

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

Dossier nr: 152/nl/2019/VZW X
Verzoekende partijen:
- VZW X

| |
|--|
| Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie |
|--|

Gelet op artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op artikel 338, §1 van voormelde programmawet dat stelt: « De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie [...] »;

Gelet op de aanwezigheid van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie;

Gelet op de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, verstuurd bij aangetekende zending met poststempel 4 maart 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier met de handtekening dd. 4 februari 2019 van mevr. A, General Manager van vzw X
- Zelfstandige dienstenovereenkomst;

Gelet op de bij mail dd. 21 maart 2019 vanwege mr. D, advocaat van vzw X, ontvangen aangepaste versie van voormelde Zelfstandige dienstenovereenkomst;

Gelet op de mail dd. 5 april 2019 waarbij de aanvrager om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd en waarbij mevr. A op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 15 mei 2019;

Gelet op de bij mail dd. 3 mei 2019 vanwege mr. C, advocate van vzw X, ontvangen bijkomende inlichtingen;

Gelet op de bij mail dd. 3 mei 2019 vanwege mevr. B, HR & Legal coordinator van vzw X ontvangen brochure "*Pedagogisch beleid van X in België, December 2018*";

Gelet op de mail dd. 9 mei 2019 waarbij mevr. A en mr. C op de hoogte worden gebracht van het feit dat de zitting uitgesteld wordt omdat het benoemingsbesluit van de leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie vertraging heeft opgelopen;

Gelet op de bij mail dd. 20 mei 2019 vanwege mr. C ontvangen tweede aangepaste versie van voormelde Zelfstandige dienstenovereenkomst;

Gelet op de mail dd. 17 juni waarbij mevr. A en mr. C op de hoogte worden gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 2 juli 2019;

Gelet op de mail dd. 19 juni 2019 waarbij mr. D meldt samen met vertegenwoordigers van vzw X aanwezig te zullen zijn op de zitting;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevr. E, directeur Y-huis, mevr. B, HR & Legal coordinator en mr. D, advocaat van vzw X tijdens de zitting van 2 juli 2019;

Overwegende dat de aanvrager zich, zoals blijkt uit het aanvraagformulier, niet bevindt in een van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet;

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, samengesteld uit:

- De heer Lieven Lenaerts, voorzitter
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid, vast lid
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid
- De heer Pol Bosman, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

Beslist:

De Commissie heeft de aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie, die haar door de verzoekster werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door vzw X. Het aanvraagformulier werd ondertekend door mevr. A, General Manager van vzw X.

De vereniging, gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer xxx.xxx.xxx, zet zich in om kwetsbare kinderen een goede thuis en toekomst te bezorgen.

In samenwerking met het Agentschap Jongerenwelzijn van de Vlaamse Overheid werd een pilootproject opgestart, het zogenaamde "Y-huis", om opvang en begeleiding te bieden aan gezinnen die de opvang van hun kinderen tijdelijk niet meer kunnen garanderen.

Afhankelijk van het succes van dit pilootproject kan dit model later eventueel breder toegepast worden.

De kinderen zullen worden opgevangen in een kleine en familiale setting in een ander gezin dan dat van de biologische ouders en met professionele begeleiding. De opvang en uithuisplaatsing van het kind wordt zo kort mogelijk gehouden en de primaire focus ligt op de terugkeer van het kind naar de biologische ouders.

Voor de realisatie van dit project wenst de vzw beroep te doen op zogenaamde "Y-ouders". Deze ouders zullen instaan voor de opvang van het kind. Deze ouders engageren zich om gedurende een bepaalde periode de dagelijkse zorg van de kinderen op te nemen.

Deze samenwerking wordt geregeld in een dienstverleningsovereenkomst.

Ter zitting verduidelijkte mevr. E dat het een pilootproject betreft waar het essentieel is dat kinderen van 0-3 jaar, die zich in een zeer moeilijke opvoedingssituatie bevinden, opgevangen kunnen worden in een setting waarbij er enkel 2 Y-ouders zijn en er dus geen heel team van bijvoorbeeld 7 verschillende opvoeders die elkaar constant afwisselen.

Essentieel is daarnaast ook dat het kind niet tussen een grote groep andere kinderen wordt opgevangen, maar wel in een situatie waarbij hoogstens 4 kinderen zijn.

Een opvang die voldoet aan die criteria kan in de huidige regelgeving niet geboden worden door een opvoeder-werknemer, maar wel door een zelfstandige in het kader van een dienstverleningsovereenkomst.

Gezien de vzw volledige zekerheid wil krijgen omtrent deze kwalificatie als zelfstandige wendt zij zich tot de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie met het oog op het beoordelen van de arbeidsrelatie tussen de vzw X enerzijds en de Y-ouder anderzijds.

De aanvraag werd ingediend bij aangetekend schrijven dd. 4 maart 2019.

Uit de mondeling toelichting ter zitting bleek dat er reeds twee Y-ouders actief zijn. De eerste ouder begon in april 2019, de andere in mei 2019.

Gezien de aanvraag gebeurde voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie stelt de Commissie vast dat de aanvraag gebeurde binnen de termijnen zoals voorgeschreven door artikel 338, §2 van de programmawet van 27 december 2006, waardoor de aanvraag ontvankelijk is.

De aanvraag heeft betrekking op een activiteit in de sector van de integrale jeugdhulp met huisvesting (NACE 87.901).

Gezien de activiteit niet ressorteert onder één van de sectoren waarvoor de Koning specifieke criteria heeft opgesteld conform art. 334 van voormelde programmawet, noch onder één van de

sectoren opgenomen in art. 337/1, §1 van deze programmawet, dient deze arbeidsrelatie beoordeeld te worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 van voormelde programmawet.

Deze algemene criteria zijn: de wil der partijen, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Wat betreft **de wil der partijen** kiest men voor een samenwerking in het kader van een zelfstandige dienstenovereenkomst. Er werd een overeenkomst opgemaakt.

In artikel 3.1 wordt gesteld: *“de dienstverlener zal, op vrije en zelfstandige basis, doch onder de minimumvoorwaarden van de Dienstenovereenkomst, de volgende diensten verstrekken (...)”*

Artikel 3.5 stipuleert: *“De opdrachtgever zal geen gezag uitoefenen over de Dienstverlener. De uitvoering van de Dienstenovereenkomst en de professionele relatie die daaruit voortvloeit, kan aldus geen arbeidsrelatie doen ontstaan tussen de Dienstverlener en de Opdrachtgever.”*

In het aanvraagformulier wordt op de vraag **“beschrijf de organisatie van de werktijd”** geantwoord: *“De Y-ouder vervult taken zoals elke natuurlijke ouder binnen een gezin. In die zin is de Y-ouder permanent aan het werk.”*

Artikel 3.6 van de overeenkomst stelt: *“Gelet op de specifieke aard van de Diensten, zal de dienstverlener gedurende de Dienstenovereenkomst permanent ter beschikking staan voor het verlenen van de diensten”.*

Gevraagd naar het onderscheid tussen de huidige dienstenovereenkomst en een gewone arbeidsovereenkomst van een opvoeder antwoordde de aanvrager met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd: *“ze delen hun tijd zodanig in dat deze ten goede komt aan het algemeen welzijn van de kinderen. Ze zijn dus niet gebonden aan vastgelegde uren, de noden van de kinderen zijn richtinggevend (ex. schooltijden, activiteiten, etc.). Ze moeten hun uren geenszins rechtvaardigen ten opzichte van X. De Y-ouders kunnen activiteiten van de kinderen plannen hoe ze dit wensen, ze kunnen op verlof gaan hoe en wanneer ze dit wensen, indien ze ziek zijn blijven ze hun functie uitoefenen.*

Opvoeders met een arbeidsovereenkomst daarentegen, zijn gebonden aan een variabel wekelijks uurrooster (een voltijds uurrooster is gelijk aan 38u/week) dat op voorhand gecommuniceerd wordt en gerespecteerd moet worden. Hun verlof wordt ingepland in samenspraak met de coördinator van het project. Ingeval van ziekte nemen zij ziekteverlof (op voorwaarde dat ze een doktersbrief kunnen voorleggen). “

Mevr. B wees erop dat zij zeer goed het onderscheid kunnen maken tussen een zelfstandige Y-ouder en een werknemer-opvoeder vermits zij ook een Y-huis hebben waar er gewerkt wordt met een team van 6 begeleiders met een arbeidsovereenkomst.

