

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

Dossier nr: 294/NL/2024/X

Verzoekende partij:
- X

<p style="text-align: center;">Vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie</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.

X diende op 18 december 2024 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 14 januari 2025 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen. X antwoordde op 29 januari 2025.

De Commissie hoorde X op de digitale zitting van 30 januari 2025.

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 X dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

1.- X ondertekende op 17 december 2024 een samenwerkingsovereenkomst met Y, een in Boedapest (Hongarije) gevestigde vennootschap die gespecialiseerd is in klantondersteuning en outsourcing, met de focus op professioneel thuiswerken.

Door de samenwerkingsovereenkomst te ondertekenen en na het afronden van een onlinetraining (Talent Boot Camp), wordt men opgenomen in een "Talent Pool". Hier kan men zich kandidaat stellen voor de concrete opdrachten die Y via haar online platform aanbiedt.

Wanneer een kandidaat door Y wordt geselecteerd voor een specifiek project, wordt een individueel mandaat opgesteld als bijlage bij de initiële samenwerkingsovereenkomst.

Y bood X een opdracht aan bestaande uit het verlenen van klantondersteuning bij Booking.com, Holidu.nl en Airbnb.be.

Hij heeft dit aanbod nog niet aanvaard, omdat hij zich afvraagt of deze werkzaamheden daadwerkelijk op zelfstandige basis kunnen worden uitgevoerd. Vooraleer een beslissing te nemen, wenst hij hierover het advies van de Commissie te bekomen.

2.- De Commissie merkt op dat de samenwerkingsovereenkomst met Y bepaalt dat het Hongaarse recht erop van toepassing is, maar stelt ook vast dat X heeft aangegeven dat hij zijn arbeidsprestaties (telewerk) deels vanuit België en deels vanuit Thailand zou willen verrichten. Hij zou zijn hoofdverblijfplaats in elk geval in België behouden.

Op basis van deze elementen kan worden besloten dat het Belgische arbeidsrecht en de Belgische socialezekerheidswetgeving mogelijk van toepassing zal zijn (zie EU-Verordening nr. 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) en EU-Verordening nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels), zodat de Commissie van oordeel is dat zij ook bevoegd is om een advies te geven.

3.- 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).

Deze beoordeling gebeurt aan de hand van de criteria bepaald in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatiewet. Dit artikel bepaalt dat de algemene criteria die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsband te beoordelen de volgende zijn:

- a) de wil der partijen zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, voor zover deze laatste overeenkomstig de bepalingen van artikel 331 wordt uitgevoerd;
- b) de vrijheid van organisatie van de werktijd;
- c) de vrijheid van organisatie van het werk;
- d) de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

4.- De Commissie stelt vast dat de samenwerkingsovereenkomst ("cooperation agreement") van Y en X een overeenkomst is die een kader schept om verdere overeenkomsten te sluiten met betrekking tot specifieke projecten ("individual assignments"), zonder dat uitdrukkelijk is bepaald hoe deze verdere overeenkomsten worden gekwalificeerd.

Uit de verklaring van X blijkt dat hem werd meegegeven dat hij deze specifieke projecten zou uitvoeren als zelfstandige. Tijdens een introductiegesprek ontving hij niettemin een document met de titel "Employee Handbook" (letterlijk vertaald: handboek voor werknemers).

In dit handboek wordt het volgende uiteengezet: *"It's important to note that since the employee (contractor) is working on a freelance contract, they will be responsible for handling their own taxes in their country of residence. This means that the company will not be deducting any taxes from their pay, and the employee will need to ensure they are meeting their tax obligations according to the laws of their country."*

Vrij vertaald:

"Het is belangrijk op te merken dat, aangezien de werknemer (contractant) op basis van een freelancecontract werkt, hij of zij verantwoordelijk is voor het afhandelen van zijn eigen belastingen in het land waar hij of zij woont. Dit betekent dat het bedrijf geen belastingen op hun loon inhoudt en dat de werknemer ervoor moet zorgen dat hij aan zijn belastingverplichtingen voldoet volgens de wetten van zijn land."

De Commissie komt tot het besluit dat de partijenkwalificatie die door Y wordt voorgesteld in elk geval niet eenduidig is.

5.- De Commissie stelt ook vast dat de vrijheid op gebied van de organisatie van de arbeid en de arbeidstijd ook eerder beperkt zal zijn. Immers:

- X kan wel doorgeven wanneer hij beschikbaar is voor werk, maar moet vervolgens wel de planning volgen, die door Y wordt bepaald. Er wordt meer in het bijzonder van hem verwacht dat hij de uren werkt die hem op basis van zijn beschikbaarheid worden toegewezen. In het "Employee Handbook" wordt uitdrukkelijk uiteengezet dat er een "attendance policy" (aanwezigheidspolitiek) is, die het volgende inhoudt:
 - Het intekenen op een project betekent het aanvaarden van de operationele uren van de klant. "Shifts" zullen worden toegewezen door de projectleider.

- Aanwezigheid moet bevestigd worden door in te loggen in een “time tracking system” (tijdopvolgingssysteem), dat dient om de gewerkte uren te registreren.
- Verlof moet twee weken of voorhand aangevraagd worden bij de projectleider, zodat deze de taken kan herverdelen.
- Bij ziekte moet de projectleider onmiddellijk verwittigd worden.

De vrijheid om beschikbaar te zijn voor werk, is overigens relatief. Niet alleen bepaalt het “Employee Handbook” dat men minstens 15 uren per week beschikbaar moet zijn, maar ook dat de samenwerking beëindigd kan worden indien men langere tijd niet beschikbaar is voor werk en/of geen beschikbaarheden doorgeeft.

- Het concrete project dat aan X werd voorgelegd, betreft eigenlijk het werken in “backoffice” voor welbepaalde websites. Het gaat niet daadwerkelijk om een project, te begrijpen als een in tijd en middelen begrensde activiteit met een concreet einddoel. Het voorgestelde werk houdt daarentegen in dat X gedurende de tijd dat hij aan het werk is, procesmatig, op een gestandaardiseerde wijze, een lijst van taken zal moeten afwerken. Volgens artikel 8.2 van de samenwerkingsovereenkomst moet X bij de uitvoering van het werk mogelijk rekening houden met de instructies van Y.
- Het proces van, en ook de manier van het afwerken van taken wordt vooraf aangeleerd via een opleiding. Deze opleiding moet worden gevolgd om te kunnen weten en begrijpen hoe het werk correct moet worden uitgevoerd. X levert met andere woorden geen externe expertise en heeft ook geen eigen inbreng in het werkproces dat hij zal moeten toepassen en uitvoeren.

6.- Ten slotte is ook de mogelijkheid tot hiërarchische controle aanwezig. Zoals hierboven reeds aangehaald, de arbeidstijd wordt geregistreerd en opgevolgd. In het “Employee Handbook” wordt verwezen naar “supervisors” (toezichthouders) die onder andere mee instaan voor de opvolging van de arbeidstijd en voor de (her)verdeling van de taken. Het “Employee Handbook” bepaalt ook dat het niet naleven van de regels inzake aanwezigheid op het werk aanleiding kan geven tot het opstarten van het interne proces van “Talent Coaching or Disqualification”, dat ertoe kan leiden dat de samenwerking wordt beëindigd.

7.- De Commissie is van oordeel dat de hierboven aangehaalde elementen, zowel op zichzelf als in hun onderlinge samenhang, wijzen op het bestaan van een gezagsverhouding. Het bestaan van een gezagsverhouding in een arbeidsrelatie is onverenigbaar met een kwalificatie hiervan als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

De Commissie komt dan ook tot het besluit dat de arbeidsrelatie tussen Y en X voor de uitvoering van projecten bij Booking.com, Holidu.nl en Airbnb.be, gekwalificeerd moet worden als een arbeidsovereenkomst.

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
- Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend 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 activiteiten die X beoogt te verrichten in het kader van de samenwerkingsovereenkomst met Y betreffen de uitvoering van een arbeidsovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 30 januari 2025.

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”