



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

---

Dossier nr: 287/NL/2024/X – Y BV

Verzoekende partij:

- X

Tussenkomende partij:

- Y BV

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

1.- 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.

2.- X diende op 10 juni 2024 een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Hij vraagt de Commissie om een beslissing te nemen.

De Commissie lichtte, in overeenstemming met art. 338/2, §2 Arbeidsrelatiewet, de andere partij bij de arbeidsrelatie, Y BV, op 21 juni 2024 per mail in over deze aanvraag en verzocht haar tussen te komen in de zaak. Deze kennisgeving was vergezeld van het aanvraagformulier en alle stukken die de aanvrager bij dit formulier had aangehecht.

Op 20 augustus 2024 herinnerde de Commissie Y BV op aangetekende wijze aan dit verzoek.

Op 29 augustus 2024 deelde Y BV mee tussen te komen in de procedure en lichtte zij haar standpunt schriftelijk toe.

Op 6 september 2024 deelde de Commissie het schriftelijke standpunt van Y BV mee aan X.

De Commissie nodigde de partijen vervolgens uit om gehoord te worden op de zitting van 26 september 2024.

Op woensdag 25 september 2024 ontving de Commissie een nota van mr. C, de raadsman van

X. Deze nota had als bijlage een stukkenbundel (99 pagina's).

3.- Op de zitting van 26 september 2024 verschenen X en zijn raadsman, mr. C, alsook Y (*statutair bestuurder van de gelijknamige besloten vennootschap BV Y*) en zijn raadgever, D.

De Commissie vernam op de zitting dat Y en zijn raadgever nog geen kennis hadden van de nota en de stukken ingediend door mr. C. De Commissie schorste bijgevolg de zitting teneinde hen toe te laten hiervan kennis te nemen. Bij hervatting van de zitting deelden Y en zijn raadsman aan de Commissie mee dat zij geen bezwaar hadden tegen het gebruik in de hangende procedure van de nota en de stukken. Zij gaven aan geen bezwaar te hebben tegen de onmiddellijke behandeling van de zaak.

De Commissie hoorde bijgevolg de partijen over de grond van de zaak.

4.- De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier en de inlichtingen verstrekt op de zitting niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

Na het horen van de partijen, heeft de Commissie de aanvraag dan ook nader onderzocht.

## Beoordeling door de Commissie

### **Feiten eigen aan het dossier**

1.- X was tot 1 november 2018 aandeelhouder en bestuurder van A BV. Deze vennootschap had verzekeringsbemiddeling als hoofdactiviteit.

Op 1 november 2018 werden alle aandelen van deze vennootschap overgenomen door Z, zaakvoerder van B BV. In het kader van deze overname sloten X en B BV een (zelfstandige) samenwerkingsovereenkomst af.

Met ingang van 1 januari 2024 verkocht B BV haar verzekeringsportefeuille aan Y BV. In het kader van deze verkoop werd overeengekomen dat zelfstandig medewerker X aan dezelfde arbeidsvoorwaarden werd overgenomen door Y BV.

De modaliteiten van deze samenwerking werden geregeld in een overeenkomst van 29 december 2023.

X stelt de kwalificatie als zelfstandige (bedrijfsleider 2<sup>de</sup> categorie) in vraag, omdat de feitelijke uitvoering van de overeenkomst niet (langer) overeenstemt met die kwalificatie.

Hij verzoekt de Commissie een beslissing te nemen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

### **Toepasselijke juridische regels en beginselen**

2.- De Commissie wijst erop 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

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

#### Kwalificatie van de overeenkomst

3.- De Commissie stelt vast dat de partijen bij het aangaan van de arbeidsrelatie de bedoeling hadden om de zelfstandige samenwerking die al bestond tussen X en B BV onder dezelfde voorwaarden voort te zetten, zonder wijziging van het sociaal statuut van X, die tot dan steeds zelfstandige was geweest. In punt 5 van de samenwerkingsovereenkomst van 29 december 2023 wordt het “onafhankelijk statuut” van X uitdrukkelijk bedongen.

X betwist deze (initiële) partijenkwalificatie ook niet, maar betoogt enkel dat de wijze waarop de voorbije maanden uitvoering werd gegeven aan de overeenkomst, volgens hem onverenigbaar is met deze kwalificatie. Volgens hem is hij geenszins een bedrijfsleider 2<sup>de</sup> categorie, zoals staat vermeld in de samenwerkingsovereenkomst van 29 december 2023, maar heeft hij slechts een uitvoerende taak, zoals elke andere bediende.

