

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

---

Dossier nr: 274/NL/2023/X – Y VZW

Verzoekende partijen:

- X
- Y VZW

<b>Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie</b>
--

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 de VZW Y, vertegenwoordigd door algemeen directeur Z, dienden op 15 februari 2024 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij vragen de Commissie om een beslissing te nemen.

Op 19 februari 2024 vroeg de Commissie bijkomende documenten. X bezorgde deze op 20 februari 2024.

Vervolgens stelde de Commissie op 28 februari 2024 een aantal bijkomende vragen aan beide partijen. X antwoordde op 10 april 2024. De VZW Y antwoordde niet. De Commissie deelde op 18 april 2024 de schriftelijke antwoorden van X mee aan de VZW Y.

Op haar digitale zitting van 25 april 2024 hoorde de Commissie X en Z.

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 25 september 2017 als arbeider in dienst bij de VZW Y. De VZW Y baat een maatwerkbedrijf uit.

Vanaf 1 januari 2019 nam X de functie van “coördinator” op zich. In die hoedanigheid nam hij ook het dagelijks bestuur van de vereniging waar. Hij bouwde de organisatie verder uit, zette een financiële, een operationele en een HR-werking op en trok verantwoordelijken voor de verschillende afdelingen aan.

De VZW Y werkt sedert mei 2023 structureel samen met de VZW Q. De VZW Q ondersteunt mensen met een beperking bij wonen, werken, vrije tijd en leren. Beide verenigingen hebben sinds 10 mei 2023 dezelfde personen als bestuurder.

De partijen leggen uit dat deze samenwerking tot gevolg heeft dat de algemene leiding en het dagelijks bestuur thans in handen zijn van Z, ook omdat X zelf heeft aangegeven dat hij toe is aan een nieuwe uitdaging. Hij beschouwt zijn opdracht als coördinator bij de VZW Y als voltrokken, en wenst niet langer in te staan voor het leiden van de organisatie. Het (nieuwe) bestuur van de VZW Y wenst echter een beroep te kunnen blijven doen op zijn expertise, die specifiek betrekking heeft op de sector van het maatwerk.

2.- In het licht van die omstandigheden wenst de VZW Y X een nieuwe opdracht toe te bedelen. X wenst deze opdracht echter uit te voeren als zelfstandige. Hij overweegt een eigen vennootschap op te richten, maar ondernam, in afwachting van de beslissing van de Commissie, nog geen stappen in die richting.

De partijen stelden een ontwerp van aannemingsovereenkomst op, waarin de opdracht van X als volgt wordt omschreven:

- Liaison tussen VZW Y en VZW Q i.f.v. Directeur Werk;
- Huidige werking versterken i.f.v. samenwerking VZW Q;
- Uitschrijven en opstarten nieuwe samenwerkingen en ondersteunende diensten in samenwerking met partner VZW Q.

De partijen verzoeken de Commissie een beslissing over de kwalificatie van de arbeidsrelatie die zij beogen aan te gaan.

### **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, 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 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 Arbeidsrelatiewet)

Een werkgever en een werknemer kunnen na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, een nieuwe arbeidsrelatie aangaan onder vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit veronderstelt evenwel dat de werkelijke bedoeling er effectief in bestaat dat de voormaligewerknemer 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 Arbeidsrelatiewet).

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.

5.- De Commissie merkt ten slotte nog op dat lasthebbers van verenigingen zonder winstoogmerk met werknemers worden gelijkgesteld indien hun voornaamste bedrijvigheid erin bestaat zich tegen een loon anders dan kost en inwoning, te wijden aan het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van de vereniging (art. 3, 1° KB ter uitvoering van de RSZ-wet van 27 juni 1969).

### **Toepassing hiervan in dit dossier**

6.- De Commissie stelt vast dat X voor zichzelf nog niet heeft uitgemaakt of hij zijn diensten zal aanbieden via een vennootschap, dan wel of hij zijn diensten zal aanbieden als zelfstandige-natuurlijke persoon.

Het blijkt niet dat de VZW Y enige voorkeur heeft voor de ene of de andere manier van samenwerking. Het is voor haar enkel van belang dat zij een beroep kan doen op de expertise van X, zonder er bezwaar tegen te hebben dat hij bij de uitvoering van zijn taken een beroep zou doen op nog andere personen die eenzelfde expertise hebben.

Daarenboven geeft X aan dat hij ook de ambitie en intentie heeft om zijn zelfstandige activiteiten uit te bouwen, en dus niet exclusief voor de VZW Y en de VZW Q zal werken.

Onder die voorwaarden en in die omstandigheden acht de Commissie het oprichten en inschakelen van een vennootschap in elk geval geen kunstgreep om het bestaan van een rechtstreekse arbeidsrelatie te verhullen.

7.- Indien de partijen er zouden voor kiezen een rechtstreekse arbeidsrelatie tot stand te brengen, met andere woorden mocht X uiteindelijk beslissen als zelfstandige-natuurlijke persoon werkzaam te zijn voor de VZW Y, dan moet worden vastgesteld:

- dat hij een opdracht op zich zal nemen die duidelijk anders is dan de opdracht die hij als werknemer van de VZW Y had. Het is in het bijzonder zo dat hij niet langer zal instaan voor het dagelijks bestuur van de vereniging. Dit sluit ook uit dat X op grond van artikel 3, 1° van het KB ter uitvoering van de RSZ-wet beschouwd zou kunnen worden als een met werknemer gelijkgestelde.
- dat hij volgens het ontwerp van aannemingsovereenkomst zal beschikken over een ruime vrijheid in de organisatie van zijn arbeid en arbeidstijd, zonder onderhevig te zijn aan hiërarchische controle.

Bij het onderzoek van het dossier en naar aanleiding van het horen van de partijen, zijn er geen elementen aan het licht gekomen, die erop wijzen dat de bedingen van overeenkomst feitelijk anders zullen worden uitgevoerd dan beschreven. Geen enkel element wijst erop dat X zijn nieuwe opdracht in de praktijk onder gezag van de VZW Y zal uitvoeren.

Aangezien er geen elementen aan het licht zijn gekomen, die onverenigbaar zijn met de kwalificatie die de partijen hebben gekozen, kan de kwalificatie van de arbeidsrelatie als een zelfstandige samenwerking worden bevestigd.

## Beslissing 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
- Riet Vanden Driessche als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend lid
- Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid
- Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

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

bij meerderheid van stemmen

**dat de arbeidsrelatie die X en de VZW Y beogen aan te gaan, gekwalificeerd kan worden als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.**

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 25 april 2024.

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.”