



Administratieve Commissie ter regeling van de
arbeidsrelatie (CAR) – Nederlandstalige kamer
Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower
Kruidtuinlaan 50 bus 135, 1000 Brussel

Dossier nr:307/NL/2025/X- Z BV

Verzoekende partijen:

- X
- Z BV

Vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie
--

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 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 en Z BV, vertegenwoordigd door W, bestuurder, dienden op 25 maart 2025 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij vragen de Commissie om een advies te geven.

Op haar digitale zitting van 26 juni 2025 hoorde de Commissie V, HR verantwoordelijke van Z BV. X werd uitgenodigd maar was verhinderd om te verschijnen op de zitting.

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

De Commissie heeft de gezamenlijke aanvraag van de partijen bij de arbeidsrelatie dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

Feiten eigen aan het dossier

1.- X trad op 1 oktober 2024 met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur als bediende in dienst bij Z BV. Hij is projectmanager. Hij staat in voor de opmaak van offertes, contact met klanten, de opstart en opvolging van projecten, bestelling van materialen en de opvolging van de planning.

Z BV staat in voor de bouw en onderhoud van technische projecten. Ze staan bedrijven bij in de overgang naar hernieuwbare energie. Ze plaatsen o.a. zonnepanelen en laadpalen. De projectmanagers van Z BV bekijken situatie per situatie en maken het bedrijf van de klant stap voor stap groener en zelfvoorzienend.

2.- X richtte op 18 maart 2025 samen met Y Q CommV op. X is beherende vennoot. Y is stille vennoot. De activiteiten van deze CommV bestaan uit projectmanagement, het geven van advies, crisismanagement, E-commerce, verhuur en schade expertise.

Z BV en Q CommV sloten een dienstverleningsovereenkomst van onbepaalde duur, die inging op 18 maart 2025. De CommV Q zal technisch en/of commercieel advies verstrekken met betrekking tot de uitvoering van de projecten van Z BV. Hij zal ook mee toezien op de opvolging van de door Z aangenomen projecten. Als vergoeding voorzien Z BV en Q CommV in een dagvergoeding van 285,71 euro (exclusief btw) per gewerkte dag en 142,85 euro (exclusief btw) per gewerkte halve dag.

De partijen verzoeken de Commissie om een advies te geven over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Toepasselijke juridische regels en beginselen

3.- De Commissie wijst eerst en vooral erop dat enkel een natuurlijke persoon de hoedanigheid van werknemer of zelfstandige kan hebben, en zich in een arbeidsrelatie kan bevinden.

Wanneer een vennootschap prestaties levert voor een andere vennootschap, is er in beginsel geen sprake van een arbeidsrelatie. Deze kan bijgevolg ook niet gekwalificeerd worden als een arbeidsovereenkomst, tenzij zou blijken dat er sprake is van veinzing (simulatie) (zie ter illustratie: Arbeidshof Brussel 26 september 2008, *JTT* 2008, 468). Er is sprake van veinzing wanneer de werkelijke wil er eigenlijk in bestaat om een rechtstreekse contractuele relatie tot stand te brengen met een natuurlijke persoon in plaats van met een vennootschap, en deze natuurlijke persoon de vennootschap slechts aanwendt als "scherm" om dit te verhullen.

De Commissie is alleen bevoegd om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie (zie artikel 338, §1, samen gelezen met artikel 328,5° van de Arbeidsrelatieswet). De Commissie is niet bevoegd om te oordelen over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen, maar houdt bij haar beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke

persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

4.- De Commissie merkt voorts 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 werkgever en een werknemer kunnen na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, een nieuwe arbeidsrelatie aangaan onder de vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit veronderstelt wel dat de werkelijke bedoeling er effectief in bestaat dat de voormalige werknemer vanaf dan als zelfstandige aan de slag zal gaan. Dit moet ook blijken uit de wijze waarop (vanaf dan) uitvoering wordt gegeven aan de arbeidsrelatie.

De elementen die eigen waren aan de gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer, kunnen niet overgenomen worden en mogen niet aanwezig zijn in de samenwerking op zelfstandige basis. Het gaat met name om de kenmerkende elementen op gebied van organisatie van de arbeid en van de arbeidstijd, alsook op gebied van de controle hierop (zie voor deze criteria: artikel 333, §1 Arbeidsrelatieswet).

