

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

Dossier nr: 299/NL/2025/ 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 4 februari 2025 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 5 februari 2025 stelde de Commissie een aantal bijkomende vragen. X antwoordde nog dezelfde dag.

De Commissie hoorde X op de digitale zitting van 27 februari 2025.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens de bijkomende inlichtingen verstrekt op 5 februari 2025, 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 werkt sedert 8 augustus 2024 als AI-ingenieur voor Y INC, een onderneming met zetel in New York (Verenigde Staten), dit op grond van een “consulting services agreement”.

X staat mee in voor het ontwikkelen van machine learning-modellen om de processen voor verzekeringsacceptatie te automatiseren en te verbeteren. In afwachting van een visum, dat hem toelaat in de Verenigde Staten te verblijven, verricht hij zijn werk in België (tele- en thuiswerk). X gaat ervan uit dat dit een tijdelijke situatie is. Niettemin, mocht hij geen visum bekomen, dan hebben de partijen de bedoeling hun samenwerking op dezelfde manier als nu voort te zetten.

X is sedert 8 augustus 2024 als onderneming ingeschreven in de Belgische KBO.

X vraagt zich niettemin af of hij wel degelijk als een zelfstandige kan worden beschouwd. Hij ontvangt immers een vaste vergoeding, die ook werd doorbetaald tijdens een periode van ziekte en hij werkt exclusief voor Y INC.

Op de hoorzitting verduidelijkte hij ook nog dat hij de enige is die met een “consulting services agreement” werkt voor Y INC. De andere personen die in de Verenigde Staten voor het bedrijf werken, zijn allen werknemers (“employees”) en genieten bijhorende voordelen. Er is hem gezegd dat eens hij zelf in de Verenigde Staten zou gaan werken, hij ook die voordelen zal krijgen.

2.- De Commissie merkt op dat de overeenkomst tussen X en de Amerikaanse vennootschap Y INC bepaalt dat het recht van de Staat Delaware erop van toepassing is. Het is daarenboven de uitdrukkelijke bedoeling van de partijen dat X naar de Verenigde Staten zou verhuizen om zijn arbeidsprestaties daar te leveren.

Op gebied van sociale zekerheid moet rekening gehouden worden met de Internationale Overeenkomst tussen het Koninkrijk België en de Verenigde Staten van Amerika van 19 februari 1982. Artikel 5 van deze overeenkomst bepaalt dat een arbeider, te begrijpen als een werknemer of zelfstandige (zie art. 1.4 overeenkomst), die zijn beroepsactiviteit uitoefent op het grondgebied van één van de partijen (België dan wel de VS) enkel onderworpen is aan de wetgeving van deze partij, zelfs wanneer hij op het grondgebied van de andere partij woont of wanneer de werkgever of zetel van de onderneming voor die arbeider werkt, zich op het grondgebied van deze partij bevindt.

Met andere woorden, op een werknemer of zelfstandige die in België werkt voor een werkgever of onderneming gevestigd in de Verenigde Staten van Amerika, is in beginsel de Belgische socialezekerheidswetgeving van toepassing. Een arbeider die echter verhuist naar de Verenigde Staten om daar te werken, is in beginsel onderworpen aan de Amerikaanse socialezekerheidswetgeving, tenzij er sprake zou zijn van een tijdelijke detachering van maximum 5 jaar (zie art. 6 internationale overeenkomst).

Zolang X in België werkt, is hij onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid. Van zodra hij echter in de Verenigde Staten zal werken met de bedoeling en intentie zijn beroepsactiviteit gewoonlijk ook in dat land te verrichten, zal hij niet meer onderworpen zijn aan de Belgische socialezekerheidswetgeving.

Het advies van de Commissie heeft bijgevolg enkel betrekking op de situatie waarin dat X zijn werk in België verricht, zoals dat nu het geval is.

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 partijen in de “consulting services agreement” duidelijk hebben aangegeven dat het geen arbeidsovereenkomst betreft. Artikel 7 van deze overeenkomst bepaalt:

“Consultant is an independent contractor, not Company's consultant, and nothing in this Agreement shall create an employment, agency, joint venture, or partnership relationship between the Parties”

Vrij vertaald: "Consultant is een onafhankelijke contractant, geen consultant van het bedrijf, en niets in deze Overeenkomst zal een dienstverband, vertegenwoordiging, joint venture of partnerschapsrelatie tussen de partijen doen ontstaan."

Het is duidelijk dat de partijen in hun overeenkomst de wil hebben uitgedrukt een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aan te gaan.

5.- De Commissie is van oordeel dat er op gebied van organisatie van het werk en de werktijd geen elementen naar voor komen die onverenigbaar zijn met deze kwalificatie. Het is ook niet aangetoond dat er sprake zou zijn van een mogelijkheid tot hiërarchische controle. Immers:

- de “consulting services agreement” bepaalt dat de Consultant de diensten volgens eigen inzicht en onder eigen controle uitvoert (art. 1 overeenkomst). De overeenkomst bevat geen bedingen, die het Y INC mogelijk maken om eenzijdig de organisatie van het werk of de werktijd te bepalen, met uitzondering van het beding dat bepaalt dat X geen beroep mag doen op onderaannemers tenzij met voorafgaande schriftelijke toestemming van Y INC.

Het is evenwel niet uitgesloten dat ook een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst *intuitu personae* wordt aangegaan, dit wil zeggen omwille van de kwaliteiten waarover de zelfstandige opdrachtnemer beschikt. In deze zaak blijkt dat Y net omwille van het bijzondere talent en de bijzondere expertise van X specifiek met hem wil samenwerken.

- X gaf aan dat hij contractueel thans 20 uren per week voor Y INC moet werken, maar Y legt niet eenzijdig op wanneer hij die uren moet presteren. De partijen kwamen in samenspraak tot de overeenkomst dat hij zijn werk in de namiddag uitvoert, hetgeen hem ook toelaat vanop afstand deel te nemen aan vergaderingen die in de Verenigde Staten plaatsvinden.

Het feit dat X in het kader van de samenwerking moet deelnemen aan vergaderingen, waar ideeën worden gedeeld, plannen worden gemaakt en de vooruitgang van projecten verder wordt besproken, is niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Het is ook verzoenbaar met een zodanige overeenkomst dat X moet rapporteren over de vooruitgang van de projecten en opdrachten die staan beschreven in een bijlage (appendix) bij de “consulting services agreement”. Deze vergaderingen en deze rapportage houden verband met het opvolgen van het resultaat van het werk, en beogen niet te controleren op welke manier X zijn werk uitvoert.

- Een zelfstandige kan exclusief voor één opdrachtgever werken. Dit wijst niet op het bestaan van een juridische gezagsverhouding, maar hoogstens op een mogelijk economische afhankelijkheid.

Daarenboven is het niet zo dat X exclusief voor Y INC moet werken. Artikel 5 van de overeenkomst bepaalt uitdrukkelijk: “*Consultant shall retain the right to perform services for others during the term of this Agreement*” (vrij vertaald: “Consultant behoudt het recht om gedurende de looptijd van deze Overeenkomst diensten voor anderen te verrichten”). De mogelijkheid om ook voor andere opdrachtgevers te werken is ook reëel, aangezien X thans slechts gedurende 20 uren per week beschikbaar moet zijn voor Y INC.

- Een zelfstandige kan vergoed worden aan de hand van een uur-, week-, of maandloon. Dit wijst op zich niet op het bestaan van een juridische gezagsverhouding, zelfs niet indien de opdrachtgever er zich toe zou verbinden het loon (tijdelijk) door te betalen in geval van ziekte.

6.- De Commissie komt tot het besluit dat, in zoverre X in de hierboven geschetste omstandigheden in België arbeid verricht voor de Amerikaanse onderneming Y INC, de kwalificatie van de arbeidsrelatie als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst correct is.

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 arbeidsrelatie tussen X en Y INC voor de activiteiten die die eerste in België voor die onderneming verricht, betreft een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 27 februari 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”