Tijdens de zitting werd verduidelijkt dat Y-ouders dezelfde vrijheid hebben als gewone ouders. Zij kunnen bijvoorbeeld de kinderen toevertrouwen aan een kinderoppas om zelf een uitstap te maken. Ze hebben de mogelijkheid om alleen, zonder de kinderen, op vakantie te gaan, indien zij dat zouden willen. De kinderen kunnen in dat geval terecht bij een andere Y-ouder, bij de biologische ouders of bij een opvang naar eigen keuze.

Op de vraag **“beschrijf de organisatie van het werk”** wordt in het aanvraagformulier geantwoord: *“Het werk omvat de dagelijkse opvang en begeleiding van uithuisgeplaatste kinderen van 0 tot maximal 6 jaar. De Y-ouder bepaalt zelf hoe dit ingevuld wordt, weliswaar in samenspraak met vzw X.”*

De overeenkomst stelt het volgende:

- 3.1. *De Dienstverlener zal, op vrije en zelfstandige basis, doch onder de minimumvoorwaarden van de Dienstenovereenkomst, de volgende diensten verstrekken in overeenstemming met de statutaire bepalingen (de **Diensten**):*
- a) Het aanbieden van een veilige omgeving aan het Kind;*
 - b) Het Kind opvoeden en disciplineren op een sensitieve, responsieve en positieve manier om (opnieuw) een eigen veilige (gehechtheids)relatie op te bouwen met het Kind (rekening houdende met het feit dat deze relatie niet vanzelfsprekend is en moeizaam tot stand kan komen zodat het een extra inspanning vraagt van de Dienstverlener die verder gaat dan 'gewone opvoedingsvaardigheden');*
 - c) Het Kind een correctieve (gehechtheids)ervaring aanbieden;*
 - d) Gepaste opvang en opvoeding voor het Kind voorzien dat mogelijks verstoord, afwijkend of afwezig gehechtheidsgedrag vertoont;*
 - e) Gepaste omgang met de biologische ouders van het Kind garanderen en met deze ouders samenwerken;*
 - f) Tijdelijke opvang voor het Kind voorzien in samenwerking met de biologische ouders en andere hulpverleners;*
 - g) Gepaste opvang en opvoeding voor het Kind voorzien dat mogelijks op jonge leeftijd de persoon waaraan het gehecht was is verloren, zodat het is blijven hangen in de ontwikkelingsfase;*
 - h) Huishoudelijke taken uitoefenen (waaronder ook de aankoop van kledij, schoenen en voeding voor het Kind in samenspraak met de biologische ouders);*
 - i) Administratie betreffende de begeleiding van het Kind;*
 - j) Samenwerken en onderhouden van de nodige contacten met externen zoals de school, het agentschap Jongerenwelzijn, ...; en*
 - k) Financieel overzicht houden (waaronder ook de betaling van school- en opvangfacturen garanderen).*
- 3.3. *De Dienstverlener zal de Diensten hoofdzakelijk verrichten te [PLAATS] (in de eigen woning). De Dienstverlener garandeert dat deze plaats geschikt is om het Kind op te vangen, gelet op de leeftijd van het Kind.*
- 3.4. *De Dienstverlener zal de Diensten verstrekken in volledige onafhankelijkheid van de Opdrachtgever, en zal bij het verlenen van de Diensten:*
- a) de coördinator (i.e. [XX]) van het Y-huis op regelmatige en gepaste wijze (ie minstens één keer per week of op hun eerste verzoek) ontmoeten met het oog op de communicatie rond de uitvoering van de opdracht, intervisie en coaching van de Dienstverlener; en*
 - b) het algemeen beleid van de Opdrachtgever, zoals vastgelegd door de Raad van Bestuur, de geldende praktijken bij de Opdrachtgever en de bepalingen van de toepasselijke regelgeving in acht nemen; en*
 - c) alle vaardigheden, ervaring, zorg en toewijding aanwenden en steeds optreden in het uitsluitend belang van de Opdrachtgever en het Kind, handelend als een voorzichtige en loyale professionele dienstverlener.*

Omtrent het in artikel 3.4. b) verplicht door de Y-ouder in acht te nemen “algemeen beleid van de opdrachtgever en de geldende praktijken bij de opdrachtgever” meldde de vzw X dat het ging om de pedagogische richtlijnen zoals zij opgenomen zijn in hun brochure “Pedagogisch beleid van X in België” (december 2018).

Deze brochure stelt dat de vzw X een positieve en respectvolle manier van opvoeden, hulpverlenen, behandelen en disciplineren hanteert.

Op pagina 19 van deze brochure wordt gesteld:

“Het hanteren van de positieve discipline houdt in dat de begeleiders en Y-ouders het volgende doen :

- *Er zijn duidelijk regels afgesproken en iedereen weet waaraan men zich dient te houden. De kinderen hebben hier zelf aan meegewerkt en/of inspraak gehad.*
- *Ze zijn in staat om kalm te blijven wanneer een kind (ongewenst gedrag) stelt. Ze laten zich niet besmetten door de emoties van het kind; zij worden met andere woorden zelf niet boos als het kind boos is.*
- *Ze zijn aanwezig en geven duidelijk aan dat het gedrag niet gewenst is en waarom niet en doen dit vanuit ik-boodschappen. Ze herhalen eventueel opnieuw de regel of de afspraak. Zij praten met het kind over de eigen gevoelens en de last die dit gedrag voor hen veroorzaakt. Indien nodig grijpen ze daadwerkelijk (fysiek) in om het gedrag te stoppen.*
- *Ze zoeken naar de achterliggende oorzaken van dit (ongewenst) gedrag: bijvoorbeeld bepaalde behoeften (eigen aan de ontwikkeling), gebrek aan duidelijkheid of begrip (vooral bij jonge kinderen), opgekropte spanning/stress/frustratie/trauma, enz.*
- *Ze zoeken naar de achterliggende gevoelens en erkennen deze, maar grenzen het gedrag ondertussen wel duidelijk af. We weten dat (kleine) kinderen volwassenen nodig hebben om te checken of alles in orde is alsook om hun emoties te leren reguleren. Het is daarom belangrijk dat deze de gevoelens en spanningen van de kinderen opvangen, ze registreren, ze terug geven en kalmeren.*
- *Ze gebruiken verbindende en geweldloze taal, zowel verbaal als non-verbaal.*
- *Ze zoeken naar aanvaardbare oplossingen of gedragsalternatieven die beter gepast zijn. Zij bieden het kind keuzes aan in plaats van bevelen en geven het kind dus de mogelijkheid om te leren en hun gedrag te veranderen. Op die manier kunnen de kinderen alvast leren (kleine) beslissingen te nemen als voorbereiding op later, wanneer er van hen grote beslissingen worden verwacht.*
- *Ze laten het kind zoveel mogelijk zelf de natuurlijke gevolgen van hun gedrag dragen zodat het kan leren uit deze ervaring.*
- *Ze zijn er niet alleen op uit om (ongewenst) gedrag te controleren en te corrigeren maar tegelijkertijd ook contact te houden met het kind en hun relatie met hen –en dus het vertrouwen –zeker niet te schaden.*
- *Ze halen indien nodig het kind weg uit de situatie waarin het zich bevindt en blijven tijdelijk bij hem of houden zicht op hem. We kunnen daarbij gebruik maken van een ‘aangename’ time out die best samen met de kinderen wordt ingericht en waar ze zich kunnen terugtrekken indien nodig. We denken hierbij bijvoorbeeld aan het inrichten van concrete plekken waar men naar toe kan als met verdrietig is, boos, enz.*
- *Ze bieden het kind dat moeilijk ongewenst gedrag stelt, speciale tijd samen aan.*
- *Ze gebruiken zoveel mogelijk humor en speelsheid om ongewenst gedrag om te buigen of onschadelijk te maken.*
- *Ze zijn bereid om over eventuele regels/afspraken te onderhandelen (zonder aan de wezenlijke regels van samenleven te tornen).*
- *Ze zijn bereid om hun eigen verwachtingen ten aanzien van het kind te herzien en het kind gewoon te aanvaarden zoals het is.*
- *Ze zijn in staat om voor hen zelf een time-out in te lassen en zelf even uit de situatie te stappen om weer wat meer ruimte te krijgen.*
- *Ze gebruiken nooit straffen die gewelddadig van karakter zijn zoals slaan, schoppen, opsluiten, bedreigen, straffen waarbij de basisbehoeften van het kind worden ontzien, bijvoorbeeld geen eten geven, niet mogen spelen, niet mogen gaan slapen, niet bewegen, enz. Ook straffen als vernederen, belachelijk maken, kleineren, voortdurend beschimpen, enzovoort mogen niet gebruikt worden. Zij bestraffen kinderen niet door hun liefde voorwaardelijk te maken en aandacht te onthouden.*

Het gaat hier dus werkelijk om het leiden en gidsen van het kind naar de volwassenheid, op zo'n manier dat het op een positieve manier kan leven en bijdragen aan de maatschappij. “

Er werd schriftelijk gevraagd naar het verschil tussen de huidige dienstenovereenkomst en een gewone arbeidsovereenkomst van een opvoeder.