Het bovenstaande sluit evenwel niet uit dat elementen die niet kenmerkend zijn voor een gezagsverhouding zowel in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als in de uitvoering van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aanwezig kunnen zijn en blijven.

Het verlengen of vernieuwen van een bestaande arbeidsrelatie door na een arbeidsovereenkomst een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aan te gaan, zonder dat bij de uitvoering van de arbeidsrelatie de onderlinge verhouding tussen de partijen juridisch en/of feitelijk wijzigt, en dus eigenlijk gewoon met de bedoeling om aan de dwingende gevolgen van de sociale wetgeving te ontsnappen, komt evenzeer neer op veinzing (simulatie) van een zelfstandige samenwerking.

Toepassing hiervan in dit dossier

5.- De Commissie stelt vast dat X een vennootschap heeft opgericht en dat het deze vennootschap is die de dienstverleningsovereenkomst met Z BV is aangegaan. De vaststelling dringt zich echter ook op dat de samenwerking tussen beide vennootschappen wordt aangegaan omwille van de persoon van X. Er wordt gecontracteerd omwille van zijn specialisatie en zijn expertise.

Het is ook duidelijk de gemeenschappelijke bedoeling van de partijen dat X zelf de advies- en toezichtopdrachten zal uitvoeren, en niemand anders. Hoewel de dienstverleningsovereenkomst het niet nadrukkelijk uitsluit, is het niet de bedoeling van de partijen dat X de opdrachten laat uitvoeren door een onderaannemer of door een werknemer die hij zelf in dienst zou nemen. In het aanvraagformulier wordt uitdrukkelijk gesteld: *“Hij [X] is niet in de*

mogelijkheid om zelf personeel aan te werven, dit gebeurt vanuit HR.”

Het komt de Commissie bijgevolg voor dat de samenwerking niet alleen *intuitu personae* wordt aangegaan, maar ook dat de tussenschakeling van de vennootschap Q opgevat zou kunnen worden als een manier om de rechtstreekse contractuele relatie die feitelijk bestaat tussen X en Z BV te verbergen.

6.- Q CommV en Z BV bedongen in de dienstverleningsovereenkomst nadrukkelijk dat zij hun samenwerking kwalificeren als een zelfstandige samenwerking (art. 9.1). X richtte op eigen initiatief een vennootschap op en wil uitdrukkelijk activiteiten ontplooiën als zelfstandige.

Niettemin is de Commissie van oordeel dat er op gebied van organisatie van de arbeid en de arbeidstijd in de relatie met Z BV geen substantiële wijzigingen werden doorgevoerd in vergelijking met de toestand zoals die bestond onder het bediendenstatuut:

- De opdrachten die X (via zijn vennootschap) op zich neemt zijn volstrekt dezelfde, en minstens sterk gelijkend op deze die hij uitvoerde als bediende. Als projectmanager-bediende genoot hij, omwille van zijn expertise en de aard van zijn functie, reeds een ruime vrijheid en autonomie. Het bestaan en het behoud van die vrijheid en autonomie kan bijgevolg niet opgevat worden als een substantiële wijziging ten opzichte van de vroegere toestand.
- X voert zijn opdrachten nog steeds hoofdzakelijk uit vanop het kantoor van Z BV, zoals hij dat in het verleden als bediende deed. Hij maakt gebruik van het informaticasysteem en de informaticamiddelen van Z BV (o.a. laptop en e-mailadres), faciliteiten die hij ook genoot als bediende van Z BV. Het loutere feit dat er thans meer ruimte zou gecreëerd worden voor thuiswerk, hetgeen perfect ook mogelijk is voor een werknemer, houdt geen substantiële wijziging van de vroegere toestand in.

Dit wordt kracht bijgezet door hetgeen in het aanvraagformulier werd geschreven, met name dat X zijn activiteiten gewoon wenst verder te zetten, maar onder een ander statuut, met name dat van zelfstandige.

