

Let op met een overeenkomst van opdracht!

Veelvuldig wordt door bedrijven in uiteenlopende branches gebruik gemaakt van een overeenkomst van opdracht om werkzaamheden te laten verrichten door een persoon die niet in loondienst is. Deze vorm van flexibiliteit is met name in de huidige tijd erg gewenst en kan voor beide partijen voordelen brengen.

Wanneer het feitelijke onderscheid met een arbeidsovereenkomst echter vervaagt – of zelfs verdwijnt – dan kunnen er zeer ongewenste gevolgen optreden.

Voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst is een ontslagvergunning van het UWV nodig (behalve uiteraard wanneer de route van de kantonrechter bewandeld wordt), tenzij er sprake is van een dringende reden. Voor opzegging van een overeenkomst van opdracht kan echter onder omstandigheden tevens een ontslagvergunning vereist zijn en daar wordt eigenlijk nooit rekening mee gehouden!

Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA), waarin wettelijk verplichte bepalingen opgenomen zijn omtrent de benodigde vergunning, is namelijk niet alleen van toepassing op een “*arbeidsovereenkomst*” maar op de algemenere “*arbeidsverhouding*”. Er is sprake van een arbeidsverhouding wanneer de werknemer/opdrachtnemer, de arbeid persoonlijk verricht voor een ander, die arbeid voor niet meer dan twee andere partijen verricht of hij zich daarbij niet door meer dan twee andere personen laat bijstaan en de arbeid geen bijkomstige werkzaamheid is.

Situaties waarin factoren spelen zoals dat niet voor andere opdrachtgevers gewerkt wordt, de arbeid persoonlijk wordt verricht, werktijden eenzijdig worden vastgesteld, de verdiensten geen directe relatie hebben tot de gewerkte uren, er geen VAR-verklaring verstrekt hoeft te worden, de betrokken persoon geen enkele vrijheid heeft over de invulling en uitvoering van zijn werkzaamheden en zijn inkomsten voornamelijk uit de betreffende opdracht genereert, kan beëindiging van de overeenkomst van opdracht lastiger zijn dan aanvankelijk gedacht en is het onder omstandigheden nodig om een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV.

Het is dan ook van doorslaggevend belang gemaakte afspraken goed schriftelijk vast te leggen, zodat de bedoeling van partijen in ieder geval helder is. Daarnaast blijft de feitelijke situatie van groot belang voor de uiteindelijke beoordeling of er sprake is van een ‘arbeidsverhouding’.

VRAGEN?

Neem gerust contact op:

Schijndelseweg 46 5283 AD Boxtel
tel : 0411-218666 fax: 0411 - 744044
www.kimtroeijen.nl info@kimtroeijen.nl
