

ZELFSTANDIG WORDEN: EEN DROOM?

Voor sommige werknemers is het een droom om zelfstandige te worden omwille van de financiële voordelen die op korte termijn aan dat statuut verbonden zijn, maar iedere medaille heeft ook haar keerzijde.

De vraag stelt zich bijgevolg of de betrokken werknemer zomaar kan omschakelen naar het zelfstandigenstatuut en wat de voornaamste consequenties zijn zowel op fiscaal, juridisch als op sociaalrechtelijk vlak.

1. Voornaamste verschilpunten

Juridisch (arbeidsrecht)

Het arbeidsrecht is enkel van toepassing op werknemers, niet op zelfstandigen. Het arbeidsrecht is gekenmerkt door een sterke bescherming van de werknemer, bijvoorbeeld:

- dertiende maand en vakantiegeld;
- ontslagbescherming (bv. opzegvergoeding + tal van bijkomende regels die de werknemer beschermen tegen ontslag in specifieke situaties, bv. zwangerschap, collectief ontslag, ...);
- een niet-concurrentiebeding is slechts beperkt toepasbaar en enkel mits betaling van een niet-concurrentievergoeding;
- aansprakelijkheidsbeperking: de werknemer is enkel aansprakelijk voor zware fout en bedrog; voor "lichte fouten" kan een werknemer enkel aansprakelijk gesteld worden indien deze "eerder gewoonlijk dan toevallig" voorkomen;
- regels inzake arbeidsduur, bv. wettelijke feestdagen, overuren, zondagarbeid, etc.;
- ...

De juridische verhouding tussen een zelfstandige en zijn opdrachtgever wordt beheerst door het gemeen contractenrecht. Voor de zelfstandige is het verleidelijk om een aantal typische rechten van werknemers ook op te nemen in het managementcontract, maar indien daar te ver in gegaan wordt, verhoogt het risico op herkwalficatie (zie verder).

Sociale zekerheid

Werknemer

Op de wedde van de werknemer worden RSZ-bijdragen ingehouden, nl. ca 35% door de werkgever (verschijnt niet op de loonbrief) en 13,07% door de werknemer (bedrag verschijnt op de loonbrief). De RSZ-bijdragen zijn niet geplafonneerd. Dit maakt het werknemersstatuut erg duur vnl. voor hogere bedienden (kaderleden).

Daartegenover staat dat de werknemer recht heeft op diverse sociale uitkeringen (werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, pensioen etc.). Deze uitkeringen zijn begrensd tot beloop van bepaalde maxima.

Zelfstandige

De sociale bijdragen (22% à 14,16%) die de zelfstandige betaalt, zijn lager dan de RSZ-bijdragen die ingehouden worden op de wedde van een werknemer. Bovendien zijn de sociale bijdragen geplafonneerd. Op het gedeelte van het inkomen boven de 77.189,40 EUR zijn geen sociale bijdragen verschuldigd.

De sociale uitkeringen voor zelfstandigen (zoals ziekteverzekering, pensioen e.a.) zijn beperkter. Dit kan ondervangen worden door het afsluiten van een bijkomende verzekering. De jaarlijkse premie voor een verzekering die de sociale bescherming van een zelfstandige op hetzelfde peil brengt als een werknemer, kan geraamd worden op ca. 3.000 EUR (afhankelijk van diverse factoren, zoals de leeftijd van de betrokkene).

2. Voorbeeld op basis van loonkost voor de opdrachtgever van 70.000 EUR per jaar

Ter illustratie van de financiële impact volgt hierna een hypothetisch voorbeeld van een medewerker met een jaarlijkse kostprijs van 70.000 EUR.

- Ofwel is de medewerker werknemer met een bruto-maandwedge als werknemer van 3.725 EUR, rekening houdend met 13de maand en vakantiegeld is dit 51.852 EUR op jaarbasis)
- Ofwel factureert de zelfstandige op jaarbasis een totaal bedrag van 70.000 EUR (excl. BTW)

Statuut	werknemer	zelfstandige
Kostprijs opdrachtgever	70.000	70.000
RSZ-bijdrage werkgever	Ca. -18.148	-
Bruto-inkomen	Ca. 51.852	70.000
Aftrekbare beroepskosten	p.m.	p.m.
RSZ-bijdrage werknemer / RSVZ zelfstandige	Ca. -6.777	Ca. -14.450
Personenbelasting*	Ca. -14.900	Ca. -21.000
Netto op jaarbasis	30.175	34.550

- *Benaderende berekening per hypothese: gehuwd, 2 kinderen ten laste, gemeentebelasting 6,9% (Brugge)*

Uit de tabel blijkt dat de medewerker in een zelfstandigenstatuut op jaarbasis ruim 4.000 EUR meer netto overhoudt dan de werknemer. Omwille van de niet-plafonnering van de sociale bijdragen voor werknemers zal dit voordeel sterk oplopen naarmate de kostprijs voor de opdrachtgever stijgt.

Indien de zelfstandige ervoor opteert om via een managementvennootschap (BVBA) te werken, kan dit nog verder fiscaal geoptimaliseerd worden (bv. via opbouw extra-legaal pensioen, of door te investeren met de vennootschap bv. in vastgoed), waardoor het voordeel t.o.v. het werknemersstatuut hoger kan oplopen. Gezien het groot aantal variabelen is het nuttig om een simulatie te laten maken op maat van uw specifieke wensen.

3. Schijnzelfstandige

Als basisprincipe geldt dat partijen vrij mogen beslissen op welke manier ze samenwerken. Indien de partijen hun contract kwalificeren als een "zelfstandige samenwerking", terwijl uit de effectieve uitvoering van het contract blijkt dat de medewerker in de feiten in een band van ondergeschiktheid staat t.o.v. de opdrachtgever, is er sprake van "schijn"-zelfstandigheid.

Het determinerende criterium om een verschil te maken tussen werknemer en zelfstandige is de gezagsband. Bijgevolg kan een bediende in een firma die onder hiërarchische controle staat van de raad van bestuur en niet over de vrijheid beschikt om zelf zijn werktijden te bepalen en zijn werk vrij te organiseren, zich niet zomaar onttrekken van het werknemersstatuut door een overeenkomst voor zelfstandigen te sluiten, terwijl de effectieve uitvoering van het werk ongewijzigd blijft.

De financiële gevolgen van schijnzelfstandigheid kunnen erg zwaar zijn: de werkgever is aansprakelijk en riskeert een veroordeling tot betaling van de achterstallige bijdragen van 35% en 13,07%, te vermeerderen met boetes en nalatigheidsinteressen. De administratie kan hiervoor 5 jaar teruggaan in de tijd.



Ludo Lievens, Lievens & Co Consulting

(In bovenstaand voorbeeld gaat het om $70.000 \times (35\% + 13,07\%) = 33.649$ EUR per jaar te verhogen met boete en interest.)

Art. 26 van de RSZ-wet bepaalt:

De werkgever mag op de werknemer niet de werknemersbijdrage verhalen, waarvan hij de inhoudingen te gepaste tijde zou nagelaten hebben te verrichten.

4. Conclusie

Vooraleer over te stappen naar het statuut van zelfstandige is het noodzakelijk om uit te maken of u überhaupt de keuzemogelijkheid heeft. Soms is het niet verenigbaar met de uitgeoefende functie (ondergeschikte band) en is er een risico op herkwalficatie als "schijn"zelfstandige met alle financiële gevolgen hieraan verbonden voor de opdrachtgever.

De zelfstandige moet alle gevolgen en risico's verbonden aan dit statuut ten volle dragen en mag niet verwachten van zijn opdrachtgever dat hij alle vangnetten voorziet zoals bij een werknemer (anciënniteit, opzeg, ziekte, beperkte aansprakelijkheid, e.a.).