berust bij deze persoon. Ook het beheer van de praktijk en het dagelijkse management zijn beslommeringen die de opdrachtgever in grote mate alleen moet blijven dragen.

Anderzijds is samenwerken met zelfstandige medewerkers veelal een tijdelijke toestand waarbij ook al aandacht moet hebben voor andere vormen van samenwerking in de toekomst.

Een specifieke dynamiek bij verticale samenwerkingsverbanden is de druk die zal ontstaan vanwege ervaren medewerkers om als partner of vennoot te worden beschouwd door de opdrachtgever. Dit hangt samen met de volgende uitdagingen:

- ✓ Binden aan de praktijk van bekwame medewerkers die zelf al reputatie beginnen te verwerven bij cliënten.

- ✓ Inspelen op de behoefte van medewerkers om aan ‘iets eigen’ te willen bouwen.
- ✓ Economische responsabilisering van medewerkers, i.p.v. hoger ‘loon’ te betalen.
- ✓ Voorbereiden van de eigen professionele opvolging en de overdracht van de praktijk.

VOORSTELLING KENNISCENTRUM

Met de steun van het Europees Sociaal Fonds bouwt FVIB aan het KENNISCENTRUM |SAMENWERKEN IN ASSOCIATIE. Vanuit het kenniscentrum neemt de Federatie initiatieven om het samenwerken in associatie door vrije beroepers te ondersteunen en bij te staan bij praktische vraagstukken. Het motto is: u staat er niet alleen voor!

Vrije beroepen ontmoeten elkaar

Op regionale netwerkevents brengt FVIB beoefenaars van vrije beroepen samen. Op een ontspannen wijze maakt men nader kennis met specifieke aspecten van het samenwerken in associatie. Collega's met een gereputeerde staat van dienst leggen vrank en vrij getuigenis af van hun ervaringen, reflecteren over succesfactoren en geven bruikbare tips.

Workshops en seminaries

Via aangepaste opleidingsmomenten kan u leren hoe aan belangrijke aandachtspunten bij het samenwerken kan worden vormgegeven. FVIB vertrekt daarbij van concrete ervaringen en succesverhalen die Vlaamse beroepsbeoefenaars in hun praktijk meemaken.

Communicatie

Een regelmatige nieuwsbrief wil de vrije beroeper op de hoogte houden van alle initiatieven van het FVIB-KENNISCENTRUM | SAMENWERKEN IN ASSOCIATIE. Een website brengt de bruikbare instrumenten op muisklikafstand: www.fvib.be/samenwerken.

Eerste lijnsadvies

Voor alle inlichtingen en concrete vragen contacteer:
FVIB | Kenniscentrum samenwerken in associatie
Mevr. Sanderijn Vanleenhove
Spastraat 8 | 1000 Brussel | 02/238.05.44. | e-mail: fvib@unizo.be
of via de website www.fvib.be/samenwerken

© FVIB – Federatie voor Vrije en Intellectuele Beroepen. Brussel, 2007

met steun van



ESF : Bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen en door het investeren in menselijke hulpbronnen.