Met betrekking tot de organisatie van hun werk antwoordde men: *“binnen het afgesproken kader vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomst, beslissen ze zelf hoe ze hun werk indelen en hun opdracht praktisch invullen. Ze kiezen vrij hoe ze hun budget spenderen, ze beschikken ook over een eigen boekhouder. Y-ouders hebben een resultaatsverbintenis van kwaliteitsvolle hulpverlening: zij nemen de pedagogische verantwoordelijkheid van de kinderen, in al de facetten van het dagelijks leven.*

Opvoeders met een arbeidsovereenkomst voeren hun taken uit op de arbeidsplaats van X (nooit in een eigen woning), met middelen/materiaal dat door X ter beschikking wordt gesteld. De opvoeders krijgen duidelijke dagelijkse instructies, begeleiding en opvolging van de coördinator van het project teneinde hun dagdagelijkse taken correct uit te voeren. Het budget wordt beslist door X in samenspraak met de coördinator van het project; de opvoeders hebben geen beslissingsbevoegdheid inzake dit budget.“

Ter zitting wees men erop dat de Y-ouder vooraf overleg gepleegd wordt over de opvang van een welbepaald kind. De Y-ouder heeft de mogelijkheid om dit te weigeren.

Op de vraag of er **hiërarchische controle mogelijk is** wordt in het aanvraagformulier gesteld: *“Elke vorm van gezag wordt uitgesloten en de diensten worden in volle onafhankelijkheid verstrekt. De Y-ouder zal evenwel duidelijke communicatie voeren met een teambegeleider en de begeleider van het Y-huis rond de uitvoering van de opdracht, intervisie en coaching van de Y-ouder”.*

In de overeenkomst stelt artikel 3.5 : *“De Opdrachtgever zal geen gezag uitoefenen over de Dienstverlener. De uitvoering van de Dienstenovereenkomst en de professionele relatie die daaruit voortvloeit, kan aldus geen arbeidsrelatie doen ontstaan tussen de Dienstverlener en de Opdrachtgever.”*

In artikel 3.4 a) wordt gesteld dat de dienstverlener: *“de coördinator (i.e. [XX]) van het Y-huis op regelmatige en gepaste wijze (ie minstens één keer per week of op hun eerste verzoek) ontmoeten met het oog op de communicatie rond de uitvoering van de opdracht, intervisie en coaching van de Dienstverlener;”*

In het kader van de bijkomende vragen werd gepolst naar het verschil tussen de huidige dienstenovereenkomst en een gewone arbeidsovereenkomst van een opvoeder. Met betrekking tot de hiërarchische controle antwoordde de aanvrager: *“ De rol van X beperkt zich tot het volgende: X organiseert de selectie van de Y-ouders en staat in voor de coaching van deze ouders, i.e. algemene richtlijnen die voor een kwaliteitsvolle hulpverlening noodzakelijk zijn. Binnen deze algemene richtlijnen kunnen zij vrij te werk gaan. De Y-ouders communiceren regelmatig en transparant naar X over hun opdracht.*

Daarnaast staat X door middel van een sociaal werker in voor het begeleiden van de ruimere context van de biologische ouder. Ook verzorgt X door middel van een familiecoach een intensieve begeleiding van de biologische ouder-kindrelatie met het oog op een duurzaam herstel. Dit moet op korte termijn gezinshereniging toelaten. Indien dit niet mogelijk is, zal in samenwerking met pleegzorg een perspectief biedend pleegzorgtraject worden opgezet.

Opvoeders met een arbeidsovereenkomst zijn wel onderworpen aan de hiërarchische controle van X, aangezien zij specifieke dagelijkse instructies ontvangen van de coördinator van het project en op dagelijkse basis aan hem/haar moeten rapporteren. Hun functioneren wordt besproken in het kader van regelmatige (evaluatie)gesprekken en alle aspecten omtrent de kinderen worden in detail met de coördinator van het project overlegd (psychosociaal, fysiek, sociaal, pedagogisch, etc.). Zij krijgen geen algemene richtlijnen maar specifieke dagtaken die nauw opgevolgd worden.“

Er werd ook gesteld dat in de praktijk die ontmoetingen eerder om de 14 dagen of met een grotere interval plaatsvinden. In het begin van de samenwerking is er wekelijks overleg, maar naarmate de beide partijen meer vertrouwd raken met het systeem vermindert te behoefte tot overleg. Mevr. E benadrukt dat in heel dit overleg het welzijn van het kind centraal staat.

Tot slot dient gewezen te worden op artikel 2.6 waarin wordt gesteld dat elke inbreuk op clausule 3, 7, 8, 9, 10, 11 en 13 wordt beschouwd als een ernstige contractuele wanprestatie die elke verdere samenwerking onmogelijk maakt.

Wordt ook aangemerkt als een ernstige contractuele wanprestatie die elke verdere samenwerking onmogelijk maakt: elke situatie waarbij de Dienstverlener een beslissing neemt betreffende het eigen leven, maar met een mogelijk negatieve impact op de kinderen die deze opvangt en dit doet zonder de Opdrachtgever te raadplegen. Ook hier wordt erop gewezen dat het welzijn van het kind centraal moet staan. Een echtscheiding tussen de Y-ouders betekent dus niet noodzakelijk het einde van de dienstverlening. Ontaardt dit in een vechtscheiding dat zal er wel ingegrepen worden.

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat de arbeidsrelatie, zoals in zijn huidige vorm voorgesteld verenigbaar is met de door de betrokkenen gekozen kwalificatie als zelfstandige.

Naast het feit dat de partijen uitdrukkelijk kiezen voor een samenwerking op zelfstandige basis, bleek uit de uiteenzetting ter zitting dat de dienstverlener (Y-ouder) in de praktijk over een aanzienlijke vrijheid beschikt zowel qua organisatie van de werktijd als qua organisatie van het werk.

Uit de mondeling toelichting bleek dat de coaching en de periodieke ontmoetingen met de coördinator ingegeven worden vanuit behoefte om het welzijn van het kind centraal te stellen. Het gaat veeleer om het peilen naar het resultaat van de geboden diensten dan dat het gaat om een uiting van hiërarchische controle.

Er dient op gewezen te worden dat huidige arbeidsrelatie zich situeert op de grens tussen een arbeidsovereenkomst en een samenwerking tussen zelfstandigen. De Commissie wenst dan ook te benadrukken dat de beslissing gebaseerd werd op de concrete praktische wijze waarop deze samenwerking gebeurt, zoals uiteengezet ter zitting. Dit impliceert dat dezelfde overeenkomst maar met andere partijen en met een andere praktische invulling niet noodzakelijkerwijze tot dezelfde beslissing zal leiden.

Gelet op het voorgaande acht de Commissie het dan ook aangewezen om bij de bevoegde overheden aan te dringen om na het beëindigen van de pilootfase een aangepaste regelgeving uit te werken om de voorwaarden van deze zeer specifieke arbeidsrelatie te preciseren.

Aldus uitgesproken ter zitting van 2 juli 2019.

De voorzitter,
Lieven Lenaerts

Artikel 338, §4 van de Programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: «Deze beslissing is bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr38, 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.

In de gevallen voorzien bij artikel 338, §2, tweede en derde lid, zijnde de beslissingen genomen op initiatief van een enkele partij van de arbeidsrelatie, worden deze beslissingen van kracht voor een periode van drie jaar.

Er kan door de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissing bij aangetekend schrijven, bij de arbeidsrechtbank van de plaats van de aanvrager(s) beroep worden aangetekend door het uitbrengen van een dagvaarding of door het neerleggen ter griffie van een tegensprekelijk verzoekschrift (art. 704, §1 Ger. W.) lastens de Belgische Staat (FOD Sociale Zekerheid). Het voorwerp van het beroep moet daarbij worden vermeld.

Indien geen enkel beroep wordt aangetekend, wordt de beslissing definitief. »