Het komt er in deze zaak dus op aan te bepalen of de effectieve uitvoering van de overeenkomst overeenstemt met de vooropgestelde kwalificatie, dan wel of er uit de feitelijke uitoefening van de overeenkomst elementen blijken die onverenigbaar zijn met de kwalificatie als zelfstandige.

4.- De Commissie benadrukt wel dat deze toetsing gebeurt in het licht van wat al dan niet onverenigbaar is met de kwalificatie ‘zelfstandige’ en niet in het licht van wat al dan niet overeenstemt met de functieomschrijving van ‘bedrijfsleider 2<sup>de</sup> categorie’.

Het is zeker zo dat uit de informatie en de inlichtingen die de partijen hebben verschaft, duidelijk blijkt dat X niet actief is als bedrijfsleider 2<sup>de</sup> categorie, ook niet in het kantoor in Wilrijk. Hij staat niet in voor het dagelijks bestuur van dit kantoor, noch op commercieel vlak, noch op financieel of technisch vlak. Dit beheer en dit bestuur is in handen van Y, die ter zake de nodige beslissingen neemt. X staat als verzekeringspecialist alleen in voor het beheren van een bestaande verzekeringsportefeuille, zoals de samenwerkingsovereenkomst van 29 december 2023 ook uitdrukkelijk bepaalt. Enkel deze taken zijn bedongen en zijn het voorwerp van de overeenkomst.

Volgens artikel 32, 2° WIB92 (Wetboek Inkomstenbelastingen) is een bedrijfsleider 2<sup>de</sup> categorie de natuurlijke persoon die in de vennootschap een leidende functie of een leidende werkzaamheid van dagelijks bestuur, van commerciële, financiële of technische aard, uitoefent buiten een arbeidsovereenkomst. Vallen vanuit fiscaal oogpunt dus niet onder ‘bedrijfsleider, 2<sup>de</sup> categorie’:

- werknemers, zelfs al hebben zij een leidende functie;
- zelfstandige medewerkers die werkzaam zijn voor een vennootschap, maar die geen leidende werkzaamheid uitoefenen in die vennootschap.

Kortom, het is niet omdat X geen bedrijfsleider is, dat hij hoe dan ook een werknemer is.

### Organisatie van het werk en de werktijd

5.- De Commissie is van oordeel dat noch uit de bepalingen van de samenwerkingsovereenkomst van 29 december 2023, noch uit de wijze waarop daar uitvoering wordt aan gegeven, een toestand blijkt die op het gebied van de organisatie van het werk en de werktijd onverenigbaar is met een zelfstandige samenwerking.

X staat als verzekeringsspecialist bij B op een autonome wijze in voor het beheer van een verzekeringsportefeuille. X toont niet aan dat hij zijn werk niet vrij zou kunnen organiseren en dat hij dwingende instructies zou ontvangen, die hem verplichten het opgedragen werk op een bepaalde wijze uit te voeren.

X legt een reeks e-mailberichten voor die enkel aantonen dat binnenkomende vragen en verzoeken van klanten, ontvangen in de algemene mailbox van het verzekeringskantoor, naar hem worden doorgestuurd voor verdere afhandeling en/of opvolging. Uit die e-mailberichten blijkt niet dat hij op dat vlak dwingende instructies krijgt. Het feit dat hem wordt gevraagd de klantenfiche in te vullen en/of te actualiseren bij het uitvoeren van een opdracht, houdt geen beperking in van zijn vrijheid het eigen werk te organiseren, maar betreft een deelopdracht die eigen is aan het (uniform) beheren van verzekeringsdossiers binnen de ruimere context en structuur van één en hetzelfde verzekeringskantoor met verschillende filialen.

6.- De samenwerkingsovereenkomst bepaalt dat X 30 uren per week beschikbaar zal zijn voor Y BV en dat hij zijn diensten in hoofdzaak zal verrichten op het kantoor in Wilrijk. In de praktijk blijkt het zo te zijn dat X tijdens de openingsuren van het kantoor daar aanwezig moet zijn, en hij tijdens die uren inderdaad niet kan telewerken. Die openingsuren beslaan echter niet de hierboven aangehaalde 30 uren per week. Rekening houdende met een overeengekomen vrije dag op maandag, maken slechts 17 openingsuren deel uit van het overeengekomen aantal arbeidsuren.

Tijdens de hoorzitting erkende X dat hij vrij kan kiezen wanneer hij de 13 uren presteert die buiten de openingsuren vallen. Het is niet aangetoond dat hij die uren niet thuis zou mogen presteren. Dit wijst op een redelijke mate van vrijheid in de organisatie van de werktijd, die verzoenbaar is met een zelfstandige samenwerking. Dat X tijdens de openingsuren aanwezig moet zijn in het kantoor, houdt verband met de aard van de diensten die hij als zelfstandige levert en die inhouden dat hij ter beschikking moet staan van cliënteel.

De Commissie merkt trouwens ook nog op dat het kantoor gedurende de week slechts op 2 halve dagen open is voor het publiek. De andere dagen en momenten wordt er op afspraak gewerkt. X beheert vrij zijn agenda voor klantenafspraken, minstens is het tegendeel niet bedongen of aangetoond. Ook op dit vlak geldt dus een ruime vrijheid in de organisatie van het werk.

7.- Ten slotte is het ook niet bedongen of aangetoond dat X toestemming zou moeten vragen om verlof te nemen. Wel staat het vast dat vakantieperiodes in onderling overleg moeten worden overeengekomen, hetgeen niet onverzoenbaar is met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit wijst immers erop dat geen van beide partijen op dit vlak eenzijdig zijn wil kan doordrukken. Het feit dat er wat de verlofregeling betreft een meningsverschil bestaat, mede omdat er geen uitdrukkelijke regeling werd getroffen in

verband met een eventuele doorbetaling van het loon in die periode, wijst niet op het bestaan van een gezagsverhouding, maar louter op het bestaan van een geschil met betrekking tot de uitvoering van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

### Hiërarchische controle

7.- De Commissie is van oordeel dat het ook niet is aangetoond dat het werk of de werktijd van X op een hiërarchische wijze wordt gecontroleerd, te verstaan als een toezicht dat aanleiding kan geven tot dwingende, corrigerende instructies in verband met het werk of de werktijd. Zodanig controle- en toezichtsrecht blijkt niet uit de bedingen van de samenwerkingsovereenkomst van 29 december 2023. X toont ook niet aan dat er in de praktijk een systeem of procedure bestaat die aanleiding kan geven tot zodanige instructies in verband met het werk of de werktijd.

X verwijst op dit vlak in essentie naar het (verplichte) gebruik van een dossierbeheersysteem (Brio). Dit systeem heeft echter tot doel een efficiënt en ordelijk beheer van verzekeringsdossiers mogelijk te maken. Het is geen systeem bedoeld om het afgeleverde werk of de gepresteerde werktijd te controleren. X toont ook niet aan dat dit systeem door Y BV van zijn doel afgewend zou worden en in de praktijk wel ingezet zou worden om zijn werk en/of zijn werktijd te controleren.

De Commissie merkt trouwens ook nog op dat X samen met een andere zelfstandige medewerker in een kantoor in Wilrijk werkt. Y en zijn dochters, die werkneemsters zijn van Y BV, komen nu en dan langs dat kantoor, zonder dat er echter sprake is van permanente fysieke aanwezigheid. Deze bezoeken houden verband met de eigen taken die Y en zijn dochters (moeten) uitvoeren in dat kantoor, zonder dat is aangetoond dat deze bezoeken tot doel zouden hebben het werk of de werktijd van X te controleren.

### Samenvattend

8.- Het onderzoek van de arbeidsrelatie tussen X en Y BV heeft geen elementen aan het licht gebracht die wijzen op gebrek aan vrijheid in de organisatie van het werk en de werktijd die onverenigbaar is met een zelfstandige samenwerking. Evenmin heeft dit onderzoek uitgewezen dat er sprake zou zijn van een mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen.

De Commissie is bijgevolg van oordeel dat de arbeidsrelatie bij aanvang terecht werd gekwalificeerd als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Er dringt zich ook geen herkwalificatie van de overeenkomst op, op grond van de wijze waarop hieraan uitvoering werd gegeven. Deze was immers in overeenstemming met de bedingen van de overeenkomst en ook steeds verzoenbaar met de kwalificatie als zelfstandige.

## 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
- Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend 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 tussen X en Y BV gekwalificeerd moet worden als een samenwerking op zelfstandige basis.**

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 26 september 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."