



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

Dossier nr: 197/NL/2020/NV X
Verzoekende partij: NV X

Aanvraag tot kwalificatie van een 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 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.

De NV X diende op 17 september 2020 een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Bij de aanvraag werden volgende stukken gevoegd:

- Ontwerp van "Overeenkomst tot het leveren van diensten";
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juni 2007 houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, de bepaling van de classificatie en de eraan verbonden loon- en arbeidsvoorwaarden (Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen PC 314).

Op 24 september 2020, 20 oktober 2020 en 10 december 2020 verzocht de Administratieve Commissie de aanvrager bijkomende inlichtingen te verstrekken. De aanvrager verstreekte deze op respectievelijk 30 september 2020, 19 november 2020 en 12 januari 2021. Bij deze uitwisseling van informatie bezorgde de NV X de Administratieve Commissie tevens een herwerkte versie van voormelde "Overeenkomst tot het leveren van diensten".

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van de Arbeidsrelatieswet.

De aanvrager heeft met 220 schoonheidsinstituten een overeenkomst betreffende het uitvoeren van laserontharingen. Deze worden uitgevoerd door de 29 werknemers van NV X. In de toekomst zou men evenwel deze dienstverlening ook willen laten verrichten door zelfstandigen. Hiertoe werd een dienstverleningsovereenkomst opgesteld, die de NV X ter beoordeling voorlegt aan de Administratieve Commissie.

In het aanvraagformulier stellen mevrouw Y en de heer Z, zaakvoerders van de BVBA A, gedelegeerd bestuurder van de NV X, immers dat zij zich bewust zijn van de gevoeligheid van de

sector voor schijnzelfstandigheid. Ze verwijzen naar artikel 44 van de CAO van 4 juni 2007 gesloten binnen het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen (PC 314), waar sprake is van het ontwikkelen van specifieke criteria voor de beoordeling van het al dan niet bestaan van een gezagsverhouding voor deze sector.

Beoordeling door de Commissie

Wat betreft het bestaan van een arbeidsrelatie

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, dan 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 natuurlijk persoon in plaats van met een vennootschap, en deze natuurlijk persoon de vennootschap slechts aanwendt als “scherm” om dit te verhullen.

De Commissie is slechts 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 zijn beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijk persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

De Commissie stelt vast dat de “Overeenkomst tot het leveren van diensten” van de aanvrager twee partijen vermeldt als “dienstverlener”. Enerzijds is er sprake van een natuurlijke persoon (“dienstverlener 1”) en anderzijds is er sprake van een rechtspersoon (“dienstverlener 2”). Beide dienstverleners verklaren zich volgens de overeenkomst ten aanzien van de opdrachtgever (aanvrager) solidair en ondeelbaar te verbinden tot de verbintenissen in de overeenkomst.

Deze clausule leidt ertoe dat “dienstverlener 1” niet louter optreedt als orgaan of uitvoeringsagent van “dienstverlener 2”, maar zelf als natuurlijke persoon verbintenissen aangaat. Zodoende komt er tussen de aanvrager en deze natuurlijke persoon overduidelijk een rechtstreekse contractuele relatie tot stand.

Een andere bepaling van de overeenkomst toont voorts ook aan dat de overeenkomst erop gericht is de diensten te verkrijgen van een welbepaalde natuurlijke persoon, die moet beschikken over de nodige kennis, ervaring en bekwaamheid. Artikel 1, §7 van de overeenkomst bepaalt immers: “*De Dienstverlener verbindt zich ertoe deze Diensten te laten uitvoeren door de mevrouw _____.*” Vervanging vereist het uitdrukkelijk voorafgaande en schriftelijke akkoord van de opdrachtgever (aanvrager), en wordt gekoppeld aan de voorwaarde dat deze vervanger voldoende opleiding en ervaring heeft genoten, hetgeen de opdrachtgever (aanvrager) uiteindelijk eenzijdig beoordeelt.

Deze contractsbepaling houdt in dat de overeenkomst wordt aangegaan rekening houdende met de persoon van de uitvoerder van de arbeidsprestaties (die op zich nog onderscheiden kan zijn van één van de contracterende partijen). Deze bepaling leidt bijgevolg ertoe dat de dienstverlener, in weerwil van andere contractsbepalingen die verwijzen naar lasthebbers, mandatarissen, agenten en/of werknemers van de dienstverlener (zie bv. art. 10), eigenlijk niet over de mogelijkheid beschikt om zonder de voorafgaande toestemming van de opdrachtgever (aanvrager) een andere uitvoerder aan te wijzen.