Volgens de HR verantwoordelijke van Z BV is het enige wezenlijke verschil tussen de vroegere en de huidige situatie dat X nu ook actief is (of kan zijn) voor eigen cliënteel. Evenwel, ook een werknemer kan in bijberoep een zelfstandige activiteit ontplooiën en eigen cliënteel verwerven. Het enkele feit dat X nog andere opdrachtgevers heeft (of beoogd te hebben) dwingt dus niet tot het besluit dat X ook in de relatie tot Z BV een zelfstandige is. Er moet concreet gekeken worden naar de wijze waarop de arbeid en de arbeidstijd is georganiseerd in de relatie tussen X en Z BV, ongeacht de andere activiteiten van X en de wijze waarop die dan zijn georganiseerd.

7.- Uit de dienstverleningsovereenkomst, die van onbepaalde duur is, blijkt niet dat X door Z BV voor welbepaalde, afgebakende projecten wordt ingeschakeld. Het komt veeleer voor dat op een wekelijkse meeting bij Z BV, net zoals voorheen, de projecten en bijhorende taken (intern) worden verdeeld, dat bepaalde projecten aan X worden toegewezen, en dat hij vervolgens daarvoor zijn (gespecialiseerde) arbeidskracht ter beschikking stelt.

Omdat de dienstverleningsovereenkomst nadrukkelijk bepaalt dat de bedongen taken “*geenszins limitatief*” worden opgesomd in de overeenkomst en daarenboven ook bepaalt dat de opdrachten en taken kunnen worden aangevuld en aangepast (art. 1), is er voor Z BV ruimte om eenzijdig te bepalen welke opdrachten of taken X zal moeten uitvoeren. Minstens wordt de mogelijkheid voor Z BV om dat eenzijdig te doen, onvoldoende uitgesloten.

X zal uiteindelijk per (halve) dag worden betaald, rekening houdende met het aantal gepresteerde uren op een dag. Hij zal dus, net zoals een bediende in loondienst, genieten van een tijdloon in verhouding tot de arbeidsprestaties die hij leverde, veeleer dan dat de vergoeding verband houdt met het afwerken of opleveren van een project.

Het komt daarenboven ook voor dat Z BV een zekere controle kan uitoefenen op de gepresteerde uren. Immers, X mag namens zijn vennootschap de geleverde prestaties pas factureren wanneer er daaromtrent een voorafgaandelijk akkoord is van Z BV. Doordat X zijn arbeid hoofdzakelijk op het kantoor van Z BV presteert, hebben de verantwoordelijken van die laatste onderneming ook effectief de mogelijkheid om het aantal gepresteerde uren te controleren en daarop toezicht te houden.

8.- De Commissie komt op basis van voornoemde elementen tot het besluit dat de arbeidsrelatie tussen X en Z BV zich blijft kenmerken door het bestaan van een gezagsverhouding.

De doorgevoerde wijziging van het statuut van werknemer naar het statuut van zelfstandige, bracht op gebied van de organisatie van de arbeid en de arbeidstijd, en de controle daarop, dus geen aantoonbare, wezenlijke wijziging met zich mee in de verhouding tot Z BV. De wijziging van statuut leidde er meer bepaald niet toe dat de bestaande gezagsverhouding in de praktijk ook effectief ongedaan werd gemaakt.

Immers, de dienstverleningsovereenkomst bevat verschillende bedingen die ruimte laten voor de effectieve uitoefening van gezag, of die minstens onvoldoende concrete waarborgen bevatten om dat volledig onmogelijk te maken.

Advies van de Commissie

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie samengesteld uit:

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Annick Floréal als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend lid
- Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- Nathalie de Groot, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid

geeft, na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij meerderheid van stemmen, het volgende advies:

- **De samenwerking tussen Q CommV en Z BV, zoals ze is vormgegeven in de dienstverleningsovereenkomst tussen deze partijen, leidt tot het tot stand komen van een rechtstreekse arbeidsrelatie tussen X en Z BV.**
- **De arbeidsrelatie tussen X en Z BV moet, rekening houdende met de huidige bedingen in de dienstverleningsovereenkomst tussen Q CommV en Z BV en de wijze waarop de partijen daar volgens de verstrekte gegevens thans uitvoering aan geven, worden gekwalificeerd als een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst, die gekenmerkt wordt door het bestaan van een gezagsverhouding.**

Aldus uitgesproken in de digitale zitting van 26 juni 2025.

De voorzitter,

Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden;

2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.

De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond"

Artikel 338/2 §5 van dezelfde wet stelt: "Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend."