

**Administratieve Commissie ter regeling van de  
arbeidsrelatie (CAR) – Nederlandstalige kamer**  
Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower  
Kruidtuinlaan 50 bus 136, 1000 Brussel

---

Dossier nr: 292/NL/2024/X

Verzoekende partij:  
- BV A

<p><b>Vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie</b></p>
---

De artikelen 329 en 338, §1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 (hierna de Arbeidsrelatieswet) bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (hierna de Commissie) tot taak hebben adviezen uit te brengen en beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 regelt de samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

BV A, vertegenwoordigd door bestuurder X, diende op 6 november 2024 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 8 november 2024 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen. X antwoordde dezelfde dag.

De Commissie hoorde X op haar digitale zitting van 28 november 2024. Zij werd bijgestaan door haar levenspartner Y.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag van BV A dan ook onderzocht.

## Beoordeling door de Commissie

### Feiten eigen aan het dossier – aanleiding voor het verzoek tot advies

1.- X is oprichter, enige bestuurder en enige aandeelhouder van twee vennootschappen, met name de BV A en de BV B. Beide vennootschappen hebben hun maatschappelijke zetel op hetzelfde adres.

Beide vennootschappen verrichtten ook activiteiten in de schoonmaaksector. De BV B is erkend als dienstencheque-onderneming en voert uitsluitend activiteiten met dienstencheques uit. Het betreft huishoudelijke schoonmaak, strijkwerk en zeer occasioneel het doen van boodschappen. De BV A verricht activiteiten die niet met dienstencheques worden uitgevoerd. Het omvat voornamelijk schoonmaak in kantoren, dokterskabinetten, gemene delen van appartementsgebouwen en horecazaken.

Een aantal werknemers van de BV B wensen in de toekomst als zelfstandige in bijberoep schoonmaakprestaties te verrichten voor de BV A. X wenst zekerheid rond de kwalificatie van de prestaties als zelfstandige en vraagt het advies van de Commissie.

### Relevante juridische regels en beginselen

2.- De Commissie merkt op dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;
- met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit.  
(art. 331 Arbeidsrelatieswet)

Een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst kenmerkt zich door het bestaan van een gezagsverhouding tussen een werkgever en een werknemer. Het komt er bij de beoordeling van het bestaan van een arbeidsovereenkomst dus op aan te beoordelen of de gegevens waarvan het bewijs wordt verstrekt, een toepassing of een mogelijkheid tot toepassing van gezag op de uitvoering van de arbeid aantonen (zie o.a. Cass. 29 september 2006, *RW* 2007-2008, 781).

Het bestaan van een gezagsverhouding wordt beoordeeld aan de hand van de volgende criteria: wil van de partijen zoals uitgedrukt in de overeenkomst, organisatie van het werk, organisatie van de werktijd en mogelijkheid tot hiërarchische controle (art. 333, §1 Arbeidsrelatieswet).

3.- De Commissie wijst er echter ook op dat in de schoonmaaksector rekening moet worden gehouden met de volgende twee zaken:

- Arbeidsrelaties die bestaan in het raam van activiteiten die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de schoonmaak worden overeenkomstig artikel 337/1 Arbeidsrelatieswet vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat meer dan de helft van de hiernavolgende criteria zijn vervuld:
  - a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:
    - bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of,
    - bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming;
  - b) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;
  - c) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;
  - d) ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;
  - e) de ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;
  - f) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert;
  - g) het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;
  - h) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant werken;
  - i) in ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is of werken met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant.

Dit vermoeden kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de hierboven aangehaalde algemene criteria.

- De toepassing van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt uitgebreid naar de personen die activiteiten uitoefenen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de schoonmaak, behalve indien die personen kunnen aantonen dat ze niet gewoonlijk en hoofdzakelijk werken voor één enkele cocontractant en hun activiteiten uitoefenen met eigen materiaal en factureren voor eigen rekening (art. 2/2 van die wet).

Het gaat volgens de memorie van toelichting bij het ontwerp van programmawet die deze

bepaling invoerde, om een sectorspecifiek weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst. Het is volgens de memorie van toelichting niet de bedoeling om alle "zelfstandigen" in de sector als werknemers te beschouwen maar enkel degenen die aan specifieke voorwaarden voldoen (*Parl. St. Kamer 2016-2017, nr. 54-2208/1, p. 17-19*).

De Commissie verwijst echter naar de volgende pertinente opmerking van de Raad van State in haar advies bij dit wetsontwerp: "*Van een "weerlegbaar vermoeden" is evenwel in de ontworpen bepaling geen sprake*" (advies Rvs van 23 november 2016, *Parl. St. Kamer 2016-2017, nr. 54-2208/1, p. 151*). Het is immers zo dat de wetsbepaling is geschreven als een uitbreiding van het toepassingsgebied van de socialezekerheidsregeling voor werknemers, en dus wel degelijk erop neerkomt zelfstandigen gelijk te stellen met werknemers.

Uit artikel 2/2 van de RSZ-wet blijkt niet dat aan deze uitbreiding ontsnapt zou kunnen worden door het bewijs te leveren van het ontbreken van een gezagsverhouding. Er kan enkel aan deze uitbreiding ontsnapt worden indien men kan aantonen dat men niet quasi-exclusief voor één en dezelfde opdrachtgever werkt en dat men daarbij ook gebruik maakt van eigen materiaal en voor eigen rekening factureert. Is niet aan die uitsluitingsvoorwaarden voldaan, dan moet een schoonmaker onderworpen worden aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers, zelf al blijkt hij op gebied van de organisatie van zijn werk(tijd) en op gebied van hiërarchische controle niet onder gezag te staan.

Uit de memorie van toelichting bij het wetsontwerp dat artikel 2/2 RSZ-wet invoerde, blijkt in elk geval dat de wetgever met deze bepaling – in afwijking van het weerlegbaar vermoeden van arbeidsrelatie uit artikel 337/1 Arbeidsrelatieswet – een bijzondere sectorale regeling wou invoeren. Deze bijzondere regeling, die ook werd ingevoerd na de Arbeidsrelatieswet, moet volgens de Commissie bijgevolg ook bij voorrang worden toegepast.

De Commissie wijst erop dat uit artikel 332 Arbeidsrelatieswet voortvloeit dat bij de (her)kwalificatie van de arbeidsrelatie geen afbreuk kan worden gedaan, in algemene zin, aan elke wettelijke of reglementaire bepaling die de uitoefening van een beroep of een bepaalde activiteit in de hoedanigheid van zelfstandige of werknemer in de zin van deze wet oplegt of onweerlegbaar vermoedt.

5.- De Commissie wijst in deze zaak tenslotte ook nog op artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet. Deze wetsbepaling luidt als volgt: "*Bijkomende dienstprestaties die in uitvoering van een aannemingsovereenkomst worden uitgevoerd, worden geacht te zijn uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst zonder dat het bewijs van het tegendeel kan worden geleverd, wanneer diegene die de diensten uitvoert en diegene voor wie hij die uitvoert, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor het uitvoeren van gelijkaardige prestaties.*"

De bedoeling van de wetgever bij de invoering van dit art. 5bis van de Arbeidsovereenkomstenwet werd als volgt beschreven in de voorbereidende werken bij de Wet van 10 juni 1993: "*Op basis van dit artikel mag een werknemer met een*

*arbeidsovereenkomst bij zijn werkgever niet meer bijkomend gelijkaardige prestaties uitvoeren als zelfstandige; het gaat hier om een onweerlegbaar vermoeden. Het geheel van zijn activiteit valt onweerlegbaar onder de toepassing van de wet van 3 juli 1978. Het is de bedoeling te vermijden dat men het voorwendsel gebruikt dat deze prestaties verricht warden in het theoretisch of fictief kader van een activiteit als zelfstandige, om deze prestaties en het loon dat erop betrekking heeft te onttrekken aan de toepassing van de socialezekerheidsregeling voor werknemers" (verslag namens de commissie voor de sociale zaken bij het Wetsontwerp houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling, Parl.St. Kamer 1992-1993, nr. 94513, p. 6}.*

Het betreft een onweerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst, dat doorwerkt in het socialezekerheidsrecht. Ook hier geldt hetgeen in artikel 332 Arbeidsrelatieswet is weergegeven: een onweerlegbaar vermoeden gaat voor op de (her)kwalificatie die zou voortvloeien uit de toepassing van de algemene regels en beginselen eigen aan de Arbeidsrelatieswet.