Dit wordt kracht bijgezet door artikel 1, §5 van de overeenkomst. Wanneer de dienstverlener de dienst om enige reden dan ook niet kan uitvoeren (vb. ook ziekte of ongeval van uitvoerder) heeft de dienstverlener niet de mogelijkheid voor vervanging te zorgen, maar moet de opdrachtgever (aanvrager) verwittigd worden, zodat deze de nodige maatregelen kan nemen, waaronder ook het toevertrouwen van de dienst aan een derde. Meer zelfs, het overlijden, de definitieve of volledige ongeschiktheid van de uitvoerder biedt volgens artikel 1, §7 van de overeenkomst een grondslag voor de opdrachtgever (aanvrager) om de overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen, zonder enige opzeg of vergoeding, en ook van rechtswege zonder enige ingebrekestelling.

De Commissie concludeert dan ook dat de aanvrager in werkelijkheid de bedoeling heeft om (uitsluitend) een arbeidsrelatie aan te gaan met een natuurlijke persoon, die diensten van laserontharing zal aanbieden. Op die manier zoekt de aanvrager duidelijk zoveel mogelijk aansluiting bij de huidige toestand. Momenteel worden deze diensten immers geleverd door haar werknemers.

Dat dit de intentie is blijkt ook uit de verklaring van de aanvrager dat zij met het invoeren van de mogelijkheid om als zelfstandige te werken het vertrek van werknemers, en dus het verlies van goede arbeidskrachten wil vermijden. De aanvrager werd in het verleden immers geconfronteerd met werknemers die een einde stelden aan hun arbeidsrelatie omdat zij een eigen zelfstandige activiteit wensten te ontplooiën.

Wat betreft het bestaan van een gezagsverhouding in de arbeidsrelatie

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 (Cass. 29 september 2006, RW 2007-2008, 781).

Deze beoordeling gebeurt aan de hand van de criteria bepaald in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatieswet. 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.

Artikel 331 van de Arbeidsrelatieswet formuleert als maatgevend principe dat de partijen – zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden – vrij de aard van hun arbeidsrelatie kiezen, waarbij de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie.

Wanneer de arbeidsrelatie nog geen aanvang heeft genomen en er dus nog geen sprake is van effectieve uitvoering van de overeenkomst, houdt de Commissie rekening met de voorstelling die de partijen ter zake geven, aangezien dit geacht mag worden hun bedoelingen weer te geven (cf. art. 1156 BW). De Commissie houdt echter ook rekening met de uitvoering die op grond van een normale uitlegging van de bedingen van de overeenkomst (cf. art. 1157-1164 BW) redelijkerwijs verwacht mag worden.

Voor sommige sectoren geldt een vermoeden van arbeidsrelatie (zie art. 337/1 Arbeidsrelatieswet). Dit is niet het geval voor de sector van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, ook al uitten de sociale partners intenties in die richting (zie cao van 4 juni 2007, algemeen verbindend verklaard bij KB van 19 maart 2008 (BS 5 mei 2008)).

De Commissie is van oordeel dat er op basis van de verstrekte inlichtingen en stukken voldoende elementen zijn om te stellen dat de beoogde arbeidsrelatie zich kenmerkt, of zal kenmerken door een gezagsverhouding. De Commissie merkt immers op dat een beoordeling van de arbeidsrelatie aan de hand van de algemene criteria vermeld in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatieswet, toelaat te besluiten tot elementen die onverenigbaar zijn met een zelfstandige samenwerking.

De Commissie stelt vast dat de dienstverlener een *beperkte vrijheid van de organisatie van de arbeid* betreft. Hij of zij bepaalt weliswaar autonoom wanneer en hoe vaak hij beschikbaar is voor het leveren van diensten met een minimum van 1 dag per 2 maanden per schoonheidsinstituut (art. 1, §2 en §3 van de overeenkomst), maar er is wel sprake van beperkingen op vlak van de organisatie van de arbeid eenmaal men zich ertoe verbonden heeft prestaties te leveren (zie en vgl. Cass. 18 oktober 2010, *Arr. Cass.* 2010, 2532)

Vooreerst dienen de diensten te worden geleverd, en de arbeid te worden verricht volgens standaarden bepaald door de opdrachtgever. Niettegenstaande de dienstverlener zeer zeker enige vrijheid heeft bij de technische uitvoering van de diensten (laserontharing), blijkt uit de overeenkomst ook dat de opdrachtgever een groot belang hecht aan een goede technische uitvoering, en met het oogmerk hierop van de dienstverlener in het bijzonder verwacht dat hij zich ertoe verbindt ter zake desgevallend opleidingen te volgen, alvorens diensten aan klanten te leveren (art. 1, §3, 2^{de} lid overeenkomst).

Dit brengt de Commissie tot de bevinding dat de aanvrager in feite niet uitsluit dat hij een samenwerking zou aangaan met een dienstverlener die nog niet over de vereiste bekwaamheid beschikt, voor zover hij of zij zich ertoe bereid verklaart opleidingen te volgen die de opdrachtgever (aanvrager) zal organiseren (art. 1, §3, 2^{de} lid overeenkomst). De aanvrager verklaart hieromtrent: *“Of iemand die opleiding dient te volgen, zal afhangen van de vraag naar het niveau van expertise dat deze persoon geeft op het ogenblik dat wij met haar de samenwerking zouden aangaan.”* Zodoende hoeft een dienstverlener in feite enkel zijn arbeidskracht ter beschikking te stellen, terwijl de opdrachtgever (aanvrager) de expertise bij aanvang van de arbeidsrelatie zal evalueren en vervolgens via opleidingen zal instaan voor de verdere bekwaming van deze arbeidskracht, en dus ook verdere invulling en precisering zal geven met betrekking tot de wijze waarop de diensten (het best) worden verstrekt.

Ten tweede kan de dienstverlener ook niet in volle vrijheid kiezen welke arbeidsmiddelen en – instrumenten hij of zij zal gebruiken. Enkel het gebruik van een welbepaald toestel van een welbepaald merk wordt toegestaan (art. 3, §4 overeenkomst). De aanvrager stelt dus ten onrechte dat de dienstverleners hun eigen apparatuur mogen aanwenden. Dit blijkt niet uit de overeenkomst, en strookt ook niet met een normale uitlegging van het voornoemde beding. Het beperken van de keuze van het voornaamste arbeidsmiddel vindt volgens de Commissie geen rechtvaardiging in de in de overeenkomst aangehaalde kwaliteitsredenen. Deze kunnen niet verklaren waarom aan de dienstverlener de vrijheid wordt ontnomen, behoudens opnieuw de uitdrukkelijke toestemming van de opdrachtgever, om een evenwaardig toestel als alternatief te gebruiken.

Ten slotte is de dienstverlener ook beperkt in de vrijheid om de arbeid te organiseren door de reeds aangehaalde clausules die hem, behoudens uitdrukkelijke toestemming van de opdrachtgever, verbieden een vervanger, werknemer of onderaannemer in te schakelen. Meer zelfs, de bepalingen van de overeenkomst wijzen er net op dat de opdrachtgever (aanvrager) op dit vlak de regie behoudt en/of in handen neemt (zie art. 1, §5: de opdrachtgever neemt bij verhindering van de dienstverlener de nodige maatregelen en vertrouwt de dienst tijdelijk toe aan een derde).

De Commissie merkt daarenboven op dat de vrijheid om zich al dan niet ter beschikking te stellen in de feiten niet anders dan zeer relatief kan zijn, aangezien de dienstverlener er zich eveneens toe verbindt geen diensten van laserontharing uit te voeren buiten de met de

opdrachtgever (aanvrager) overeengekomen Instituten en zonder toestemming van de opdrachtgever (aanvrager) geen (bijkomende) diensten van laserontharing mag aanbieden in de Instituten waarop de samenwerking betrekking heeft (art. 1, §2 en art. 6, §1 van de overeenkomst).

Dit komt er volgens de Commissie op neer dat de dienstverlener deze diensten zo goed als uitsluitend voor de opdrachtgever kan en mag uitvoeren, en de enige reële mogelijkheid om bijkomende diensten te verrichten erin bestaat zich voor een ruimere periode ter beschikking te stellen van de opdrachtgever (of geheel andere diensten te gaan ontwikkelen). Volgens de Commissie hollen de hierboven aangehaalde niet-concurrentiebedingen de principiële vrijheid van de dienstverlener om ook voor andere opdrachtgevers gelijkaardige diensten te verrichten (art.2, §9 van de overeenkomst) ernstig uit.

Hierbij komt nog dat de dienstverlener ertoe gehouden is de diensten op locatie te verrichten, met name bij één of meerdere van de Instituten waarmee de opdrachtgever (aanvrager) een samenwerkingsovereenkomst heeft. De dienstverlener kan niet vrij beslissen om zijn diensten op een andere locatie aan te bieden en te verrichten.

De Commissie stelt ook vast dat eens de dienstverlener zich beschikbaar heeft gesteld en een opdracht heeft aanvaard, hij ertoe gehouden is deze dienst te verlenen volgens een planning die door de aanvrager is opgesteld. De Commissie onderkent *geen volledige vrijheid in de organisatie van de werktijd*, eens de opdracht is aanvaard (zie en vgl. Cass. 18 oktober 2010, *Arr. Cass. 2010, 2532*).

De aanvrager voert aan dat de dienstverlener de vrijheid heeft om de toegewezen tijdslots op de website aan te passen en dus zelf de uren *online* kan aanpassen. Hiertegenover staat echter dat deze aanpassingen noodzakelijkerwijs zullen moeten passen binnen de bestaande en door de aanvrager uitgewerkte globale planning, zonder dat men dus in werkelijkheid buiten deze grenzen zal kunnen gaan. Eén van de zaakvoerders van de aanvrager verklaart, en de Commissie onderlijnt: "*Momenteel maak ik, (...), mede-zaakvoerster de agenda's voor de 220 instituten en de 29 medewerkers. Hiervoor kijken wij naar sluitingsdagen van instituten, desiderata instituten en de medewerkers. Werken we met zelfstandige dienstverleners, zullen zij hun beschikbare data aan ons meedelen en plannen wij deze in bij de schoonheidsinstituten*".

Artikel 1, §2 van de overeenkomst bepaalt weliswaar dat de dienstverleners hun agenda in samenspraak met het Instituut vastleggen, hetgeen nochtans niet overeenstemt met de hierboven aangehaalde verklaring. Hoe dan ook, de Commissie wijst erop dat de dienstverlener en de diverse Instituten waar hij werkt, niet rechtstreeks contractueel verbonden zijn. Deze partijen kunnen dus geen dwingende afspraken maken zonder de opdrachtgever (aanvrager) uiteindelijk hierin te kennen.

De Commissie herinnert eraan dat de overeenkomst uitdrukkelijk bepaalt dat de dienstverlener in geval van verhindering de opdrachtgever (aanvrager) moet verwittigen, zodat deze de nodige maatregelen kan nemen (art. 1, §5 overeenkomst). Dit bevestigt de controlerende en regulerende rol van de opdrachtgever (aanvrager) op gebied van het (in)plannen van de arbeidstijd. De dienstverlener heeft ten aanzien van de opdrachtgever dus zeker geen totale vrijheid op het gebied van het wijzigen en aanpassen van het tijdstip waarop de diensten moeten worden geleverd, al dan niet in samenspraak met de diverse Instituten.

De Commissie wijst erop dat de volgende zaken dan weer de mogelijkheid in zich dragen om *hiërarchische controle* uit te oefenen op de dienstverlener, en de aanvrager feitelijk zelfs toelaten sanctionerend op te treden:

- het verbod voor andere opdrachtgevers in dezelfde sector te werken, gekoppeld aan het feit dat de opdrachtgever (in tegenstelling tot de dienstverlener) zich nergens ertoe verbindt een minimaal aantal diensten te garanderen aan de dienstverlener; dit terwijl de opdrachtgever ook instaat voor het inplannen van de diensturen van de

dienstverlener bij de verschillende Instituten waarmee er wordt samengewerkt. Dit heeft als gevolg dat de opdrachtgever bij machte is op elk ogenblik geen beroep meer te doen op de diensten van een welbepaalde dienstverlener, of deze drastisch in omvang kan beperken, terwijl de dienstverlener in grote mate van de opdrachtgever afhankelijk is voor het verschaffen van diensten.

- De mogelijkheid om in uitzonderlijke omstandigheden en bij ernstige tekortkomingen die elke professionele samenwerking onmogelijk maken, de overeenkomst zonder opzeggingstermijn of –vergoeding te beëindigen, dit vooral in het licht van de uitgebreide en verregaande verplichtingen die rusten op de dienstverlener (in vergelijking met deze die rusten op de opdrachtgever) (zie art. 5, §3 van de overeenkomst). Zodoende beschikt de opdrachtgever, veel meer dan de dienstverlener, over mogelijkheden en gelegenheden om bij een (vermeende) fout van de dienstverlener bij wijze van sanctie eenzijdig een einde te stellen aan de samenwerking.
- Het feit dat de dienstverlener moet factureren op basis van overzichten van prestaties en verschuldigde commissielonen die eerst door de opdrachtgever worden opgesteld, en waarbij deze ook kosten aanreket (zie art. 3, §2 van de overeenkomst). Dit komt erop neer dat de dienstverlener in feite maar kan factureren nadat de opdrachtgever hiertoe de eerste stap heeft gezet, zodat de opdrachtgever eenzijdig kan ingrijpen op de mogelijkheid voor de dienstverlener om een vergoeding voor zijn prestaties te bekomen, en ook op de omvang hiervan.

De aanvrager verklaarde op vraag van de Commissie overigens ook nog dat zij (en niet het schoonheidsinstituut of de dienstverlener zelf) zal instaan voor klachten over “onze dienstverlening”. De website van de aanvrager geeft aan de klanten de mogelijkheid om online klacht neer te leggen. Instituten kunnen tijdens overlegmomenten bij de aanvrager klachten over een dienstverlener doorgeven. De aanvrager zal naar eigen zeggen dan zelf uitmaken of een andere uitvoerder/dienstverlener moet worden aangesteld. De aanvrager geeft ook aan dat klachten aanleiding kunnen geven tot een “waarschuwing” die bedoeld is om de dienstverlener ertoe aan te zetten zijn dienstverlening te verbeteren.

De volgende zaken doen geen afbreuk aan de hierboven aangehaalde vaststellingen:

- De titel van de overeenkomst (“leveren van diensten”), het feit dat de dienstverlener zich zal inschrijven in de Kruispuntbank voor Ondernemingen.

Deze elementen zijn immers neutrale criteria (art. 333, §3 Arbeidsrelatieswet);

- Het contractueel beding dat een negatieve of positieve partijenkwalificatie inhoudt, met name artikel 2, §1 dat stelt dat de partijen erkennen dat de uitvoering van de overeenkomst en de daaruit voortvloeiende relatie geen arbeidsovereenkomst kan creëren tussen de partijen, en artikel 2, §2 en §6 dat stelt dat de dienstverlener zelfstandige is en sociale en fiscale verplichtingen eigen aan dat statuut moet naleven.

Er moet immers 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). Wanneer elementen zijn aangetoond die onverenigbaar zijn met de partijenkwalificatie, dan moet deze terzijde worden geschoven (zie o.a. Cass. 9 juni 2008, *JTT* 2008, 380; Cass. 6 december 2010, *RABG* 2011/15, 1024; 10 oktober 2011, *Arr.Cass.* 2011, 2059; Cass. 13 september 2016, *Soc.Kron.* 2016, 435).

De Commissie geeft tot slot nog mee dat zij van oordeel is dat de overeenkomst tot het leveren van diensten uiteindelijk voor de dienstverleners een werkwijze en een manier van werken instelt, of zal instellen, die zeer gelijkaardig is met deze die geldt voor de huidige werknemers van de aanvrager. Volgens de Commissie zijn de enige reële en wezenlijke verschillen de volgende:

- (1) De vrijheid om zich ter beschikking te stellen voor arbeid en dus aan te bieden voor werk, met inbegrip van de vrijheid om vrijelijk vakantieperiodes en afwezigheden te bepalen (met name door zich op bepaalde ogenblik niet ter beschikking te stellen van de opdrachtgever);
- (2) De wijze van verloning en de aanrekening van kosten (voor administratie, voor huur en gebruik van een arbeidsmiddel, voor website, voor reclame,..).
- (3) De mogelijkheid voor de dienstverlener om af te wijken van de prijslijst die de aanvrager hanteert, vrijheid die overigens ook relatief is aangezien de aanvrager (opdrachtgever) een aantal vaste kosten aanrekent die een vrije prijszetting bemoeilijken (met name huurprijs toestel, kostprijs per puls uitgevoerd met het toestel).

Deze elementen alleen, zelfs bij elkaar genomen, werpen volgens de Commissie geen ander licht op de hierboven aangehaalde vaststellingen met betrekking tot de beperkingen op het gebied van de organisatie van de arbeid en van de arbeidstijd en met betrekking tot de mogelijkheid van hiërarchische controle.

Ook wanneer men rekening houdt met deze onderscheidende elementen, is het besluit nog steeds dat het voorgelegde ontwerp van overeenkomst, volgens een normale uitlegging ervan, rekening houdende met de bedoeling van de aanvrager en met de te verwachten uitvoering van de overeenkomst, een gezagsverhouding doet ontstaan tussen de opdrachtgever (aanvrager) en de dienstverlener-natuurlijke persoon.

Beslissing van de Commissie

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

- De heer Koen Nevens, voorzitter
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid
- De heer Sven Vanhuysse, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, vast lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

beslist, na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

- 1) dat de beoogde relatie een arbeidsrelatie is in de zin van artikel 328, 5° van de Arbeidsrelatieswet,**
- 2) dat de beoogde arbeidsrelatie gekwalificeerd moet worden als een arbeidsrelatie uit arbeidsovereenkomst.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 18 januari 2021.

De voorzitter,
Koen Nevens

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. »