### **Toepassing in dit dossier**

6.- De Commissie stelt vast dat de BV B en de BV A onderscheiden rechtspersonen zijn, maar dat zij in feite beiden worden geleid en beheerd door één en dezelfde persoon, die ook enige aandeelhouder is van beide vennootschappen. De aanvrager ontkent dat ook niet. De splitsing tussen BV B en BV A heeft uitsluitend als oogmerk om de dienstencheque-activiteiten af te zonderen van andere activiteiten, en omgekeerd.

De Commissie is dan ook van oordeel dat BV B en BV A voor de toepassing van artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet als één en dezelfde werkgever moeten worden beschouwd.

Het staat ook vast dat de activiteiten die een werknemer van het dienstenchequebedrijf BV B als zelfstandige in bijberoep zou verrichten voor de BV A gelijkaardig zullen zijn aan deze verricht voor BV B. In beide gevallen gaat het om schoonmaakactiviteiten. Het feit dat de schoonmaakactiviteiten worden verricht voor een ander soort cliënteel en dat de activiteiten van BV B gebeuren in het kader van het stelsel van de dienstencheques, doet geen afbreuk aan die gelijkaardigheid

(Zie en vergelijk: Arbrb. Gent, afd. Roeselare, 21 juni 2022, <https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/docs/arrest-210622-nl.pdf>).

Bijgevolg dringt de vaststelling zich op dat wanneer een dienstencheque-werknemer van Bv B schoonmaakactiviteiten voor de BV A zou verrichten op grond van een aannemingsovereenkomst (dus als zelfstandige), deze laatste overeenkomst onweerlegbaar vermoed wordt een arbeidsovereenkomst te zijn.

7. Zelfs indien men van oordeel zou zijn dat dit onweerlegbaar vermoeden niet van toepassing is, dat nog dringt volgens de Commissie het besluit zich op dat de schoonmakers niet als zelfstandigen kunnen worden beschouwd voor de activiteiten die zij bij BV A zullen verrichten. Immers:

- Zij zullen zich ten aanzien van derden normaal gezien niet voordoen als een eigen onderneming, en zullen minstens hoofdzakelijk voor één medecontractant (BV A) werken, te meer zij op andere dagen al als werknemer van BV B werkzaam zullen zijn. In werkelijkheid zullen zij dus weinig tot geen ruimte hebben om ook nog voor andere opdrachtgevers dan BV A te werken.
- Zij zullen niet werken met eigen materiaal maar met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld door BV A of de klant van Bv A waar zij de werken zullen uitvoeren. De schoonmakers werkzaam voor A zullen ook niet voor eigen rekening factureren aan de eindklant. Het is BV A dat instaat voor het factureren van deze prestaties, en vervolgens de schoonmakers zal vergoeden (op basis van een factuur die de schoonmaker zal opstellen ten aanzien van BV A).

Er is dus geenszins voldaan aan de wettelijke voorwaarden om te kunnen ontsnappen aan de toepassing van artikel 2/2 RSZ-wet, dat schoonmakers onderwerpt aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers.

## Advies van de Commissie

De **Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid
- Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid

na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij meerderheid van stemmen,

**geeft het volgende advies:**

**De werknemers van het dienstenchequebedrijf BV B, die bijkomende prestaties wensen te verrichten voor BV A, moeten rekening houdende met de concrete omstandigheden van de zaak op grond van artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet ook voor die bijkomende prestaties beschouwd worden als werknemers.**

**Minstens moeten zij op grond van artikel 2/2 RSZ-wet onderworpen worden aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers.**

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 28 november 2024.

De voorzitter,  
Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: “De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38.

In het geval van een verzoek om advies, is de procedure voor de administratieve commissie niet tegensprekelijk.

In geval van een verzoek om advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven binnen een termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning”