



# De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie



Jaarverslag 2019



# INHOUD

<b>1. Jaarverslag</b>	<b>7</b>
1.1. Behandelde dossiers	7
A. Instroom	7
B. Wijze van aanhangig maken	8
C. Betrokken activiteitssectoren	9
D. Geografische spreiding van de aanvragen	10
E. Behandelingsduur van de aanvragen	11
1.2. Inhoudelijke analyse	12
A. Algemeen	12
B. Onontvankelijke en niet ten gronde behandelde dossiers	12
C. Beoordeling van de grond van de aanvragen	12
Beoordeling op basis van sectorale vermoedens	13
De algemene criteria	13
D. Kort besluit met een aansporing tot verdere aanpassingen	15
<b>2. Historiek en wettelijk kader</b>	<b>17</b>
<b>3. Wetgeving</b>	<b>20</b>
3.1. Programmawet (I) van 27 december 2006	20
3.2. Koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdendesamenstelling en werking van de kamers van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	30
3.3. Koninklijk besluit van 11 februari 2013 tot benoeming van de leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	34
3.4. Koninklijk besluit van 18 oktober 2013 houdende ontslag en benoeming van leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	36
3.5. Koninklijk besluit van 10 februari 2015 houdende ontslag en benoeming van leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	37
3.6. Koninklijk besluit van 12 november 2015 houdende ontslag en benoeming van leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	38
3.7. Koninklijk besluit van 12 juni 2019 tot benoeming van de leden van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	39
3.8. Koninklijk besluit van 29 april 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelatie tussen een bewakingsagent bedoeld bij de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid en zijn medecontractant	41

3.9. Koninklijk besluit van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, §3, van de programmawet (I) van 28 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden	43
3.10. Koninklijk besluit van 20 juni 2013 tot uitvoering van sommige bepalingen van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de landbouw of van het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf	45
3.11. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de autobussen en autocars	48
3.12. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden	49
3.13. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de taxi's en van het paritair comité voor het vervoer en de logistiek, enkel voor de activiteiten van verhuur van voertuigen met chauffeur en van collectieve taxidiensten	51
3.14. Ministerieel besluit van 19 december 2018 houdende goedkeuring van het huishoudelijk reglement van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	53
<b>4. Huishoudelijk reglement van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie</b>	<b>54</b>
<b>5. Beslissingen</b>	<b>57</b>
5.1. Dossier nr. 131 – activiteitensector : computerconsultancy-activiteiten (nacebel 62.020)	57
5.2. Dossier nr. 139 - activiteitensector: overige verenigingen, n.e.g. (nacebel 94.999)	60
5.3. Dossier nr. 144 - activiteitensector: installatie van verwarming, klimaatregeling en ventilatie (nacebel 43.222)	64
5.4. Dossier nr. 145 - activiteitensector: overige verenigingen, n.e.g. (nacebel 94.999)	66
5.5. Dossier nr. 147 - activiteitensector: beroepsopleiding (nacebel 85.592)	71
5.6. Dossier nr. 148 - activiteitensector: eetgelegenheden met volledige bediening (nacebel 56.101)	76

5.7. Dossier nr. 149 - activiteitensector: detailhandel in onderkleding, lingerie en strand- en badkleding in gespecialiseerde winkels (nacebel 47.714)	81
5.8. Dossier nr. 150 - activiteitensector: algemene bouw van residentiële gebouwen (nacebel 41.201)	85
5.9. Dossier nr. 151 - activiteitensector: detailhandel in fietsen in gespecialiseerde winkels (nacebel 47.785)	87
5.10. Dossier nr. 152 - activiteitensector: integrale jeugdhulp met huisvesting (nacebel 87.901)	89
5.11. Dossier nr. 153 - activiteitensector: elektrotechnische installatiewerken aan gebouwen (nacebel 43.211)	98
5.12. Dossier nr. 154 - activiteitensector: overheden van gemeenschappen en gewesten (nacebel 84.112)	100
5.13. Dossier nr. 155 - activiteitensector: overige detailhandel in voedingsmiddelen in gespecialiseerde winkels, n.e.g. (nacebel 47.299)	102
5.14. Dossier nr. 156 - activiteitensector: overige posterijen en koeriers (nacebel 53.200)	104
5.15. Dossier nr. 157 - activiteitensector: detailhandel in motorbrandstoffen in gespecialiseerde winkels (nacebel 47.300)	108
5.16. Dossier nr. 158 - activiteitensector: algemene reiniging van gebouwen (nacebel 81.210)	110
5.17. Dossier nr. 159 - activiteitensector: detailhandel in niet-gespecialiseerde winkels waarbij voedings- en genotmiddelen overheersen (nacebel 47.112)	113
5.18. Dossier nr. 160 - activiteitensector: overige menselijke gezondheidszorg, n.e.g. (nacebel 86.909)	115
5.19. Dossier nr. 161 - activiteitensector: computerconsultancy-activiteiten (nacebel 62.020)	119
5.20. Dossier nr. 162 - activiteitensector: ambulante revalidatieactiviteiten (nacebel 86.905)	121
5.21. Dossier nr. 163 - activiteitensector: algemene ziekenhuizen, m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen (nacebel 86.101)	124
5.22. Dossier nr. 164 - activiteitensector: cafés en bars (nacebel 56.301)	130
5.23. Dossier nr. 167 - activiteitensector: overige recreatie- en ontspanningsactiviteiten, n.e.g. (nacebel 93.299)	132
5.24. Dossier nr. 168 - activiteitensector: bemiddeling bij de aankoop, verkoop en verhuur van onroerend goed voor een vast bedrag of op contractbasis (nacebel 68.311)	136
5.25. Dossier nr. 169 - activiteitensector : uitzendbureaus (nacebel 78.200)	138
5.26. Dossier nr. 170 - activiteitensector : stukadoorswerk ( nacebel 43.310)	141
5.27. Dossier nr. 172 - activiteitensector: kleinhandel in elektrische huishoudapparaten (nacebel 47.54001)	147
5.28. Dossier nr. 174 - activiteitensector : eetgelegenheden met volledige bediening ((nacebel 56.101)	149



# 1. JAARVERSLAG

De Arbeidsrelatiewet schrijft in artikel 338, §7 voor dat Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, hierna aangeduid als *de commissie*, jaarlijks een verslag dient op te maken met daarin haar rechtspraak.

Hierbij vindt u dit verslag en de bijhorende beslissingen voor het jaar 2019. Deze beslissingen werden geanonimiseerd.

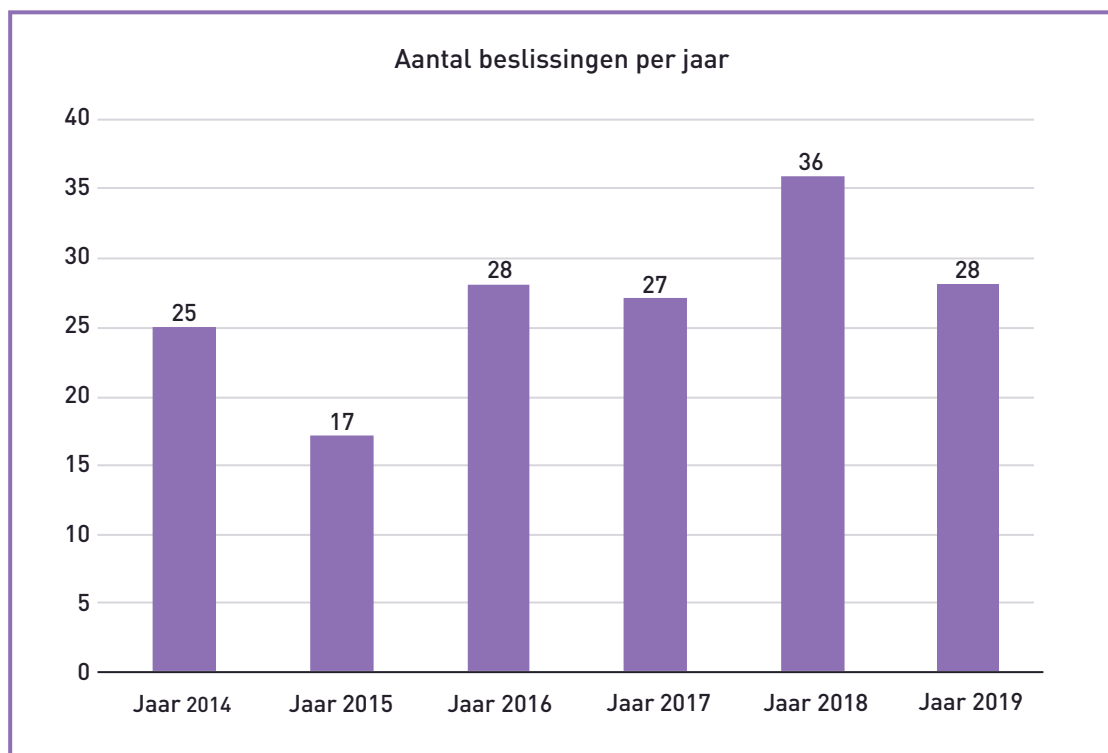
In het eerste deel van het verslag worden de kenmerken van de ontvangen aanvragen besproken, waarna in een tweede deel de genomen beslissingen inhoudelijk worden geanalyseerd.

Vervolgens vindt u een beschrijving van de historiek en het wettelijk kader, een overzicht van de toepasselijke wetgeving, het huishoudelijk reglement en ten slotte de integrale, geanonimiseerde beslissingen 2019.

## 1.1. Behandelde dossiers

### A. Instroom

De commissie nam in 2019 in totaal 28 beslissingen. Dit is een vermindering ten opzichte van de voorgaande jaar. In 2018 werden er 36 beslissingen genomen en in 2017 waren dat er 27.



In totaal werden er in 2019 27 aanvragen ontvangen. 6 van die aanvragen zullen pas in 2020 hun definitieve afhandeling krijgen.

7 van de 28 beslissingen die genomen werden in 2019 gebeurden op basis van aanvragen die reeds werden ontvangen in 2018.

## B. Wijze van aanhangig maken

Artikel 338, §2 Arbeidsrelatiewet voorziet dat een aanvraag tot ruling op drie manieren kan gebeuren.

In artikel 338, §2, eerste lid wordt vooreerst de mogelijkheid geboden om reeds langer bestaande arbeidsrelaties voor te leggen aan de commissie en dit tot één jaar vanaf de inwerkingtreding van de wet of van het koninklijk besluit dat de lijst bevat met specifieke criteria voor een bepaalde sector, beroepscategorie of beroep. De aanvraag dient in dit geval te gebeuren op gezamenlijk initiatief van de partijen. In 2019 kon van deze mogelijkheid geen gebruik worden gemaakt vermits de Arbeidsrelatieswet en alle uitgevaardigde koninklijke besluiten reeds meer dan één jaar voor 1 januari 2019 in werking traden.

Daarnaast kan een startende zelfstandige die een aanvraag doet bij zijn of haar sociaal verzekeringsfonds een aanvraag indienen binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie. Van deze regeling, omschreven in artikel 338, §2, tweede lid werd in 2018 geen enkele maal gebruik gemaakt.

Alle 27 de aanvragen die in 2019 werden ontvangen, maakten gebruik van de derde mogelijkheid die artikel 338, §2 biedt. Dit artikel stelt in het derde lid dat een aanvraag kan gebeuren op initiatief van elke partij bij een arbeidsrelatie waarvan het statuut van werknemer of zelfstandige onzeker is en dit binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

In 19 gevallen nam één enkele partij het initiatief. In 8 dossiers gebeurde deze aanvraag door de beide partijen gezamenlijk: een aanvraag op initiatief van beide partijen is immers a fortiori een aanvraag op initiatief van “elke partij”.

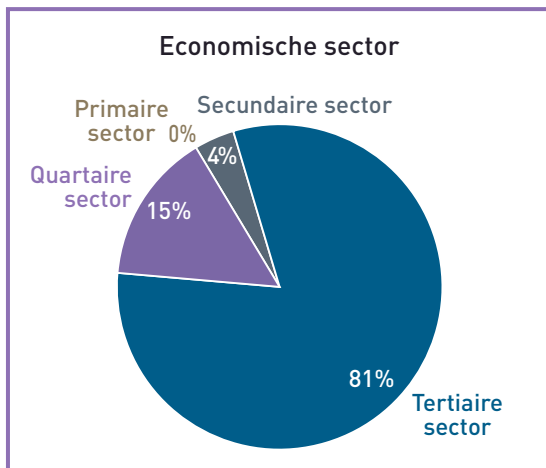


### C. Betrokken activiteitssectoren<sup>1</sup>

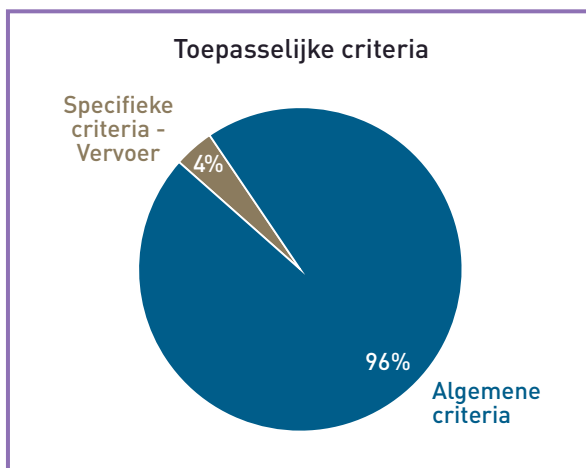
Wat betreft de activiteitssectoren werd, net als de voorgaande jaren, vastgesteld dat de aanvragen uit zeer diverse sectoren komen.

Opvallend is dat er geen enkel dossier betrekking had op de primaire sector. Uit de secundaire sector kwam er 1 aanvraag.

De tertiaire sector was goed voor 22 aanvragen, terwijl er 4 aanvragen uit de quartaire sector kwamen. Net zoals de voorgaande jaren kwam het leeuwendeel dus uit de dienstensector (81%).



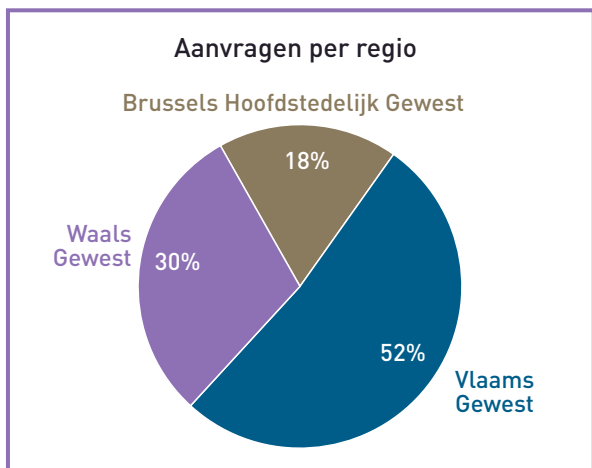
Een van de 27 aanvragen had betrekking op een van de sectoren waarvoor specifieke criteria werden vastgelegd (werken in onroerende staat, bewaking, transportsector, schoonmaaksector, land- en tuinbouw): transportsector.



<sup>1</sup> De primaire sector omvat land- en bosbouw, visserij en winning van delfstoffen. Het gaat in hoofdzaak om sectoren die zich toeleggen op het leveren van primaire producten (grondstoffen en voedsel). De secundaire sector omvat de industrie, bouw en nutsbedrijven. Het gaat om sectoren die zich toeleggen op de verwerking van grondstoffen. De tertiaire sector bestaat uit de commerciële dienstverlening. Het betreft dienstensectoren waarbij het nastreven van winst vooropgesteld wordt. De quartaire sector omvat de niet-commerciële dienstverlening.

## D. Geografische spreiding van de aanvragen

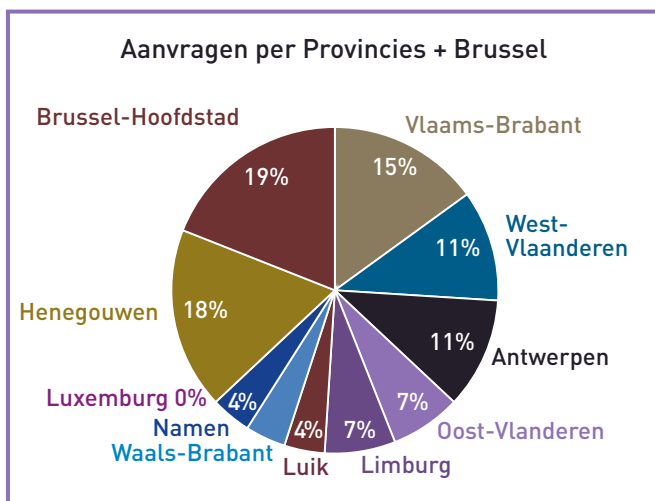
Wanneer we de aanvragen geografisch opdelen stellen we vast dat het Vlaams Gewest in 2019 koploper is met 14 dossiers (52%). Het Waals Gewest leverde 8 dossiers (30%) en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 5 dossiers (18%).



Binnen het Vlaams Gewest kwamen er 4 aanvragen uit Vlaams-Brabant. Uit Antwerpen en West-Vlaanderen kwamen er telkens 3 aanvragen. Uit Oost-Vlaanderen en Limburg ontvingen we 2 aanvragen.

Wat betreft het Waals Gewest was Henegouwen de koploper met 5 aanvragen. Luik, Namen en Waals-Brabant leverden elk één aanvraag. Uit Luxemburg kwam er geen enkele aanvraag.

Uit het Brussels Hoofdstedelijk gewest kwamen er 5 aanvragen binnen.

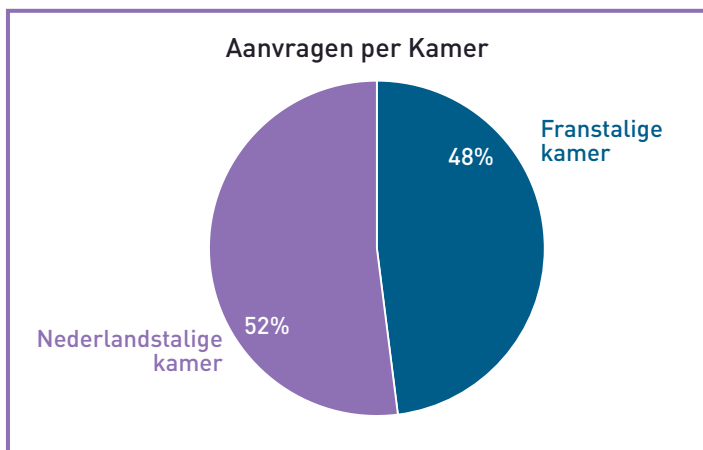


Vervolgens kan opgemerkt worden dat er in 2019 meer aanvragen werden ontvangen voor de Nederlandstalige kamer dan voor de Franstalige kamer. Deze verdeling gebeurt aan de hand van de taal waarin de aanvraag is gebeurd.

In totaal werden er 13 aanvragen ontvangen die behandeld dienen te worden door de Franstalige kamer en 14 door de Nederlandstalige kamer.

De Franstalige kamer behandelt alle dossiers uit het Waals Gewest (8 dossiers) aangevuld met alle 5 aanvragen uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, vermits die in 2019 allemaal Franstalig waren.

De Nederlandstalige kamer behandelde alle dossiers uit de provincies Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen, Limburg, Vlaams-Brabant en Antwerpen (14 in totaal).



## E. Behandelingsduur van de aanvragen

Wat betreft de behandelingsduur kan gemeld worden dat in de meeste gevallen de beslissing werd genomen binnen de wettelijke termijn zoals voorzien in artikel 12 van het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Deze termijn bedraagt drie maanden. Indien er bijkomende inlichtingen noodzakelijk blijken om te oordelen dan wordt deze termijn verlengd met het aantal dagen tussen aanvraag en ontvangst van deze informatie.

In het overgrote deel van de aanvragen werden er nog schriftelijke bijkomende vragen gesteld alvorens het dossier ter zitting te behandelen.

De mandaten van de leden en de voorzitters dienden in 2019 te worden vernieuwd. Aangezien het koninklijk besluit pas in juni 2019 werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad (weliswaar met inwerkingtreding op 3 maart 2019) werden er van februari 2019 tot juni 2019 geen zittingen gehouden. De Commissie heeft de achterstand echter zo snel mogelijk ingehaald.

In 21 van de 27 aanvragen die in 2019 zijn ingediend, werd een beslissing genomen (over 6 aanvragen die eind 2019 zijn ingediend, zal in 2020 worden beslist).

## 1.2. Inhoudelijke analyse

### A. Algemeen

In 2019 werden 28 beslissingen genomen, waarvan er 7 betrekking hadden op aanvragen die in 2018 waren ingediend (131 NL, 139 NL, 144 FR, 145 NL, 147 NL, 148 NL en 150 FR).

Dit is een daling ten opzichte van 2018 (ter herinnering, er werden 6 dossiers behandeld in 2013, 25 in 2014, 17 in 2015, 26 in 2016, 27 in 2017 en 36 in 2018). Eind 2019 werden 6 nieuwe aanvragen ingediend, waarover in 2020 een beslissing zal worden genomen.

Van de 28 beslissingen die in 2019 werden genomen, stellen twee beslissingen vast dat het verzoek is ingetrokken en dus zonder voorwerp is geraakt (153 FR en 159 FR) en een ander besluit stelt vast dat het verzoek zonder voorwerp is geraakt na een onderzoek door de RSZ (139 NL).

In de beginjaren van de Commissie waren er tamelijk veel onontvankelijke aanvragen. Dit aantal daalde tot 8 in 2016, 6 in 2017 en 13 in 2018 (op een totaal van 36 dossiers in dat jaar).

Voor het jaar 2019 zijn er 12 beslissingen van niet-ontvankelijkheid.

Hiervan hadden twee beslissingen betrekking op de samenwerking tussen twee bedrijven. Deze aanvragen zijn in principe onontvankelijk (en zijn ook als dusdanig verklaard), maar de Commissie ging net als voorheen na of deze verhouding geen veinzing verborg en toch verband hield met de tewerkstelling van een natuurlijke persoon als werknemer (Beslissingen 167 FR en 169 NL).

### B. Onontvankelijke en niet ten gronde behandelde dossiers

De tien onontvankelijke en niet ten gronde behandelde dossiers zijn het gevolg van:

- de onvolledigheid van het dossier doordat de aanvrager niet meer antwoordde op de door de Commissie gestelde vraag om inlichtingen: 131 (NL);
- het feit dat de aanvraag meer dan een jaar na het begin van de arbeidsrelatie werd ingediend: 151 (NL), 154 (NL), 157 (Fr) en 164 (NL);
- het feit dat de arbeidsrelatie is beëindigd: 164 (NL), 174 (NL), 150 (Fr) en 172 (Fr) ;
- het indienen van een klacht bij de RSZ: 150 (Fr);
- het bestaan van een onderzoek door een socialezekerheidsinstelling: 144 (Fr) en 154 (NL);
- het feit dat de arbeidsrelatie zich in het buitenland situeert : 168 (Fr).

### C. Beoordeling van de grond van de aanvragen

Van de 12 dossiers die inhoudelijk werden geëvalueerd (andere dan die betreffende de samenwerking tussen bedrijven), werden er 11 onderzocht op basis van de algemene criteria.

## Beoordeling op basis van sectorale vermoedens

In één geval (156 FR) heeft de Commissie de specifieke criteria voor de betrokken sector (wegvervoer en logistiek voor derden) toegepast die zijn vastgelegd in het koninklijk besluit van 29 oktober 2013<sup>2</sup>. Het dossier had betrekking op de arbeidsrelatie tussen bedrijf X en de chauffeurs die namens dit bedrijf de post ophalen. Deze chauffeurs voerden deze activiteit meestal uit als aanvulling op een voltijdse betrekking in loondienst in een andere sector en vroegen het statuut van zelfstandige aan. De Commissie is in de eerste plaats van mening dat, in het licht van de specifieke criteria van het koninklijk besluit van 29 oktober 2013, de chauffeurs moeten worden beschouwd als werknemers in loondienst. Zij merkt vervolgens op dat de onderneming de vrije organisatie van het werk aan de chauffeurs zou overlaten wat betreft de aanvaarding van de opdrachten en het beheer van de arbeidstijd en is op grond daarvan van mening dat de algemene criteria mogelijk tot weerlegging van het vermoeden kunnen leiden. Zij is evenwel van oordeel dat, aangezien de arbeidsrelatie betrekking heeft op “personen die goederen vervoeren”, de uitbreiding van het stelsel van arbeid in loondienst zoals voorzien in artikel 3, 5° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 in elk geval moet worden toegepast<sup>3</sup>.

## De algemene criteria

In het algemeen werden de door de partijen voorgestelde kwalificaties bevestigd, ongeacht of het om een zelfstandige (145 NL, 147 NL, 152 NL, 160 FR, 170 NL) of een werknemer (155 FR, 158 FR, 162 FR, 163 NL) ging.

In twee gevallen<sup>4</sup> heeft de Commissie een verzoek om de relatie als een zelfstandige arbeidsrelatie aan te merken, niet ingewilligd:

- Beslissing 148 (NL) werd genomen op verzoek van een stagiair syndicus die haar inkomen wilde aanvullen met een zelfstandige activiteit in een restaurant. De Commissie merkt op dat de betrokkene, die reeds als student voor dat restaurant heeft gewerkt op zoek is naar een alternatief statuut voor een studentenjob of flexi-job. Zij werkt de facto op dezelfde wijze. Op het gebied van organisatie van het werk en hiërarchische controle is er geen enkel concreet verschil met haar vroegere tewerkstelling als jobstudent. De Commissie concludeert dat de beschreven arbeidsrelatie onverenigbaar is met de door de partijen gewenste kwalificatie van een zelfstandige arbeidsrelatie.
- Beslissing 149 (FR) is genomen op verzoek van een verkoopster met een arbeidsovereenkomst in een lingeriewinkel. Verzoekster, die als zelfstandige in bijberoep werkzaam was voor het ontwerpen en de commercialisering van sjaals, was in dienst genomen door een van de partnerwinkels waarmee zij haar producten op de markt bracht. Zij was van mening dat dit statuut niet geschikt was voor haar situatie. Aangezien de vrijheid van de betrokkene om haar werk te organiseren beperkt is en de mogelijkheid van hiërarchische controle voldoende vaststaat, ook al is er sprake van flexibele werktijden en de mogelijkheid om bepaalde opdrachten te weigeren (de Commissie verwijst hier naar het arrest van het Hof van Cassatie van 18 oktober 2010, S.10.0023.N), verwerpt de Commissie het verzoek tot herkwalificatie en bevestigt zij dat de arbeidsrelatie met de winkel een bezoldigde arbeidsrelatie is.

<sup>2</sup> Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de Programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden, *MB* van 26 november 2013.

<sup>3</sup> Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

<sup>4</sup> In aanvulling op beslissing 156 Fr waarin de Commissie een sectoraal vermoeden toepaste (zie hierboven).

In beslissing 152 NL oordeelde de Commissie dat de haar voorgelegde zelfstandige arbeidsrelatie op de grens van de arbeidsovereenkomst en de zelfstandige samenwerking lag. De verzoekende VZW, die actief is in de sector van de jeugdzorg met huisvesting, wenste samen te werken met opvoeders die als zelfstandige werkzaam zijn in het kader van een dienstverleningsovereenkomst. Deze opvoeders zouden de taak hebben om, in het kader van een specifiek proefproject, de kinderen in hun eigen huis op te vangen en gedurende een bepaalde periode de dagelijkse zorg op zich te nemen, met inachtneming van de pedagogische richtlijnen van de vereniging. Zij zouden de taken van een biologische ouder uitvoeren en dus permanent in dienst zijn. De Commissie heeft de verschillen tussen het werk van deze opvoeders en dat van de opvoeders met een arbeidsovereenkomst grondig onderzocht. De Commissie erkende dat dit een grensgeval was, maar accepteerde de kwalificatie van zelfstandige samenwerking. In het bijzonder werd, naast de wil van de partijen, rekening gehouden met de grote vrijheid die aan deze opvoeders wordt gelaten, zowel wat betreft de werkorganisatie als wat betreft de arbeidstijd. Met betrekking tot de mogelijkheid van hiërarchische controle merkte de Commissie op dat de coaching en de tussenkomst van een coördinator er in wezen op gericht waren het welzijn van het kind te garanderen. Het komt er eerder op neer dat het resultaat van de dienstverlening wordt geëvalueerd, dan dat er hiërarchische controle zou worden uitgeoefend. Ten slotte verzoekt de Commissie de bevoegde autoriteiten om een passende regelgeving uit te werken om de voorwaarden van deze zeer specifieke arbeidsrelatie na afloop van de proeffase te preciseren.

De Commissie heeft in beslissing nr. 160 (FR) een voorbehoud gemaakt. Het betrof een beoogde zelfstandige samenwerking tussen een medisch bedrijf en technologen medische beeldvorming die in bijberoep zouden werken, hetzij binnen de ziekenhuisinstelling die hen in dienst heeft, hetzij op een andere locatie. Het bedrijf in kwestie, dat onafhankelijk was van de betrokken ziekenhuizen, wilde het aanbod van late en nachtelijke MRI-onderzoeken en MRI-onderzoeken in het weekend ontwikkelen. De arbeidsrelatie zou worden beheerd via een mobiele applicatie waarmee de technoloog vrijelijk kan bepalen binnen welk tijdslot hij of zij wil werken. De Commissie zag in principe geen belemmering voor de beoogde zelfstandige samenwerking. Zij heeft echter een voorbehoud gemaakt in het geval van zelfstandige activiteiten die op dezelfde plaats worden uitgevoerd (waar de technoloog reeds als werknemer actief is). Onder verwijzing naar artikel 5 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarin wordt bepaald dat soortgelijke activiteiten in het kader van een arbeidsovereenkomst en een zogenaamd zelfstandige arbeidsrelatie geacht worden volledig in het kader van de arbeidsovereenkomst plaats te vinden, aanvaardt de Commissie dat de diensten, zelfs indien zij door de ontvangende instelling in rekening worden gebracht, voor rekening van de medische onderneming worden verricht, zodat het vermoeden van artikel 5 bis niet van toepassing is. De Commissie benadrukt echter dat het in de praktijk mogelijk moet zijn om na te gaan of het ziekenhuis waar de technoloog werkzaam is, niet de ontvanger van de diensten is. Onder dit voorbehoud concludeert zij dat het aan haar voorgelegde bewijsmateriaal niet in strijd is met de kwalificatie als zelfstandige.

In beslissing 145 NL werd de zaak aan de Commissie voorgelegd door een vzw die opleidingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling verstrekt. Zij vroeg zich af of een zelfstandige samenwerking mogelijk is tussen de vereniging en een aantal van haar opleiders, die tot dan toe op basis van een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld waren en bovendien actief lid waren van de algemene vergadering. De keuze voor deze aanvankelijke kwalificatie was historisch gezien gekoppeld aan de mogelijkheid om subsidies te verkrijgen, maar deze vereiste was inmiddels afgeschaft. De Commissie is van mening dat de beperkingen voor deze opleiders, met name wat betreft het gebruik van het cursusmateriaal en de naleving van bepaalde onderwijsconcepten en -methoden, alsmede de coördinatie van de opleidingen, leiden tot een beperking van hun vrijheid om hun werk te organiseren die niet onvereenigbaar is met de gewenste kwalificatie en vergelijkbaar is met de beperkingen die gewoonlijk in het kader van een franchiseovereenkomst worden ondervonden.

De Commissie heeft ook de mogelijkheid bevestigd van een arbeidsovereenkomst tussen een leraar en een vzw die actief is op het gebied van de beroepsopleiding, aangezien de voorziene controle alleen betrekking had op de kwaliteit en de inhoud van de cursussen en geen hiërarchische controle inhield: NL 147.

In beslissing 163 NL is de Commissie van mening dat de grote vrijheid van organisatie van de arbeidstijd die de directeur van een vzw in de ziekenhuissector geniet, kenmerkend is voor een managementfunctie en niet onverenigbaar is met het statuut van werknemer.

In 2019 waren er opnieuw een aantal aanvragen betreffende een arbeidsrelatie tussen echtgenoten of wettelijk samenwonenden (Beslissingen 155 FR, 158 FR en 162 FR). In al deze dossiers kwalificeerden de partijen zelf hun arbeidsrelatie als een relatie tussen een werkgever en een werknemer. De Commissie zag daar geen belemmering voor.

Deze trend, die al in eerdere jaarverslagen werd gesignaleerd, lijkt het gevolg van de beslissing van de regering Michel om een werknemer vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde tijd vrij te stellen van sociale zekerheidsbijdragen<sup>5</sup> voor de eerste werknemer die in de periode 2016-2020 in dienst wordt genomen. Deze doelgroepvermindering lijkt de reden te zijn geweest dat sommige mensen hun partner, voorheen een echtgenoot die meewerkte aan de zelfstandigenregeling, als werknemer in dienst te nemen.

Zoals de vorige jaren werden opnieuw een aantal aanvragen ingediend, die betrekking hadden op de verhouding tussen twee vennootschappen, waardoor deze aanvragen in beginsel onontvankelijk zijn. Er werd niettemin nagegaan of deze verhouding geen veinzing verborg en toch betrekking had op een tewerkstelling van een natuurlijke persoon als werknemer. Dit bleek in geen van de onderzochte casussen het geval: 167 FR en 169 NL.

De Commissie werd opnieuw geconfronteerd met de gevolgen van andere wetgevingen op de arbeidsrelatie.

In bovengenoemde beslissing 160 FR hield het voorbehoud van de Commissie verband met artikel 5 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In beslissing 156 FR heeft de Commissie artikel 3, lid 5, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 toegepast, dat het stelsel van arbeid in loondienst<sup>6</sup> uitbreidt tot "personen die vervoer van goederen verrichten".

#### **D. Kort besluit met een aansporing tot verdere aanpassingen**

Met het werkingsjaar 2018 werd een eerste zesjarige periode, zoals voorzien in art. 3 §1 van het werkingsbesluit<sup>7</sup> afgesloten. Met het KB van 12 juni 2019 tot benoeming van de leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (BS 27 juni 2019) werd de samenstelling van de kamers van de Commissie vernieuwd. De Franstalige kamer begroette een nieuwe voorzitter.

<sup>5</sup> Koninklijk besluit van 26 januari 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, met het oog op de uitbreiding van de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen, BS van 2 februari 2016.

<sup>6</sup> Koninklijk besluit tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

<sup>7</sup> KB11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, BS 21 februari 2013.

Artikel 3 van dit KB bepaalt dat de benoemingen uitwerking hadden vanaf 3 maart 2019 ; door de laattijdige ondertekening van het KB door de betrokken ministers heeft de Commissie tot einde juni 2019 niet kunnen zetelen. De nieuw samengestelde kamers hebben de achterstand snel bijgewerkt, zodat deze hernieuwing geen noemenswaardige hinder voor de aanvragers heeft meegebracht. De nieuwe leden hebben zich de werkwijze van de Commissie vlug eigen gemaakt.

De bevoegde ministers hebben van deze hernieuwing geen gebruik gemaakt om ook een aantal verbeteringen in de werking van de Commissie aan te brengen. Deze werden in de vorige jaarverslagen uitvoerig voorgesteld. De Nationale Arbeidsraad en het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen maakten een nuttige evaluatie. De Nationale Arbeidsraad deed een unieke bevraging bij de paritaire comités. De antwoorden leren dat er een politieke keuze zou moeten gemaakt worden tussen het handhaven van specifieke criteria per sector of het veralgemenen van de algemene criteria. Ook de secretarissen van de Commissie hebben reeds nuttige voorstellen voor een verbeterde werking gedaan. De belangrijkste punten werden in het jaarverslag 2018 nogmaals opgelijst en hiernaar kan worden verwezen, in de hoop dat ze kunnen geïmplementeerd worden.

Inhoudelijk kan over het algemeen worden vastgesteld dat de tendensen van de vorige jaren zich doorzetten.

Na ontvangst van het aanvraagformulier stelt de Commissie dikwijls bijkomende verduidelijkende vragen. Ook worden vele verzoekers op de zitting gehoord. Hierdoor tracht de Commissie zo dicht mogelijk bij de feitelijke situatie te komen. De evaluatie van de criteria gebeurt niet kwantitatief, maar kwalitatief. De Administratieve Commissie moet niettemin oordelen op basis van de elementen die door de aanvrager worden aangebracht. Om die reden wordt zowel op het aanvraagformulier als in de beslissing systematisch verwezen naar artikel 338 §4 van de Arbeidsrelatieswet. De beslissingen zijn bindend voor de sociale zekerheidsinstanties behalve 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 2019 werden de deeleconomiedossiers van de fietskoeriers behandeld voor de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel. Deze rechtbank oordeelde op 3 juli 2019 dat de Commissie zich van de behandeling van deze dossiers had moeten onthouden, omdat er een onderzoek bij het arbeidsauditoraat liep. Niettemin trok de arbeidsrechtbank de beoordeling ten gronde van deze dossiers naar zich toe en heropende hiervoor de debatten. Er werd echter beroep aangetekend tegen deze vonnissen, zodat het arbeidshof te Brussel over deze zaken verder zal oordelen.

Tevens werd er bij de arbeidsrechtbank beroep aangetekend tegen de beslissing n° 133 (Fr) van 20 september 2018 waarbij de Commissie stelt dat de arbeidsrelatie tussen een reisgids en een reisorganisatie niet verenigbaar is met de door de betrokkenen gekozen kwalificatie als zelfstandige en dient te worden gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst.

**Brussel, 31 maart 2020**

**Voor de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie,**

**Haar voorzitters,**

**Jérôme Martens**

**Lieven Lenaerts**

## 2.

## HISTORIEK EN WETTELIJK KADER

Het onderscheid tussen een tewerkstelling als werknemer dan wel als zelfstandige berustte jarenlang op het vage criterium of al dan niet onder gezag werd gewerkt.

In de zoektocht naar wat duidelijker afbakeningscriteria heeft het Hof van Cassatie sinds 2002 wat ordening gebracht door de zogenaamde kwalificatiearresten.

Enkel indien feiten werden aangebracht die de door de betrokkenen gekozen kwalificatie uitsloten, kon tot herkwalificatie worden overgegaan.

De wetgever heeft hierop verder gebouwd door Titel XIII van de Programmawet (I) van 27 december 2006 (BS 28 december 2006, 3<sup>de</sup> editie) (hierna verder aangeduid als *Arbeidsrelatieswet*).

De vrijheid van de partijen om de aard van de arbeidsrelatie te kiezen werd als uitgangspunt genomen, maar deze moest overeenkomen met de feitelijke situatie, te beoordelen op grond van algemene en specifieke criteria.

Deze algemene criteria zijn:

- de wil der partijen zoals uitgedrukt in de overeenkomst;
- de vrijheid van organisatie van de werktijd;
- de vrijheid van organisatie van het werk;
- de mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen.

De specifieke criteria konden gelden voor een of meerdere sectoren, een of meerdere beroepen of een of meerdere categorieën van beroepen. De Koning zou deze bepalen na advies te hebben gevraagd aan een normatieve kamer van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

Deze Commissie had ook een administratieve afdeling met meerdere kamers, die in het kader van een ruling beslissingen konden nemen over concrete situaties.

De oprichting van de Commissie in deze vormen gebeurde niet.

Door de wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van Titel XIII van de Programmawet (I) van 27 december 2006, wat de aard van de arbeidsrelaties betreft (BS 11 september 2012) werd het stelsel aangepast. De Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie met zijn normatieve en administratieve kamers werd vervangen door een Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, met meerdere kamers (hierna aangeduid als *Administratieve Commissie*).

De algemene criteria werden behouden maar de specifieke criteria konden door de Koning worden bepaald na advies van een aantal organen bevoegd voor werknemers en zelfstandigen. Indien deze adviezen niet eensluidend zijn, oefent de Koning zijn verordeningbevoegdheid uit bij een KB vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Voor 4 sectoren (bouw/onroerende werkzaamheden, bewaking, vervoer en schoonmaak) werd een weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst of zelfstandige arbeidsrelatie ingesteld al naar gelang meer of minder dan de helft van de 9 criteria vervuld waren.

Gelet op art. 343 van de Arbeidsrelatieswet traden de artikelen in verband met de Administratieve Commissie in werking op 1 januari 2013.

Op 11 februari 2013 volgden twee koninklijke besluiten:

- Het KB van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (*BS 21 februari 2013, 2<sup>de</sup> editie*);
- Het KB tot benoeming van de leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (*BS 21 februari 2013, 2<sup>de</sup> editie*).

Op grond van art. 6, §1 vijfde lid van het KB van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de Administratieve Commissie diende de commissie eerst een huishoudelijk reglement op te stellen dat inzonderheid de dagen van de zittingen en de termijn bepaalt waarbinnen de dagorde aan de leden wordt meegedeeld en dat wordt onderworpen aan de goedkeuring van de ministers bevoegd voor Sociale Zaken, Werk en Middenstand.

De Commissie heeft dit reglement opgesteld.

De art. 7 tot 10 van het KB van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de Administratieve Commissie bepalen de wijze van aanvraag bij de Commissie en de vereiste vermeldingen.

Teneinde de aanvragers ter wille te zijn heeft de Administratieve Commissie een eenvormig verplicht model van aanvraagformulier opgesteld.

Na goedkeuring van beide documenten door de bevoegde ministers, werd het aanvraagformulier gepubliceerd op de websites van de FOD Sociale Zekerheid en de betrokken instanties. Hierdoor werd de Administratieve Commissie daadwerkelijk operationeel.

Hierna volgden enkele koninklijke besluiten met specifieke criteria voor de toepassing van het weerlegbaar vermoeden in de voormelde 4 sectoren en de sector van de land- en tuinbouw:

- Het KB van 29 april 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelatie tussen een bewakingsagent bedoeld bij de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid en zijn medecontractant, *BS 14 mei 2013*.
- Het KB van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden, *BS 25 juni 2013*.
- Het KB van 20 juni 2013 tot uitvoering van sommige bepalingen van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de landbouw of van het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf, *BS 28 juni 2013*.
- KB van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de taxi's en van het paritair comité voor het vervoer en de logistiek, enkel voor de activiteiten van verhuur van voertuigen met chauffeur en van collectieve taxidiensten, *BS 26 november 2013*.

- KB van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het vervoer en de logistiek voor rekening van derden, *BS* 26 november 2013.
- KB van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2 §3 van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de autobussen en autocars, *BS* 26 november 2013.

Bij de koninklijk besluiten van 18 oktober 2013, 10 februari 2015, 12 november 2015 en van 12 juni 2019 werden wijzigingen doorgevoerd in de samenstelling van de Commissie.

Tot slot werd het huishoudelijk reglement aangepast en goedgekeurd bij het ministerieel besluit van 19 december 2018 (Ministerieel besluit van 19 december 2018 houdende goedkeuring van het huishoudelijk reglement van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, *BS* 11 februari 2019).

## 3. WETGEVING

### 3.1. Programmawet (I) van 27 december 2006

TITEL XIII. - Aard van de arbeidsrelaties.

HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen.

**Art. 328.** Voor de toepassing van deze titel dient te worden verstaan onder:

1° "*wet van 27 juni 1969*": wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

2° "*koninklijk besluit nr. 38*": koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen;

3° "*wet van 29 juni 1981*": wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers;

4° "*instellingen van sociale zekerheid*": instellingen die belast zijn met de toepassing van de wetgevingen inzake sociale zekerheid evenals alle diensten die belast zijn met de controle op deze toepassing;

5° "*arbeidsrelatie*": professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer hetzij zelfstandige, waarbij moet worden verstaan:

a) onder "*werknemer*": de persoon die er zich in een arbeidsovereenkomst toe verbindt, tegen betaling van een loon, onder het gezag van de andere partij, de werkgever, arbeid te verrichten;

b) onder "*zelfstandige*": de natuurlijke persoon die, een beroepsactiviteit uitoefent buiten de onder a) bedoelde gezagsband en die niet verbonden is door een statuut.

HOOFDSTUK II. Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

**Art. 329.**

1 § 1. Er wordt een administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie ingesteld, met meerdere kamers.

§ 2. De in de eerste paragraaf bedoelde kamers van de administratieve commissie zijn elk samengesteld uit een gelijk aantal leden aangewezen op voorstel van de Minister die de Middenstand onder zijn bevoegdheid heeft onder de personeelsleden van zijn administratie of van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen enerzijds, en van leden aangewezen op voorstel van de Ministers die Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder hun bevoegdheid hebben onder de personeelsleden van hun administraties of van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid anderzijds.

Elke kamer wordt voorgezeten door een beroepsmagistraat.

§ 3. Geen enkel lid van de kamers mag de functie uitoefenen van ambtenaar die onder het gezag valt van de Ministers die Sociale Zaken, Middenstand en Werk in hun bevoegdheden hebben, en die ermee wordt belast de naleving van de toepassing van de wetgevingen inzake sociale zekerheid en arbeidsrecht te bewaken.

§ 4. De leden van de kamers worden door de Koning benoemd.

§ 5. De Koning bepaalt de samenstelling en de werking van de administratieve commissie.

§ 6. De administratieve commissie kan beslissen om deskundigen van de betrokken sector of sectoren of van het betrokken beroep of beroepen te horen.

**Art. 330.**

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

### HOOFDSTUK III. - Principes.

**Art. 331.** Zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden, kiezen de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie waarbij 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. 332.** Hetzij wanneer de uitoefening van de arbeidsrelatie voldoende elementen naar voor brengt die, beoordeeld overeenkomstig de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, hetzij wanneer de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven niet overeenstemt met de aard van de arbeidsrelatie zoals deze wordt vermoed overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/1 en dit vermoeden niet wordt weerlegd, gebeurt er een herkwalificatie van de arbeidsrelatie en wordt er een overeenstemmend stelsel van sociale zekerheid toegepast, zonder evenwel afbreuk te doen aan de volgende bepalingen:

1) artikel 2, § 1, 1<sup>o</sup> en 3<sup>o</sup>, van de wet van 27 juni 1969, artikel 2, § 1, 1<sup>o</sup> en 3<sup>o</sup>, van de wet van 29 juni 1981 en artikel 3, §§ 1 en 2, van het koninklijk besluit nr. 38, alsook iedere bepaling die op basis van deze bepalingen genomen werd;

2) in algemene zin, elke wettelijke of reglementaire bepaling die de uitoefening van een beroep of een bepaalde activiteit in de hoedanigheid van zelfstandige of werknemer in de zin van deze wet oplegt of onweerlegbaar vermoedt.

De elementen die in het eerste lid worden bedoeld, worden beoordeeld op basis van de algemene criteria zoals gedefinieerd in artikel 333 en, desgevallend, van de specifieke criteria van juridische of socio-economische aard die overeenkomstig de adviesprocedure van hoofdstuk V worden vastgesteld.

## HOOFDSTUK IV. - De algemene criteria.

### Art. 333.

§ 1. De algemene criteria waarvan sprake in vorig artikel en die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsband te beoordelen zijn:

- de wil der partijen zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, voor zover deze laatste overeenkomstig de bepalingen van artikel 331 wordt uitgevoerd;
- de vrijheid van organisatie van de werktijd;
- de vrijheid van organisatie van het werk;
- de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

§ 2. Onverminderd de in artikel 332 beoogde bepalingen, kunnen de verplichtingen die inherent zijn aan de uitoefening van een beroep en die door of krachtens een wet zijn opgelegd niet in overweging genomen worden om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen.

§ 3. De volgende elementen zijn, op zichzelf genomen, niet bij machte om de arbeidsrelatie adequaat te kwalificeren:

- de titel van de overeenkomst;
- de inschrijving bij een instelling van sociale zekerheid;
- de inschrijving bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen;
- de inschrijving bij de administratie van de BTW;
- de wijze waarop de inkomsten bij de fiscale administratie worden aangegeven.

## HOOFDSTUK V. - De specifieke criteria.

Afdeling 1.

(Opgeheven bij W 2012-08-25 )

### Art. 334.

§ 1. De Koning kan een lijst opstellen met specifieke criteria die eigen zijn aan één of meerdere sectoren, één of meerdere beroepen, één of meerdere categorieën van beroepen of één of meerdere beroepsactiviteiten die Hij bepaalt. Deze lijst vult de criteria aan die in artikel 333 worden beoogd.

§ 2. Deze specifieke criteria kunnen enkel bestaan uit elementen die al dan niet op het bestaan van een gezag wijzen. Zij kunnen niet afwijken van de criteria bepaald in artikel 333 en moeten niet noodzakelijk bestaan uit een van de elementen van § 3.

§ 3. Deze lijst met specifieke criteria kan onder meer volgende elementen van socio-economische en juridische aard bevatten:

- verantwoordelijkheid en beslissingsmacht over de financiële middelen om de onderneming rendabel te houden;
- de vaste en/of gewaarborgde bezoldiging;
- persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen en persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en verliezen van de onderneming;

- de mogelijkheid personeel in dienst te nemen of zich te laten vervangen;
- zich manifesteren als onderneming ten overstaan van de medecontractant of van derden;
- in ruimtes en/of met materiaal werken die in eigen bezit zijn.

§ 4. Ingeval van samenloop tussen criteria per sector, criteria per beroep, en/of criteria per beroeps categorie hebben de laatstgenoemde voorrang op de vorige.

Afdeling 2.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

**Art. 335.** De Koning kan de Hem door artikel 334 toegekende bevoegdheid slechts uitoefenen na advies van:

1. het Directiecomité van het Federaal aansturingsbureau van de sociale inlichtingen en opsporingsdienst, zoals bepaald in artikel 6 van het Sociaal Strafwetboek;
2. de bevoegde paritaire comités of subcomités. Dit advies wordt gegeven door de Nationale Arbeidsraad wanneer verschillende paritaire comités bevoegd zijn. Bij ontstentenis van bevoegd of werkend paritair comité of subcomité wordt dit advies gegeven door de Nationale Arbeidsraad;
3. de Hoge raad voor de zelfstandigen en de K.M.O., die zijn advies uitbrengt na raadpleging van de betrokken sectoren en beroepen en als er een bestaat, de beroepsorde die of het beroepsinstituut dat voor het betrokken beroep door de wet is aangesteld.

Deze drie organen verstrekken hun adviezen binnen vier maanden nadat het verzoek werd gedaan door de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Sociale Zaken of de Minister bevoegd voor Middenstand.

Indien binnen de gestelde termijn geen eensluidend en eenparig advies werd verstrekt, kan de Koning voor de betrokken sector(en), beroep(en), categorie(ën) van beroepen of beroepsactiviteit(en), specifieke criteria slechts bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepalen.

De in het tweede lid bedoelde ministers kunnen de in het eerste lid vermelde organen hetzij op hun eigen initiatief hetzij op vraag van het bevoegde paritaire comité of subcomité, de Nationale Arbeidsraad, de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de K.M.O. of van de organisaties die erin vertegenwoordigd zijn, verzoeken hun adviezen te verstrekken.

Indien de bevoegde ministers gelijktijdig meerdere verzoeken ontvangen om een advies te vragen aan de in het eerste lid vermelde organen, bepalen ze een kalender voor de indiening van de desbetreffende adviesaanvragen.

Afdeling 3.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

**Art. 336.**

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

Afdeling 4.

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

**Art. 337.**

(Opgeheven bij W 2012-08-25)

## Hoofdstuk V/1. Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie.

### Art. 337/1.

§ 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het raam van:

1. de uitoefening van de werkzaamheden die zijn vermeld in artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde;
2. de uitoefening van de activiteit die erin bestaat om voor rekening van derden alle soorten bewakings- en/of toezichtsdiensten uit te oefenen;
3. het vervoer van goederen en of personen voor rekening van derden, met uitzondering van de ambulancediensten en het vervoer van personen met een handicap;
4. de activiteiten die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de schoonmaak, die nog niet beoogd worden in 1°.

§ 2. De in de eerste paragraaf bepaalde lijst kan door de Koning worden uitgebreid, nadat het advies werd ingewonnen van:

1. het Directiecomité van het Federaal aansturingsbureau van de sociale inlichtingen en opsporingsdienst zoals bepaald in artikel 6 van het Sociaal Strafwetboek;
2. de bevoegde paritaire comités of subcomités. Dit advies wordt gegeven door de Nationale Arbeidsraad wanneer verschillende paritaire comités bevoegd zijn. Bij ontstentenis van bevoegd of werkend paritair comité of subcomité wordt dit advies gegeven door de Nationale Arbeidsraad;
3. de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de K.M.O., die zijn advies uitbrengt na raadpleging van de betrokken sectoren en beroepen en als er een bestaat, de beroepsorde die of het beroepsinstituut dat voor het betrokken beroep door de wet is aangesteld.

Deze drie organen verstrekken hun adviezen binnen vier maanden nadat het verzoek werd gedaan door de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Sociale Zaken of de Minister bevoegd voor Middenstand.

Indien binnen de gestelde termijn geen eensluidend eenparig advies werd verstrekt, kan de Koning de betrokken sector(en), beroep(en), categorie(ën) van beroepen of beroepsactiviteit(en), slechts bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad onder de toepassing van dit hoofdstuk brengen.

De in het tweede lid bedoelde ministers kunnen de in het eerste lid vermelde organen hetzij op hun eigen initiatief hetzij op vraag van het bevoegde paritaire comité of subcomité, de Nationale Arbeidsraad, de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de K.M.O. of van de organisaties die erin vertegenwoordigd zijn, verzoeken hun adviezen te verstrekken.

Indien de bevoegde ministers gelijktijdig meerdere verzoeken ontvangen om een advies te vragen aan de in het eerste lid vermelde organen, bepalen ze een kalender voor de indiening van de desbetreffende adviesaanvragen.

§ 3. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de familiale arbeidsrelaties.

Wordt begrepen onder familiale arbeidsrelaties:

a) de arbeidsrelaties tussen bloedverwanten en aanverwanten tot de derde graad en tussen wettelijk samenwonenden zoals bedoeld in de wet van 23 november 1998 tot invoering van de wettelijke samenwoning;

b) de arbeidsrelaties tussen een vennootschap en een natuurlijk persoon, waarbij de natuurlijk persoon een bloedverwant of aanverwant is tot de derde graad van, of wettelijk samenwoont met, hetzij degene die alleen hetzij zij die samen, meer dan 50 procent van de aandelen bezitten van de bedoelde vennootschap.

#### **Art. 337/2.**

§ 1. De in artikel 337/1 bedoelde arbeidsrelaties, worden weerlegbaar vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat meer dan de helft van de hiernavolgende criteria zijn vervuld:

a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:

b) bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of;

c) bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming;

d) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;

e) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;

f) ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;

g) de ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;

h) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert;

i) het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;

j) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant werken;

k) in ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is of werken met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant.

§ 2. Wanneer blijkt dat meer dan de helft van de criteria, vermeld in de eerste paragraaf niet zijn vervuld, wordt de arbeidsrelatie, weerlegbaar vermoed een zelfstandigenovereenkomst te zijn.

Dit vermoeden kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.

§ 3. De Koning kan volgens dezelfde procedure als deze bepaald in artikel 335, specifieke criteria bepalen die eigen zijn aan één of meerdere sectoren, één of meerdere beroepen of één meerdere categorieën van beroepen of één of meerdere beroepsactiviteiten die Hij bepaalt, en die de in de eerste paragraaf bepaalde criteria vervangen of aanvullen.

Deze criteria dienen elementen te bevatten die verband houden met een socio-economische afhankelijkheid of juridische ondergeschiktheid.

## HOOFDSTUK VI. De beslissingen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie door de administratieve commissie.

### **Art. 338.**

§ 1. De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie. Deze beslissingen worden van kracht voor een periode van drie jaar in de in § 2, tweede en derde lid, bedoelde gevallen.

§ 2. Deze beslissingen worden genomen op gezamenlijk initiatief van het geheel van de partijen van de arbeidsrelatie, wanneer de partijen de bevoegde kamer van de administratieve commissie binnen een termijn van één jaar aanzoeken vanaf de inwerkingtreding van deze wet of van het in artikel 334, 337/1 of 337/2 bedoeld koninklijk besluit voor zover dit van toepassing is op de betrokken arbeidsrelatie.

Deze beslissingen kunnen eveneens worden genomen op initiatief van een enkele partij van de arbeidsrelatie ingeval deze een beroepsactiviteit van zelfstandige start en een aanvraag ervoor doet bij haar sociaal verzekeringsfonds zoals bedoeld bij artikel 20 van het Koninklijk besluit nr. 38, en dit hetzij bij de aansluiting hetzij binnen een termijn van 1 jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

Deze beslissingen kunnen ten slotte worden genomen op initiatief van elke partij bij een arbeidsrelatie of beoogde arbeidsrelatie waarvan het statuut van werknemer of zelfstandige onzeker is en hierom rechtstreeks de administratieve commissie verzoekt, hetzij voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie hetzij binnen een termijn van 1 jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

In dit kader zullen de regels en de modaliteiten van de opdracht van de bij artikel 20 van het Koninklijk Besluit nr. 38 bedoelde sociale verzekeringsfondsen door de Koning worden vastgesteld.

§ 3. Geen enkele beslissing kan worden gegeven:

1. wanneer op het ogenblik van de indiening van het verzoek de bevoegde diensten van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek hebben geopend of een strafrechterlijk onderzoek betreffende de aard van de arbeidsrelatie werd geopend;

2. wanneer de aard van de betrokken arbeidsrelatie bij een arbeidsrechtbank aanhangig werd gemaakt of deze zich er reeds over uitgesproken heeft.

§ 4. Deze 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.

§ 5. Er kan door 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.

De beslissing wordt definitief indien geen enkel beroep wordt aangetekend.

Deze rechtsvordering wordt begrepen in eerste aanleg, in beroep en in cassatie.

§ 6. De partij die een beslissing van de bevoegde kamer van de administratieve commissie onder de door dit artikel voorziene voorwaarden heeft gekregen, kan een nieuwe beslissing van deze kamer bekomen.

§ 7. Ieder jaar stelt de administratieve commissie een verslag op met daarin haar rechtspraak.

## HOOFDSTUK VII. - Slotbepalingen.

**Art. 339.** Deze titel is van toepassing zonder dat hierbij afbreuk wordt gedaan aan de soevereine macht van hoven en rechtbanken om de aard van een welbepaalde arbeidsrelatie te beoordelen, rekening houdende met algemene criteria, en, desgevallend de specifieke criteria en/of het in hoofdstuk V/1 bepaalde vermoeden.

Wanneer een instelling van sociale zekerheid de aard van een arbeidsrelatie betwist, is zij ertoe gehouden voorafgaand de rechtspraak van de administratieve commissie bedoeld in artikel 329 te raadplegen.

### **Art. 340.**

§ 1. In de hypotheses van herkwalificatie van de arbeidsrelatie, bedoeld bij § 6, zal de rechtzetting van de verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen worden toegepast voor de periode die de herkwalificatie voorafgaat sedert de inwerkingtreding, desgevallend, van het op de betrokken arbeidsrelatie toepasselijke koninklijk besluit bedoeld in de artikelen 334, 337/1 en 337/2, rekening houdende met de verjaringstermijn bepaald bij artikel 42 van de wet van 27 juni 1969 en bij artikel 16 van koninklijk besluit nr. 38.

§ 2. In geval van herkwalificatie tot verlonde arbeidsrelatie, in afwijking van de bepalingen van hoofdstuk IV van de wet van 27 juni 1969, en onverminderd de toepassing van het stelsel van sociale zekerheid der loontrekkenden, zal de rechtzetting enkel de bijdragen als dusdanig betreffen, met uitzondering van de verhogingen, intresten en andere kosten of sancties voorzien bij hoofdstuk IV van voornoemde wet, en mits afhouding van de tijdens die periode aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen verschuldigde bijdragen.

Zo ook blijven in deze hypothesen de gedurende de periode die de herkwalificatie voorafgaat aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen verschuldigde bijdragen verworven en zullen die door de werker niet teruggevorderd kunnen worden wiens statuut hergekwalificeerd is.

Onverminderd de loonbarema's zal de maandelijks bezoldiging van de werknemer, zonder werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid en vóór aftrek van de bedrijfsvoorheffing geacht worden gelijk te zijn aan het maandelijks gemiddelde van de inkomsten toegekend als zelfstandige en verminderd met het maandelijks gemiddelde van de sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen.

§ 3. In geval van herkwalificatie tot zelfstandige arbeidsrelatie, in afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 38 en onverminderd de toepassing van het stelsel van sociale zekerheid der zelfstandigen, zal de rechtzetting enkel de bijdragen als dusdanig betreffen, met uitzondering van de verhogingen en intresten en mits afhouding van de tijdens deze periode aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid der werknemers verschuldigde persoonlijke bijdragen.

Zo ook blijven in deze hypothesen de gedurende de periode die de herkwalificatie voorafgaat aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid der werknemers verschuldigde persoonlijke bijdragen verworven en kunnen deze niet door de werker wiens arbeidsrelatie hergekwalificeerd werd noch door zijn vroegere werkgever teruggevorderd worden.

§ 4. Jaarlijks en voor de eerste keer tijdens het jaar volgend op het jaar van inwerkingtreding van dit artikel, stellen de RSZ-globaal beheer en het globaal financieel beheer van het sociaal statuut der zelfstandigen gezamenlijk een globale afrekening op. Het bedrag van deze afrekening wordt van het ene globaal beheer naar het andere overgedragen vóór het einde van het jaar waarvan de afrekening wordt opgemaakt.

De in vorig lid bedoelde afrekening berust op volgende principes: de door de werker verschuldigde bijdragen voor de periode die voorafgaat aan de herkwalificatie van zijn arbeidsrelatie moeten aan het andere globaal beheer overgemaakt worden, verminderd met het bedrag van de effectief aan de werker toegekende sociale prestaties voor dezelfde periode.

De Koning bepaalt de berekeningswijze en de nadere regels voor de vaststelling van deze globale afrekening.

§ 5. In de hypothesen van herkwalificatie van de arbeidsrelatie bedoeld in § 6 is geen enkele strafsanctie van toepassing.

§ 6. De bij dit artikel bedoelde hypothesen zijn de volgende:

- vrijwillige aansluiting van de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid wanneer deze aansluiting plaatsgrijpt ten laatste bij het verstrijken van de termijn van zes maanden vanaf de inwerkingtreding van deze wet [1 of van het op de betrokken arbeidsrelatie toepasselijke koninklijk besluit bedoeld in de artikelen 334, 337/1 en 337/2]1;
- aanzoek van de bevoegde kamer van de administratieve afdeling door alle partijen van de arbeidsrelatie onder de voorwaarden bepaald bij artikel 338, § 2, eerste lid, wanneer de partijen zich binnen een termijn van 6 maanden naar de uitgebrachte beslissing schikken.

**Art. 341.** Wanneer de Commissie, in het bij artikel 338, § 2, tweede lid, bedoelde geval, vaststelt dat er geen overeenstemming is tussen een arbeidsrelatie en de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, geldt de herkwalificatie slechts voor de toekomst.

**Art. 342.** Deze titel zal twee jaar na haar inwerkingtreding het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Zelfstandigen en Kleine en Middelgrote Ondernemingen.

#### HOOFDSTUK VIII. - Inwerkingtreding.

**Art. 343.** Deze titel treedt in werking op de eerste dag van de maand na de maand waarin zij in het Belgisch Staatsblad is verschenen, met uitzondering van de artikelen 329, 337/2 § 1 en 2, 338, 339, 341 die in werking treden op 1 januari 2013.

De Koning kan voor de artikelen 329, 337/2 §§ 1 en 2, 338, 339, 341 een datum van inwerkingtreding bepalen voorafgaand aan de datum vermeld in het eerste lid.

### 3.2. Koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

**Artikel 1.** De administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie ingesteld bij artikel 329, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006, hierna genoemd “*Administratieve Commissie*”, wordt ingesteld bij de Federale Overheidsdienst (FOD) Sociale Zekerheid.

**Artikel 2.** § 1. Overeenkomstig artikel 329, § 2, eerste lid van de programmawet (I) van 27 december 2006, bestaat elke kamer van de Administratieve Commissie, naast de voorzitter:

1. uit minstens twee leden aangewezen op voorstel van de minister bevoegd voor Middenstand, onder de personeelsleden van de Directie-generaal Zelfstandigen van de FOD Sociale Zekerheid of onder de personeelsleden van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen;
2. uit minstens twee leden aangewezen op voorstel van de ministers bevoegd voor Sociale Zaken en Werk, onder de personeelsleden van de Directie-generaal Sociaal Beleid van de FOD Sociale Zekerheid, onder de personeelsleden van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of onder de personeelsleden van de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

Elke kamer van de Administratieve Commissie wordt voorgezeten door een magistraat aangewezen door de Minister van Justitie.

§ 2. In geval van afwezigheid of verhindering van een lid, bedoeld in § 1, 1<sup>o</sup>, kan het worden vervangen door een ander lid dat afkomstig is uit de instelling of directie-generaal bedoeld in § 1, 1<sup>o</sup>.

In geval van afwezigheid of verhindering van een lid, bedoeld in § 1, 2<sup>o</sup>, kan het worden vervangen door een ander lid dat afkomstig is uit de instelling of directie-generaal bedoeld in § 1, 2<sup>o</sup>.

In geval van afwezigheid of verhindering van de voorzitter van een kamer, kan het voorzitterschap waargenomen worden door de voorzitter van een andere kamer.

**Artikel 3.** § 1. De voorzitters en de leden worden benoemd voor een hernieuwbaar mandaat van zes jaar. De leden worden benoemd voor het geheel der kamers.

§ 2. Het mandaat kan beëindigd worden indien wordt vastgesteld dat de in de vorige paragraaf bedoelde leden meermaals, zonder reden, niet deelnamen aan de vergaderingen van de Administratieve Commissie.

De leden, bedoeld in artikel 2, § 1, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, maken niet langer deel uit van de Administratieve Commissie wanneer hun administratief ambt een einde neemt. Zij blijven evenwel aan tot wanneer een nieuw lid van de Administratieve Commissie wordt benoemd.

**Artikel 4.** Het secretariaat en de griffie van de kamers van de Administratieve Commissie worden verzekerd door ambtenaren van de FOD Sociale Zekerheid.

**Artikel 5.** Aan de voorzitters wordt een zitpenning van 100 euro toegekend per deelname aan een zitting van een duur van minstens 3 uur.

De voorzitters hebben recht op terugbetaling van hun reiskosten, onder de voorwaarden bepaald bij het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten.

Voor de toepassing van het voorgaande lid worden de voorzitters gelijkgesteld met ambtenaren van niveau A.

**Artikel 6.** § 1. De voorzitter stelt de dagorde van de zittingen vast.

De voorzitter wordt ermee belast:

- 1° te waken over de eenheid van de beslissingen;
- 2° te waken over de goede uitvoering van het artikel 12;
- 3° elk jaar een activiteitenverslag te bezorgen aan de bevoegde ministers.

De voorzitters kiezen een eerste voorzitter in hun midden, voor een termijn van drie jaar.

De eerste voorzitter wordt ermee belast:

- 1° de zaken over de kamers te verdelen;
- 2° te waken over de eenheid van de beslissingen;
- 3° te waken over de goede uitvoering van het artikel 12;
- 4° elk jaar een activiteitenverslag te bezorgen aan de bevoegde ministers.

De Administratieve Commissie stelt een huishoudelijk reglement op dat inzonderheid de dagen van de zittingen en de termijn bepaalt waarbinnen de dagorde aan de leden wordt meegedeeld. Dit reglement wordt onderworpen aan de goedkeuring van de ministers bevoegd voor Sociale Zaken, Werk en Middenstand.

§ 2. De zittingen van de kamers van de Administratieve Commissie zijn niet openbaar.

Deze kamers beslissen op stukken na in voorkomend geval de partij(en) van de arbeidsrelatie gehoord te hebben, hetzij op vraag van de meerderheid der leden of de Voorzitter, hetzij op uitdrukkelijke vraag van de een of andere partij.

In voorkomend geval kunnen de partijen zich laten vertegenwoordigen door een advocaat of door elke andere persoon naar keuze die beschikt over een schriftelijk mandaat.

Wanneer bijkomende inlichtingen noodzakelijk blijken te zijn om te oordelen, kan de voorzitter van elke kamer deze op eigen initiatief aanvragen.

§ 3. De kamers beraadslagen geldig bij aanwezigheid van de meerderheid van de leden of vertegenwoordigde leden, voor zover de meerderheid van de aanwezige of vertegenwoordigde leden bedoeld in artikel 2, § 1, 1° en 2°, zich gunstig uitspreken.

De voorzitter heeft geen stemrecht behalve in geval van staking van stemmen.

**Artikel 7.** Om de goede werking van de Administratieve Commissie te garanderen wordt gevraagd, voor de aanvragen bedoeld in artikel 338, § 2, eerste lid, van de programmawet (I) van 27 december 2006:

1. de aanvraag in te dienen bij de griffie van de administratieve afdeling, hetzij door de neerlegging van een verzoekschrift ter plaatse, hetzij bij een ter post aangetekend schrijven, binnen de termijn voorzien in het genoemde artikel;
2. de volgende gegevens op de aanvraag te vermelden:
  - a) de naam, de voornaam, de woonplaats en in voorkomend geval het rijksregisternummer van de partijen van de arbeidsrelatie vermelden;
  - b) het voorwerp van de aanvraag;
  - c) de betrokken activiteitssector en beroep vermelden;
3. bij de aanvraag alle documenten te voegen die dienstig kunnen zijn om de arbeidsrelatie te kwalificeren en die met name de voorwaarden betreffende de uitvoering ervan verduidelijken;
4. de aanvraag door alle partijen van de arbeidsrelatie te laten ondertekenen.

**Artikel 8.** § 1. Om de goede werking van de administratieve Commissie te garanderen, wordt gevraagd, voor de aanvragen bedoeld in artikel 338, § 2, tweede lid, van de voormelde programmawet:

1. de aanvraag in te dienen bij een sociaal verzekeringsfonds tegelijkertijd met de aansluitingsverklaring;
2. de volgende gegevens op de aanvraag te vermelden:
  - a) de naam, de voornaam, de woonplaats en in voorkomend geval het rijksregisternummer van de partijen van de arbeidsrelatie vermelden;
  - b) het voorwerp van de aanvraag;
  - c) de betrokken activiteitssector en beroep vermelden;
3. bij de aanvraag alle documenten te voegen die dienstig kunnen zijn om de arbeidsrelatie te kwalificeren en die met name de voorwaarden betreffende de uitvoering ervan verduidelijken;
4. de aanvraag te ondertekenen.

§ 2. De aanvrager kan de hulp inroepen van het betreffende sociaal verzekeringsfonds om de aanvraag zoals bedoeld in § 1 op te stellen of om informatie te verkrijgen over de algemene of bijzondere criteria die toelaten om het bestaan of de afwezigheid van een gezagsrelatie te beoordelen.

§ 3. Zodra de aanvraag voldoet aan de voorwaarden zoals bedoeld in § 1, bezorgt het sociaal verzekeringsfonds deze aan de griffie van de Administratieve Commissie, samen met een kopie van de aansluitingsverklaring die behoorlijk is ingevuld.

**Artikel 9.** Om de goede werking van de Administratieve Commissie te garanderen, wordt gevraagd, voor de aanvragen bedoeld in artikel 338, § 2, derde lid, van voormelde programmawet:

1. de aanvraag in te dienen bij de griffie van de Administratieve Commissie, hetzij door de neerlegging van een verzoekschrift ter plaatse, hetzij bij een ter post aangetekend schrijven;
2. de volgende gegevens op de aanvraag te vermelden:
  - a) de naam, de voornaam, de woonplaats en in voorkomend geval het rijksregisternummer van de aanvrager;
  - b) het voorwerp van de aanvraag;
  - c) de betrokken activiteitssector en beroep vermelden;

3. bij de aanvraag alle documenten te voegen die dienstig kunnen zijn om de arbeidsrelatie te kwalificeren en die met name de voorwaarden betreffende de uitvoering ervan verduidelijken;
4. de aanvraag te ondertekenen.

**Artikel 10.** Om de goede werking van de Administratieve Commissie te garanderen, wordt gevraagd, voor de aanvragen bedoeld in artikel 338, § 6, van voormelde programmawet:

1. de aanvraag in te dienen bij de griffie van de Administratieve Commissie, hetzij door de neerlegging van een verzoekschrift ter plaatse, hetzij bij een ter post aangetekend schrijven;
2. de volgende gegevens op de aanvraag te vermelden:
  - a) de naam, de voornaam, de woonplaats en in voorkomend geval het rijksregisternummer van de aanvrager;
  - b) het voorwerp en de reden van de aanvraag;
  - c) de wijzigingen aan de arbeidsrelatie;
3. bij de aanvraag alle documenten te voegen die dienstig kunnen zijn om de arbeidsrelatie te kwalificeren en die met name de voorwaarden betreffende de uitvoering ervan verduidelijken;
4. de aanvraag te ondertekenen.

**Artikel 11.** De griffie houdt een lijst bij van alle aanvragen, bedoeld in de artikelen 8 tot en met 10 van dit besluit. Een kopie van deze lijst wordt minstens een keer per kwartaal bezorgd aan de diensten van de RSZ, het RSVZ, de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

**Artikel 12.** De beslissingen van de Administratieve Commissie worden genomen binnen de drie maanden volgend op de datum van indiening van de aanvraag. Deze termijn wordt in voorkomend geval verlengd met het aantal dagen tussen de datum van de aanvraag van bijkomende documenten waarvan sprake in artikel 6, § 2, vierde lid, van dit besluit, en de datum van ontvangst van deze documenten.

Voor de aanvragen bedoeld in artikel 8, van dit besluit, begint de termijn van drie maanden evenwel pas te lopen vanaf de dag waarop de griffie deze ontvangt van het betreffende sociaal verzekeringsfonds.

**Artikel 13.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.3. Koninklijk besluit van 11 februari 2013 tot benoeming van de leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

**Artikel 1.** De volgende personen worden benoemd als Franstalige leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie:

a) als voorzitter: de heer Jean-François Neven, raadsheer in het Arbeidshof te Brussel;

b) als vaste leden:

Mevr. Marie-Hélène Vrielinck als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

de heer Julien Bartholomé als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

de heer Christian Dekeyser als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

Mevr. Muriel Galerin als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen;

c) als plaatsvervangers: de heer Ylber Zejnullahu als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid;

Mevr. Anne-Cécile Schreuer als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

de heer Frédéric Sauvage als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

de heer Vincent Franquet als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.

**Artikel 2.** De volgende personen worden benoemd als Nederlandstalige leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie:

a) als voorzitter: de heer Lieven Lenaerts, raadsheer in het Arbeidshof te Brussel;

b) als vaste leden: Mevr. Pascale Mylemans als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Sociaal Beleid;

de heer Chris Vanlaere als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

de heer Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

de heer Erwin Tavernier als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.

c) als plaatsvervangers: de heer Wim Brouckaert als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

Mevr. Sarah Depuydt als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

de heer Wim De Booser als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

de heer Joseph Morren als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.

**Artikel 3.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Justitie, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.4. Koninklijk besluit van 18 oktober 2013 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

**Artikel 1.** Ontslag uit zijn mandaat van vast Nederlandstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan de heer Chris Vanlaere.

**Artikel 2.** Wordt benoemd ten titel van vast Nederlandstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter vervanging van de heer Chris Vanlaere.

**Artikel 3.** Ontslag uit haar mandaat van plaatsvervangend Nederlandstalig lid van dezelfde Commissie wordt verleend aan Mevr. Sarah Depuydt.

**Artikel 4.** Wordt benoemd ten titel van plaatsvervangend Nederlandstalig lid van dezelfde Commissie de heer Brecht Stalmans, als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ter vervanging van Mevr. Sarah Depuydt.

**Artikel 5.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen, de minister bevoegd voor Justitie en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.5. Koninklijk besluit van 10 februari 2015 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

**Artikel 1.** Ontslag uit zijn mandaat van plaatsvervanger Franstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan Mevr. Anne-Cécile Schreuer.

**Artikel 2.** Wordt benoemd ten titel van plaatsvervanger Franstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Anne Zimmermann, als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter vervanging van Mevr. Anne-Cécile Schreuer wiens mandaat zij voleindigt.

**Artikel 3.** Ontslag uit haar mandaat van vast Franstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan Mevr. Muriel Galerín.

**Artikel 4.** Wordt benoemd ten titel van vast Franstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Doris Mulombe-Mwanza, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen ter vervanging van Mevr. Muriel Galerín wiens mandaat zij voleindigt.

**Artikel 5.** Ontslag uit zijn mandaat van plaatsvervangend Franstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan de heer Frédéric Sauvage.

**Artikel 6.** Wordt benoemd ten titel van plaatsvervangend Franstalig lid van dezelfde Commissie de Mevrn. Mathilde Henkinbrant en Géraldine Elfathi, als vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen ter vervanging van de heer Frédéric Sauvage wiens mandaat zij voleindigen.

**Artikel 7.** Ontslag uit zijn mandaat van plaatsvervangend Nederlandstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan de heer Brecht Stalmans.

**Artikel 8.** Wordt benoemd ten titel van plaatsvervangend Nederlandstalig lid van dezelfde Commissie de heer Chris Vanlaere als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter vervanging van de heer Brecht Stalmans wiens mandaat hij voleindigt.

**Artikel 9.** Ontslag uit zijn mandaat van plaatsvervangend Nederlandstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan de heer Wim De Booser.

**Artikel 10.** Wordt benoemd ten titel van plaatsvervangend Nederlandstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Riet Vanden Driessche en de heer Pol Bosman, als vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen ter vervanging van de heer Wim De Booser wiens mandaat zij voleindigen.

**Artikel 11.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Werk, de minister bevoegd voor Justitie, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, en de minister bevoegd voor Zelfstandigen, zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.6. Koninklijk besluit van 12 november 2015 houdende ontslag en benoeming van leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

**Artikel 1.** Ontslag uit zijn mandaat van vast Franstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan de heer Julien Bartholomé.

**Artikel 2.** Wordt benoemd ten titel van vast Franstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Anne Zimmermann, als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter vervanging van de heer Julien Bartholomé wiens mandaat zij voleindigt.

**Artikel 3.** Ontslag uit haar mandaat van plaatsvervangend Franstalig lid van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt verleend aan Mevr. Anne Zimmermann.

**Artikel 4.** Wordt benoemd ten titel van plaatsvervangend Franstalig lid van dezelfde Commissie Mevr. Céline Du Bled als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter vervanging van Mevr. Anne Zimmermann wiens mandaat zij voleindigt.

**Artikel 5.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Werk, de minister bevoegd voor Justitie, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, en de minister bevoegd voor Zelfstandigen, zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.7. Koninklijk besluit van 12 juni 2019 tot benoeming van de leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

**Artikel 1.** De volgende personen worden benoemd als Franstalige leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie :

a) als voorzitter :

De heer Jérôme Martens, raadsheer in het Arbeidshof te Luik;

b) als vaste leden:

Mevrouw Marie-Hélène Vrielinck als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor sociale zekerheid;

De heer Christian Dekeyser als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

Mevrouw Anne Zimmerman als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

Mevrouw Doris Mulombe-Mwanza als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen.

c) als plaatsvervangers:

De dames Mathilde Henkinbrant en Géraldine Elfathi, als vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

Mevrouw Laura Jacqmin, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor sociale zekerheid;

De heer Vincent Franquet als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen;

Mevrouw Céline Du Bled als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

**Art. 2.** De volgende personen worden benoemd als Nederlandstalige leden van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie:

a) als voorzitter:

De heer Lieven Lenaerts, raadsheer in het Arbeidshof te Brussel;

b) als vaste leden:

Mevrouw Pascale Mylemans als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie;

De heer Wim Brouckaert als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor sociale zekerheid;

De heer Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

De heer Erwin Tavernier als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen.

c) als plaatsvervangers:

De heer Steven Boelens als vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie;

Mevrouw Riet Vanden Driessche en de heer Pol Bosman als vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen;

Mevrouw Marleen Druart als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen;

Mevrouw Lisa Verschingel en de heer Claudio Vandersnickt als vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

**Art. 3.** Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 3 maart 2019.

**Art. 4.** De Eerste Minister, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Justitie, de Minister bevoegd voor Sociale Zaken, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Bestrijding van sociale fraude zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.8. Koninklijk besluit van 29 april 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelatie tussen een bewakingsagent bedoeld bij de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid en zijn medecontractant

**Artikel 1.** § 1. Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder “*de bewakingsagent*” de bewakingsagent bedoeld bij de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid.

§ 2. Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelatie die bestaat tussen een bewakingsagent en zijn medecontractant.

**Artikel 2.** De criteria bedoeld in artikel 337/2, § 1, van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden vervangen als volgt:

a) ontstentenis, in hoofde van de bewakingsagent, van enig financieel of economisch risico, zoals dit onder meer het geval is:

- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of;
- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming;

b) ontstentenis, in hoofde van de bewakingsagent, van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming;

c) ontstentenis, in hoofde van de bewakingsagent, van enige beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming;

d) ontstentenis, in hoofde van de bewakingsagent, van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd, of van inspraak in identificeren van potentiële klanten en in onderhandelen en afsluiten van commerciële bewakingsopdrachten;

e) ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;

of afwezigheid, in hoofde van de bewakingsagent, van rechtstreekse toegang tot informatie aangaande de te bewaken site van de klant;

of afwezigheid, in hoofde van de bewakingsagent, van opmaak van de eigen planning en van de eigen arbeidsorganisatie;

of afwezigheid, in hoofde van de bewakingsagent, van bepaling van de plaats van tewerkstelling;

of onderworpen zijn van de bewakingsagent aan een systeem van tijdsregistratie;

of onderworpen zijn van de bewakingsagent aan controle door hiërarchische oversten;

f) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door de bewakingsagent;

g) het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen zonder toestemming;

h) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant werken;

i) werken met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant;

of werken met communicatiemiddelen waarvan de bewakingsagent geen eigenaar of huurder is;

of werken met een uniform met het bedrijfslogo van de medecontractant;

of werken met een identificatiekaart F.O.D. BIZA waarop de naam van de medecontractant vermeld is.

**Artikel 3.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.9. Koninklijk besluit van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, §3, van de programmawet (I) van 28 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden

**Artikel 1.** § 1. Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder:

1° “*de wet*”: de programmawet (I) van 27 december 2006;

2° “*de onderneming*”: de onderneming die de werken uitvoert of de onderneming die de werken uitvoert en waarin de persoon die de werken uitvoert aandelen bezit.

§ 2. Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelaties die betrekking hebben op één van de activiteiten opgesomd in artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde, voor zover deze activiteit ook binnen het toepassingsgebied van één van de volgende bepalingen vallen:

1° artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 mei 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking;

2° artikel 1 van het koninklijk besluit van 4 maart 1975 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf en tot vaststelling van het aantal leden ervan;

3° artikel 1, § 1, 1), van het koninklijk besluit van 5 juli 1978 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van sommige paritaire comités en tot vaststelling van het aantal leden ervan;

4° artikel 1, 1), van het koninklijk besluit van 13 maart 1985 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van paritaire subcomités voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn en tot vaststelling van het aantal leden ervan.

**Artikel 2.** De criteria bedoeld in artikel 337/2, § 1, van de wet worden vervangen als volgt:

a) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van enig financieel of economisch risico, zoals dit onder meer het geval is:

1° bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of,

2° bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming, of,

3° bij ontstentenis van persoonlijke aansprakelijkheid, die geen betrekking heeft op bedrog, een zware fout of een lichte gewoontelijke fout, in voorkomend geval met name beoordeeld in functie van het bestek of van iedere andere verbintenis ten aanzien de gerealiseerde werken;

b) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming, zoals dit onder meer het geval is inzake de uitgaven, ontvangsten, investeringen of aanwending van de al dan niet eigen middelen van de onderneming;

c) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van beslissingsmacht over het aankoop en prijsbeleid van de onderneming of van vrijheid in het identificeren van mogelijke klanten, het onderhandelen of het afsluiten van contracten;

d) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert. Voor de toepassing van dit criterium mag geen rekening gehouden worden met vaste voorschotten om materiaal en grondstoffen aan te kopen;

e) het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;

f) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of van zijn medecontractant, zoals met name het geval is wanneer geen gebruik wordt gemaakt van bepaalde zichtbare elementen die kenmerkend zijn voor de onderneming, zoals logo's, belettering op voertuigen, uithangborden of publicitaire slogans;

g) werken hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant;

h) werken in ruimtes die zich buiten de werf bevinden of met materiaal waarvan men geen eigenaar of huurder is, zoals met name het geval is wanneer gewerkt wordt in ruimtes die aangewend worden als opslag- of werkplaats, of met voertuigen, materieel of gereedschap waarvan de uitvoerder van de werken geen eigenaar is, die hij niet heeft geleased of die hem door de medecontractant werden ter beschikking gesteld;

i) niet onafhankelijk werken ten overstaan van de werkploegen van de medecontractant of van de onderneming waarin de uitvoerder van de werken de hoedanigheid van werkende vennoot heeft.

**Artikel 3.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.10. Koninklijk besluit van 20 juni 2013 tot uitvoering van sommige bepalingen van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de landbouw of van het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf

**Artikel 1.** § 1. Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die worden verricht door landbouwondernemingen, te weten:

- de grasteelt en weideboomgaarden;
- de tabaksteelt en -drogerij;
- de hopteelt en -drogerij;
- de teelt van geneeskrachtige kruiden;
- de teelt van suikerbieten;
- de teelt van cichoreiwortels;
- de teelt van landbouwzaad en pootaardappelen;
- de teelt van teenwilg;
- de fokkerij;
- de pluimveeteelt;
- de bijenteelt;
- de visteelt;
- de mosselteelt;
- de oesterteelt;
- de kunstmatige bevruchting;
- het onderhouden en verzorgen van paarden, het verhuren van paardenboxen, stallingen en het onderhoud ervan, het geven van instructies in verband met paardrijden, met uitzondering van de activiteiten ressorterende onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf;
- de door de bevoegde overheid erkende diensten voor bedrijfsverzorging in de landbouw.

Dit besluit is ook van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die worden verricht door tuinbouwondernemingen, te weten:

- de groententeelt, met inbegrip van de speciale teelten, zoals de witloof- en paddestoelenteelt;
- de fruitteelt, met inbegrip van de speciale teelten, zoals druiven-, perziken- en aardbeienteelt;
- de bloemen- en sierplantenteelt, alle specialiteiten inbegrepen;
- de boomkwekerij, met inbegrip van de rozen en sierheesterteelt;
- de teelt van de tuinbouwzaden;
- het aanleggen en/of onderhouden van parken, tuinen, sportterreinen, recreatieterreinen, groene zones, begraafplaatsen met inbegrip van begraafplaatsen van vreemde militairen in België;
- het aanleggen en/of onderhouden in eigen beheer van parken, tuinen, sportterreinen, recreatieterreinen of groene zones, wanneer de werklieden van de onderneming hoofdzakelijk aan deze activiteiten zijn tewerkgesteld;
- het verrichten van onderzoek in verband met tuinbouwgewassen en organiseren van voorlichting in de tuinbouwsector;
- de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het sorteren van tuinbouwproducten;
- de productie van potgrond, turf, schors en bodemverbeterende producten.

Wat de boomkwekerij en de bloemen- en sierplantenteelt betreft, wordt onder telen onder meer verstaan: het zaaien, planten, verspenen, oppotten, verpotten, stekken, in vitro of anderszins vermeerderen, bemesten, forceren, in bloei trekken, toppen alsook het verrichten van alle mogelijke andere of gelijkaardige werkzaamheden aan bollen, stekken, plantmateriaal evenals aan planten die men zelf geheel of hoofdzakelijk teelt (d.w.z. plantmateriaal dat op het ogenblik van inkoop reeds een zekere ontwikkeling doormaakte).

§ 2. Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder “*de onderneming*” de onderneming die de werken uitvoert of de onderneming die de werken uitvoert en waarin de persoon die de werken uitvoert aandelen bezit. Deze definitie is niet van toepassing op het in artikel 3, g) bedoelde criterium.

**Artikel 2.** De in artikel 337/1, § 1, van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepaalde lijst wordt uitgebreid tot de in artikel 1 bedoelde activiteiten.

**Artikel 3.** De criteria bedoeld in artikel 337/2, § 1, van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden vervangen als volgt:

a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:

- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of;
- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming;

b) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;

c) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;

d) ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;

e) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert;

f) het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk eigen personeel aan te werven of zich te laten vervangen;

g) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen, zoals dit onder meer het geval is wanneer geen gebruik wordt gemaakt van een logo of een eigen bedrijfsnaam, of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één en dezelfde medecontractant werken;

h) uitsluitend of hoofdzakelijk werken met materiaal of vervoermiddelen, ter beschikking gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant;

i) het ontbreken van onafhankelijkheid van diegene die de werkzaamheden uitvoert, ten overstaan van de medecontractant wat betreft zijn logies;

j) werken op dezelfde plaatsen als de werknemers van de medecontractant, uitvoeren van dezelfde werkzaamheden als hen en niet beschikken over een gespecialiseerde beroepskennis nodig voor de uitvoering van de werkzaamheden.

**Artikel 4.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.11. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de autobussen en autocars

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die zijn vermeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 22 januari 2010 tot oprichting van de paritaire subcomités voor het vervoer en de logistiek en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid.

**Artikel 2.** De criteria bedoeld in artikel 337/2, § 1, van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden vervangen als volgt:

a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:

- ontstentenis van verantwoordelijkheid betreffende de naleving van de wetgeving betreffende het bezoldigd personenvervoer per autobus of autocar, of;
- ontstentenis van verantwoordelijkheid betreffende de naleving van de wetgeving betreffende de toegang tot het beroep of tot de markt, of;
- ontstentenis van verantwoordelijkheid betreffende de technische staat van de voertuigen of hun technische keuring;

b) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert;

c) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert;

d) ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;

e) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die het vervoer uitvoert;

f) het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen vervoer personeel aan te werven of zich te laten vervangen;

g) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen;

h) in bedrijfsruimtes of met materiaal werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is, zoals dit onder meer het geval is wanneer gewerkt wordt met materiaal waarvan diegene die het vervoer uitvoert niet de eigenaar is, dat hij niet geleased heeft of dat hij niet op afbetaling heeft verworven;

**Artikel 3.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.12. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden

**Artikel 1.** § 1. Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden die vermeld zijn in artikel 4 van het koninklijk besluit van 22 januari 2010 tot oprichting van de paritaire subcomités voor het vervoer en de logistiek en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid.

§ 2. Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder “*de onderneming*” de onderneming die de werken uitvoert of de onderneming die de werken uitvoert en waarin de persoon die de werken uitvoert aandelen bezit. Deze definitie is niet van toepassing op het in artikel 2, g) bedoeld criterium.

**Artikel 2.** De criteria bedoeld in artikel 337/2, § 1, van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden vervangen als volgt:

a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:

- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of;
- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming, of;
- bij ontstentenis van een financiële waarborg verstrekt in het kader van de toegang tot het beroep van goederenvervoerder, of;
- bij ontstentenis van een getuigschrift of een bewijs van vakbekwaamheid bedoeld in de Verordening (EG) nr. 1071/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels betreffende de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om het beroep van wegvervoerondernemer uit te oefenen en tot intrekking van Richtlijn 96/26/EG van de Raad en in de wet van 3 mei 1999 betreffende het vervoer van zaken over de weg;

b) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is bij ontstentenis van een getuigschrift of een bewijs van vakbekwaamheid bedoeld in de Verordening (EG) nr. 1071/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels betreffende de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om het beroep van wegvervoerondernemer uit te oefenen en tot intrekking van Richtlijn 96/26/EG van de Raad en in de wet van 3 mei 1999 betreffende het vervoer van zaken over de weg;

c) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;

d) ontstentenis van beslissingsmacht over de prestaties die in aanmerking komen voor de prijsafrekening van de werkzaamheden in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, behalve indien de prijs overeengekomen is op basis van objectieve criteria, zoals bij transportbeurzen en aanbestedingen die objectieve criteria hanteren voor de prijsbepaling zonder dat de vervoerder daar individueel invloed op kan hebben;

e) ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende het overeengekomen werk in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is bij ontstentenis van een getuigschrift of een bewijs van vakbekwaamheid bedoeld in de Verordening (EG) nr. 1071/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels betreffende de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om het beroep van wegvervoerondernemer uit te oefenen en tot intrekking van Richtlijn 96/26/EG van de Raad en in de wet van 3 mei 1999 betreffende het vervoer van zaken over de weg;

f) het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven;

g) behalve voor wat betreft de commerciële afspraken rond publiciteit op het getrokken materieel, het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen, zoals dit onder meer het geval is bij ontstentenis van een getuigschrift of een bewijs van vakbekwaamheid bedoeld in de Verordening (EG) nr. 1071/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels betreffende de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om het beroep van wegvervoerondernemer uit te oefenen en tot intrekking van Richtlijn 96/26/EG van de Raad en in de wet van 3 mei 1999 betreffende het vervoer van zaken over de weg;

h) in ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is of hoofdzakelijk werken met motorvoertuig dat niet tot de eigendom behoort van de uitvoerder van de werken of niet door hem zelf in leasing of huur is genomen, of dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant.

**Artikel 3.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### 3.13. Koninklijk besluit van 29 oktober 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor de taxi's en van het paritair comité voor het vervoer en de logistiek, enkel voor de activiteiten van verhuur van voertuigen met chauffeur en van collectieve taxidiensten

**Artikel 1.** Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder “*onderneming*”, de onderneming die houder is van een door de bevoegde overheid afgeleverde exploitatievergunning voor een taxidienst, voor een collectieve taxidienst of voor een verhuurdienst van voertuigen met chauffeur waaronder het vervoer uitgevoerd wordt.

**Artikel 2.** Dit besluit is van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden die vermeld zijn in artikel 3 van het koninklijk besluit van 22 januari 2010 tot oprichting van de paritaire subcomités voor het vervoer en de logistiek en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid en in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden van verhuurdiensten van voertuigen met chauffeur of van collectieve taxi's die beoogd worden door het koninklijk besluit van 13 maart 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek.

**Artikel 3.** De criteria bedoeld in artikel 337/2, § 1, van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden vervangen als volgt:

a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:

- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of;
- bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming;

b) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert;

c) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert;

d) ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die het vervoer uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;

e) de ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;

f) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die het vervoer uitvoert;

g) het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen vervoer personeel aan te werven of zich te laten vervangen;

h) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of van zijn medecontractant of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één enkele medecontractant werken;

i) het uitvoeren van transporten met een voertuig waarvan diegene die het vervoer uitvoert geen eigenaar is of dat hij niet geleased heeft en/of met een voertuig dat hem ter beschikking is gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door een medecontractant.

**Artikel 4.** De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Zelfstandigen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

### **3.14. Ministerieel besluit van 19 december 2018 houdende goedkeuring van het huishoudelijk reglement van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**

**Artikel 1.** Het hierbij gevoegde huishoudelijk reglement van de Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie wordt goedgekeurd.

**Artikel 2.** Het huishoudelijk reglement opgesteld door de Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie op 21 mei 2013 en goedgekeurd door de minister van Sociale Zaken, de minister van Werk en de Minister van Middenstand wordt opgeheven.

**Artikel 3.** Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt

## 4.

# HUISHOUDELIJK REGLEMENT VAN DE ADMINISTRatieve COMMISSIE TER REGELING VAN DE ARBEIDSRELATIE

**Artikel 1.** Voor de toepassing van dit huishoudelijk reglement, dient te worden verstaan onder:  
"Arbeidsrelatieswet": de Programmawet (I) van 27 december 2006, zoals gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2012, titel XIII, art. 328 tot 343;  
"Commissie": de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, ingesteld bij artikel 329 van de Arbeidsrelatieswet;  
"werkingsbesluit": het koninklijk besluit van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.  
Dit huishoudelijk reglement wordt genomen in uitvoering van artikel 6, § 1 van het werkingsbesluit, onverminderd de wettelijke bepalingen die van toepassing zijn.

**Artikel 2.** De Commissie vergadert in Brussel, in de lokalen die ter beschikking gesteld zijn door de FOD Sociale Zekerheid.

**Artikel 3.** De gewone zittingen van elk van de kamers van de Commissie vinden in beginsel een keer om de twee weken plaats, met uitzondering van de schoolvakanties. Er kunnen buitengewone zittingen worden georganiseerd als het aantal door de Commissie te behandelen aanvragen binnen de haar verleende termijnen het vereist.

**Artikel 4.** De voorzitter van elke kamer bepaalt de exacte datum en het uur van de vergaderingen van zijn kamer. Hij bepaalt de dagorde van de vergaderingen.

Hij opent en sluit de vergaderingen, hij leidt en sluit de debatten. Hij waakt over het goede verloop van de zitting en over het naleven van dit huishoudelijk reglement, van het werkingsbesluit en van de arbeidsrelatieswet.

Hij is ermee belast elk jaar voor 31 maart een activiteitenverslag te bezorgen aan de bevoegde ministers.

Hij beschikt hiervoor over alle nodige bevoegdheden.

**Artikel 5.** Het secretariaat van de Commissie verstuurt de uitnodigingen voor de vergaderingen naar de leden van de Commissie door middel van een gewone brief of via e-mail, uiterlijk een week vóór de vergadering. Deze termijn kan verminderd worden in dringende gevallen die worden bepaald door de voorzitter.

In de uitnodiging worden de dag en het uur van de zitting en de dagorde van de vergadering vermeld.

**Artikel 6.** In geval van verhindering, verwittigen de effectieve leden tijdig hun respectievelijke vervangers, alsook het secretariaat.

**Artikel 7.** In geval van onbeschikbaarheid of verhindering van het vervangend lid, moet hij zo snel mogelijk het effectieve lid dat op hem beroep heeft gedaan en het secretariaat verwittigen.

**Artikel 8.** In geval van afwezigheid of verhindering van de voorzitter van een kamer, informeert hij hierover ogenblikkelijk de voorzitter van een andere kamer en het secretariaat. Als er geen enkele andere voorzitter beschikbaar is op de voorziene datum voor de zitting, wordt ze uitgesteld naar een latere datum en zullen de leden, alsook desgevallend de partijen die werden uitgenodigd, hierover zo snel mogelijk worden geïnformeerd.

**Artikel 9.** Het aanwezigheidsquorum is bereikt wanneer de meerderheid van de leden van de betrokken kamer aanwezig of vertegenwoordigd zijn. Als het niet bereikt wordt, kan de betrokken kamer geen beslissing nemen, maar kan ze evenwel de personen – partijen van de arbeidsrelatie of experts – die werden uitgenodigd, horen.

**Artikel 10.** De kamers beslissen bij meerderheid van stemmen. Indien het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, § 1, 1<sup>o</sup> van het werkingsbesluit, niet gelijk is aan het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden, bedoeld in artikel 2, § 1, 2<sup>o</sup>, van het werkingsbesluit, dient de pariteit hersteld te worden door de onthouding bij de stemming van het jongste lid van de groep die overtallig is. Bij staking van stemmen heeft de voorzitter stemrecht.

**Artikel 11.** Als de Commissie, in overeenstemming met artikel 329, § 6 van de arbeidsrelatieswet, beslist om experts van de betrokken sector of sectoren of van het betrokken beroep of de betrokken beroepen te horen om te kunnen beslissen over een bepaald dossier, wordt dit gelijkgesteld met het inwinnen van noodzakelijke bijkomende inlichtingen. Hieruit vloeit voort dat de termijn om een beslissing te nemen in dat geval wordt verlengd met het aantal dagen tussen de datum van de beslissing om die experts te horen en de datum van het verhoor van deze experts. De betrokken partijen zullen geïnformeerd worden over deze beslissing en desgevallend over de nieuwe toegewezen termijn.

**Artikel 12.** In geval van verhoor van de partij(en) van de arbeidsrelatie, op hun vraag of op vraag van de leden of van de voorzitter, zullen de uitnodigingen door middel van een gewone brief of via e-mail worden verstuurd, uiterlijk 7 kalenderdagen vóór de zitting.

**Artikel 13.** De voorzitters en de leden van de Commissie, alsook de vragende partij of partijen, delen onverwijld elke wijziging van hun adres mee.

**Artikel 14.** De voorzitters, de leden en het personeel van het secretariaat van de Commissie zijn gehouden tot de discretieplicht in verband met de feiten, daden en inlichtingen waarvan ze kennis genomen hebben tijdens de werkzaamheden van de Commissie.

**Artikel 15.** De naar de Commissie verzonden gegevens zullen vertrouwelijk worden behandeld en op een veilige plaats worden bewaard zodat ze ontoegankelijk zijn voor derden. Ze mogen enkel geraadpleegd worden door de voorzitters, de leden en het personeel van het secretariaat van de Commissie, evenals door de partij(en) van de arbeidsrelatie of hun mandatarissen voor wat hun persoonlijk dossier betreft.

Die persoonlijke dossiers kunnen worden geraadpleegd door de partij(en) van de arbeidsrelatie of door hun mandatarissen, ter plaatse, enkel na een vooraf bij het secretariaat gemaakte afspraak.

**Artikel 16.** De voorzitters en de leden van de Commissie, alsook het personeel van het secretariaat mogen de dossiers van de aanvragen in principe niet meenemen buiten de lokalen van de FOD Sociale Zekerheid. Ze kunnen er niettemin een elektronische kopie van ontvangen, tegelijkertijd met de uitnodiging, als dat materieel mogelijk is, voor de raadpleging met het oog op de voorbereiding van de zitting waarin deze dossiers zullen worden onderzocht en behandeld.

**Artikel 17.** De aanvragen ingediend krachtens de artikelen 7 tot 10 van het werkingsbesluit worden verplicht ingediend volgens een model, goedgekeurd door de voorzitters van de Commissie. Het zal ruim verspreid worden, voornamelijk via websites van de vertegenwoordigde besturen binnen de Commissie of via de sociale verzekeringsfondsen voor zelfstandigen.

**Artikel 18.** De door de Commissie genomen beslissingen zullen per aangetekende brief betekend worden aan de betrokken partijen, uiterlijk binnen een maand na de dag waarop ze werden genomen.

De beslissingen vermelden dat een beroep kan worden ingediend bij de bevoegde arbeidsrechtbank binnen de maand na de betekening.

## 5. BESLISSINGEN

### 5.1. Dossier nr. 131 – Activiteitssector : Computerconsultancy-activiteiten (NACEBEL 62.020)

*Dossier nr: 131/NL/2018/06/9/ X*

Verzoekende partij: dhr. 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 21 juni 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier op naam van X dd. 18 juni 2018;

Gelet op de mail dd. 26 juli 2018 waarbij om bijkomende inlichtingen werd gevraagd;

Gelet op de dd. 30 juli 2018 ontvangen mail, met in bijlage volgende stukken:

- Antwoord op de dd. 26 juli 2018 gestelde vragen;
- Businessplan;
- Niet-ondertekend model van een managementovereenkomst;

Gelet op de mail dd. 22 augustus 2018 waarbij dhr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat zijn aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 13 september 2018 en waarbij hij uitgenodigd wordt om gehoord te worden;

Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. X tijdens de zitting van 13 september 2018;

Gelet op mail dd. 13 september 2018 waarbij gevraagd wordt naar bijkomende inlichtingen;

Gelet op de mail dd. 18 december 2018 en de aangetekende brieven dd. 29 maart 2019 en 11 juni 2019 waarbij aan voormeld verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd, gezien er geen antwoord werd ontvangen;

Gelet op het uitblijven van antwoord;

Overwegende dat de aanvrager zich, blijkens het aanvraagformulier, niet bevindt in één 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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, 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 verzoeker werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door dhr. X. Hij werkt sedert 21 augustus 2017 als consultant voor de NV A en dit in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Hij wenst in de toekomst op zelfstandige basis te werken voor de NV A en dit via een nog op te richten vennootschap.

De NV A is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer xxx.xxx.xxx met als activiteit computerconsultancy (Nace 62.020).

Uit de mondeling toelichting van dhr. X tijdens de zitting van 13 september 2018 bleek dat er nog niets concreet was afgesproken met NV A en dat de aan de Commissie overgemaakte overeenkomst een blanco modelovereenkomst was die dhr. X, bij wijze van voorbeeld, van het internet had gehaald.

Meer zelfs: het afsluiten van een aannemingsovereenkomst was slechts één van de mogelijke hypothesen die dhr. X voor zijn professionele toekomst in gedachten had. Een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever of een andere job bij dezelfde werkgever was ook mogelijk.

Gezien de Commissie onvoldoende informatie had om de aard van deze hypothetische arbeidsrelatie te kwalificeren werd gevraagd aan dhr. X om de samenwerking meer uit te werken en concrete afspraken te maken met de NV A over de wijze waarop er zal samengewerkt worden.

Er werd afgesproken om de Commissie deze informatie te bezorgen uiterlijk tegen eind oktober 2018.

Bij gebreke aan informatie werd op 18 december 2018 een rappel gestuurd aan dhr. X.

Gezien er ook op dit rappel geen reactie kwam werd op 29 maart 2019 een aangetekend rappel verstuurd, met het verzoek de commissie uiterlijk tegen 15 april 2019 een antwoord te bezorgen. Deze aangetekende brief werd verstuurd naar het adres dat dhr. X had vermeld op diens aanvraagformulier (adres x).

Dit aangetekend schrijven werd ons door de postdiensten als onbestelbaar terugbezorgd, met de melding dat betrokkene niet meer op het aangeduide adres woonde.

Op 11 juni 2019 werd een aangetekend schrijven gestuurd naar het nieuw adres van dhr. X, met de mededeling dat mocht er op 30 juni nog geen antwoord zijn ontvangen, de Commissie ervan uitgaat dat de redelijke termijn voor het indienen van de bijkomende inlichtingen is verstreken.

Op 30 juni 2019 werd nog steeds geen antwoord ontvangen.

**Gezien de bijkomende informatie essentieel is om een beslissing te kunnen nemen kan de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie enkel concluderen dat deze aanvraag door zijn onvolledigheid onontvankelijk is.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 2 juli 2019.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.2. Dossier nr. 139 - Activiteitssector: Overige verenigingen, n.e.g. (NACEBEL 94.999)

Dossier nr: 139/nl/2018/08/09/X

Verzoekende partijen: dhr. X en VZW A

### **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 3 augustus 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. X dd. 3 augustus 2018;
- Begeleidend schrijven dd. 6 augustus 2016 X;
- Takenomschrijving werknemer – takenomschrijving bestuurder 2016 – 2017;
- Brief dd. 19 juli 2016 RSZ, gericht aan X;
- Brief dd. 19 juli 2016 RSZ, gericht aan VZW A;
- Brief dd. 3 juli 2018 Securex Infino vzw;
- Brief dd. 19 juni 2018 RSZ, gericht aan VZW A;
- Brief dd. 19 juni 2018 RSZ, gericht aan X;
- Brief dd. 25 juni 2018 RSZ, gericht aan VZW A;
- Proces-verbaal van verhoor dd. 8 augustus 2016 – verhoor X;

Gelet op de mail dd. 14 augustus 2018 waarbij de aanvraag verduidelijkt wordt en volgende stukken worden overgemaakt:

- Arbeidsovereenkomst dd. 1 juli 2018 X – VZW A;
- Aansluitingscontract Securex VZW A;
- Verslag Algemene Vergadering VZW A dd. 30 juni 2018;
- Opmaak fiscalist statuutwijziging;
- Takenomschrijving dagelijks bestuur 2018 – 2022;

Gelet op de mail dd. 18 september 2018 waarbij dhr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat zijn aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 4 oktober 2018;

Gelet op de brief dd. 18 september 2018 waarbij mevr. Y, voorzitter van de VZW A op de hoogte wordt gebracht van het feit dat haar aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 4 oktober 2018;

Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. X tijdens de zitting van 4 oktober 2018;

Gelet op de mail dd. 10 december 2018 van dhr. Diederik Ryckx, adviseur bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

Gelet op de mail dd. 12 december 2018 van dhr. X;

Overwegende dat de aanvragers zich, blijkens het aanvraagformulier, niet bevindt in één 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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Chris Vanlaere, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid;
- Mevrouw Riet Vanden Driessche, 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 verzoekers werden voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door dhr. X en door de VZW A. De maatschappelijke zetel van deze vereniging is gelegen op het privéadres van dhr. X, namelijk: adres x.

De VZW is gekend bij de Kruispuntpunt van Ondernemingen onder nummer xxxx.xxx.xxx.

Deze vereniging werd op 18 februari 2008 opgericht door dhr. X, mevr. W en Mevr. Z met als doel onder meer het oprichten en beheren van weeshuizen, bejaardentehuizen en tehuizen voor verstandelijk gehandicapten in Afrika (Kenia).

In België zorgt de VZW voor fondsenwerving via acties en evenementen.

X is sedert 15 januari 2016 verbonden door een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor bedienden met de VZW A (24u/week). Tegelijkertijd was dhr. X ook voorzitter en onbezoldigd bestuurder van de VZW. Zijn voornaamste taak als werknemer is de dagelijkse leiding over de VZW.

In het kader van een onderzoek verricht door de RSZ-inspectie werden dhr. X en de VZW A bij brief dd. 19 juni 2018 meegedeeld dat de RSZ van oordeel is dat dhr. X ten onrechte werd onderworpen aan het stelsel der sociale zekerheid voor werknemers.

De RSZ ging bijgevolg over tot een ambtshalve schrapping van de voor dhr. X door de VZW ingediende RSZ-aangiften.

In reactie op deze RSZ-beslissing nam dhr. X met ingang van 1 juli 2018 ontslag als bestuurder en voorzitter van de VZW, werd een nieuwe voorzitter aangesteld, werd een nieuw orgaan binnen de VZW opgericht, namelijk het "orgaan van vertegenwoordiging" en besliste de Raad van bestuur van de VZW om de dagelijkse leiding over te laten aan dhr. X, die deze taak zal uitvoeren in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst. Het verslag stelt: *"Hij legt hiervoor verantwoording af aan de Raad van Bestuur en hij kan ten allen tijde gecontroleerd worden door de leden van de Raad van Bestuur"*.

Dhr. X en de VZW A wendden zich tot de Commissie met het verzoek een beslissing te nemen betreffende de kwalificatie van de nieuwe arbeidsrelatie, zijnde de arbeidsrelatie zoals zij is vanaf 1 juli 2018, na het doorvoeren van voormelde ingrijpende wijzigingen.

Tijdens de zitting op 4 oktober 2018 verduidelijkte dhr. X dat hij ondertussen opnieuw contact had gehad met de RSZ en dat deze dienst bereid was om het dossier te herbekijken. Dhr. X stelde expliciet dat indien de RSZ haar beslissing zou herzien en hem opnieuw als werknemer zou beschouwen, de doorgevoerde wijzigingen zullen teruggedraaid worden, waardoor er geen sprake meer zal zijn van een "oude" en een "nieuwe" arbeidsrelatie, maar enkel van één aaneensluitende arbeidsrelatie.

Gezien dit onderzoek gerelateerd is aan de behandeling van de aanvraag door de Commissie werd beslist de procedure te schorsen en bijkomende inlichtingen op te vragen bij de RSZ.

Bij wege van mail dd. 10 oktober 2018 liet dhr. Diederik Ryckx, adviseur bij de RSZ ons weten dat dhr. X de mogelijkheid had om te bewijzen dat hij viel onder het toepassingsgebied van art. 3, 1° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Dit artikel stelt dat het toepassingsgebied van de voormelde RSZ-wet verruimd wordt tot de personen die, in hoedanigheid van lasthebbers en tegen een ander loon dan kost en inwoning, hun voornaamste bedrijvigheid wijden aan het dagelijks beheer of aan de dagelijkse leiding van verenigingen en organisaties die geen industriële of handelsverrichtingen uitvoeren en die er niet naar streven hun leden een materieel voordeel te verschaffen, alsmede tot die verenigingen en organisaties.

Op 20 november 2018 diende mr. Q, advocaat van dhr. X een schriftelijk advies in bij de RSZ, waarin werd gemotiveerd waarom dhr. X volgens hem dient te vallen onder voormelde uitbreidingscategorie van art. 3, 1° van het voornoemd koninklijk besluit van 28 november 1969

Bij wege van een mail dd. 10 december 2018 liet dhr. Diederik Ryckx, adviseur bij de RSZ de Commissie het volgende weten: *"Op basis van een nieuwe analyse van het dossier en rekening houdend met de door de raadspersoon van dhr. X aangebrachte argumenten en voorgelegde bewijsstukken heeft de RSZ beslist terug te komen op zijn beslissing X te schrappen als werknemer van de VZW voor de periode van het 1<sup>ste</sup> kwartaal 2016 t/m het 1<sup>ste</sup> kwartaal 2018. Vermits hij in die periode belast was met de dagelijkse leiding van de VZW, aanvaarden we zijn onderwerping op basis van het artikel 3, 1° van het KB van 28/11/69."*

Bij wege van een mail dd. 12 december 2018 liet dhr. X weten: *“Met deze mail wil ik u op de hoogte brengen dat de RSZ hun beslissing hebben herzien nadat ik via mijn advocaat bijkomende elementen heb laten toevoegen.*

*Mijn statuut was de afgelopen jaren wel degelijk in orde en behoorde tot die speciale wetgeving.*

*Ik zal mij dan ook met terugwerkende kracht vanaf vandaag terug als bestuurder inschrijven en werknemer.”*

**Gelet op het voorgaande dient geconcludeerd te worden dat voorliggende aanvraag zonder voorwerp is geworden.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 10 januari 2019.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

### 5.3. Dossier nr. 144 - Activiteitssector: Installatie van verwarming, klimaatregeling en ventilatie (NACEBEL 43.222)

Dossier n°: 144 – FR – 20180926

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

#### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 26/09/2018 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Vu les informations complémentaires transmises par mail en date du 3/10/2018 ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 22/10/2018 ;

Attendu que le dossier avait été remis en attente d'informations de l'INASTI quant à l'ouverture d'une enquête ;

Attendu que, suite à ces informations, le dossier a été réexaminé en date du 16/7/2019 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide** à la majorité ;

Que l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué lors de sa relation de travail avec la société Y ;

Attendu que, malgré le fait que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée, une enquête a cependant été ouverte auprès de l'INASTI ;

Qu'en vertu de l'article l'article 338 §3 de la loi-programme précitée :

**« Aucune décision ne peut être donnée :**

**1° lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail;**

**2° lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée. »**

Que, par conséquent, la Commission ne peut prendre une décision quant à la relation de travail ;

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est irrecevable**.

Ainsi décidé à la séance du 16/7/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.4. Dossier nr. 145 - Activiteitssector: Overige verenigingen, n.e.g. (NACEBEL 94.999)

Dossier nr: 145/nl/2018/10/09/vzw A

Verzoekende partij: vzw A

### **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 2 oktober 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier dd. 1 oktober 2018, met de handtekening van mevrouw X, directeur van de vzw A;
- Intern reglement "zelfstandige vormingswerkers";
- Intern reglement "zelfstandige A-coaches";

Gelet op de mail dd. 22 november 2018 waarbij om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 2 december 2018 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 6 december 2018 waarbij om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 12 december 2018 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 17 december 2018 waarbij mevrouw X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 10 januari 2019;

Gelet op de mondelinge toelichting van X, directeur van de vzw A en mr. Y, raadsman van de vzw tijdens de zitting van 10 januari 2019;

Overwegende dat de aanvrager zich, blijkens het aanvraagformulier, niet bevindt in één 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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;

- De heer Chris Vanlaere, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid;
- Mevrouw Riet Vanden Driessche, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directiegeneraal 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 verzoeker werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag werd ingediend door de vzw A.

De vereniging is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer xxx.xxx.xxx en heeft als statutair doel het bevorderen van de persoonlijke groei van volwassenen. De vereniging organiseert vormingen, gebaseerd op de "A-methode", ontwikkeld door A.A. (Frankrijk 1921-1990).

De website van de vzw vermeldt als missie: *"Wij geven vorming gericht op persoonlijke groei, opdat zo veel mogelijk mensen de wereld verrijken met hun unieke bijdrage"*.

De vzw werkt momenteel met 18 vormingsmedewerkers. Sommige van deze medewerkers verrichtten hun prestaties als vrijwilliger, andere zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst. Een aantal werken in het kader van een aannemingsovereenkomst en een aantal zijn gedetacheerd vanuit het Ministerie van Onderwijs of vanuit een religieuze organisatie.

De aanvraag heeft betrekking op de vier medewerkers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor wat betreft het geven van vorming, met name Z, W, Q en V

De vereniging vindt, blijkens de aanvraag, dat de samenwerking met deze vormingsmedewerkers zo is geëvolueerd dat deze zich momenteel geen bediende meer "voelen". Bij alle leden van de vzw leeft het gevoel dat het zelfstandig statuut meer aansluit bij de realiteit. Vandaar dat er werd beslist om per 31/12/2018 een einde te maken aan alle arbeidsovereenkomsten en vanaf 1/1/2019 op zelfstandige basis samen te werken.

De wijze waarop de samenwerking zal gebeuren werd vastgelegd in een intern reglement. Dit reglement werd goedgekeurd door de algemene vergadering van de vzw.

Ter zitting werd er door mevrouw X op gewezen dat de samenstelling van de Raad van Bestuur heel recent grondig werd gewijzigd. De nieuwe Raad bestaat uit X, Z, Q en U. De voorzitter van de Raad van Bestuur is Z. Het dagelijks bestuur is toevertrouwd aan Z en X.

Deze wijzigingen werden nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en zij zijn nog niet gekend bij de KBO.

De vereniging diende haar aanvraag in bij aangetekend schrijven dd. 2 oktober 2018.

De Commissie stelt vast dat de aanvraag gebeurde binnen de door artikel 338, §2 van de programmawet van 27 december 2006 voorgeschreven termijn, namelijk hetzij voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, hetzij binnen een termijn van een jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie, waardoor deze aanvraag ontvankelijk is.

De aanvraag heeft betrekking op geven van vorming. Gezien de voorgenomen 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 van de partijen** kiest de vzw A voor een samenwerking op zelfstandige basis.

De keuze voor een arbeidsovereenkomst werd volgens de vzw A in het verleden (in 1977, bij de eerste indienstneming van werknemers) gemaakt omwille van de subsidievoorwaarden. Deze voorwaarden werden in de loop der jaren gewijzigd, waardoor het afsluiten van een arbeidsovereenkomst nu niet meer noodzakelijk is om subsidies te kunnen krijgen.

Men stelt dat de werking in de praktijk zo geëvolueerd is dat de algemene vergadering van de vzw recent tot het besluit kwam dat de samenwerking eerdere een samenwerking op zelfstandige basis is.

Ter zitting verduidelijkte mevrouw X dat er uit gewoonte steeds een arbeidsovereenkomst werd afgesloten. Dit gebeurde ook voor de vier voorliggende arbeidsrelaties, maar achteraf gezien vertoonden die eigenlijk al van in het begin alle kenmerken van een zelfstandige samenwerking.

De Algemene Vergadering heeft de nieuwe manier van samenwerken vastgelegd in twee interne reglementen. Alle vier de vormingsmedewerkers waarover de aanvraag gaat zijn werkend lid en maken deel uit van de Algemene vergadering.

Mevrouw X stelde ter zitting dat betrokkenen eigenlijk al altijd werken conform de nu in dit intern reglement vastgelegde regels.

Op de vraag of er een schriftelijke overeenkomst zal worden opgesteld wordt geantwoord: *“Wij zijn van plan om een zeer summier document op te stellen, dat niet echt een overeenkomst kan worden genoemd, maar dat bedoeld is om te preciseren dat de vormingswerker / zelfstandige coach twee verplichtingen zal naleven voor elke opdracht die wordt aanvaard:*

*- Het auteursrecht van A (inzake cursusmateriaal) moet worden gerespecteerd;*  
*- De GDPR indachtig, mag een vormingswerker geen persoonsgegevens verwerken van de personen die deel hebben genomen aan een cursus. De zelfstandige coach mag de persoonsgegevens van een coachee wel opslaan en verwerken maar uitsluitend voor het doeleinde van de coaching en slechts voor de termijn van de coaching.”*

- Op het vlak van de **organisatie van de werktijd** stelt de aanvraag dat het tijdstip en de plaats van de vorming in onderling overleg bepaald worden.

De vormingsmedewerker kan de opdracht weigeren of aanvaarden. Op de vraag wat de gevolgen zijn indien een medewerker veel zou weigeren werd geantwoord: *“Elke persoon mag zoveel malen een opdracht weigeren als de persoon zelf wilt. Dit heeft enkel eventueel het gevolg dat de persoon wordt beschouwd als een “toegetreten lid” en niet meer aan de AV deelneemt als “werkend” lid van de vzw. Dit kan overigens nadien opnieuw evolueren.”*

*Dit laatste omdat "Een persoon slechts werkend lid van de vzw kan zijn, indien deze persoon op jaarbasis voldoende regelmatig vormingen geeft onder de A-vlag. Er is geen strikte norm, maar in de praktijk komt het er op neer dat werkende leden minstens 50 vormingsdagen per jaar begeleiden."*

Wat betreft **de vrijheid van organisatie van het werk** stelt het intern reglement "zelfstandige vormingswerkers" in de rubriek "kwaliteit en professionele uitstraling" het volgende:

*"Nadat de afspraken zijn gemaakt (...) stelt de vormingswerker alles in het werk om de kwaliteit van de A-vorming te garanderen. De vormingswerker vertegenwoordigt tijdens de vorming A – Persoonlijkheid en Relaties en zorgt voor een professionele uitstraling van de VZW:*

- Hij gebruikt het materiaal dat door de VZW wordt voorzien: hand-outs, cursusmapjes, naamkaartjes en een aanwezigheidslijst in de A-huisstijl*
- De vormingswerker geeft de lesinhoud die A in de zogenaamde pedagogische gids en het uitgewerkte cursusmateriaal voor de deelnemers voorziet.*
- De vormingswerker laat de vorming plaatsvinden met het vooraf (via het crm-systeem) afgesproken minimum en maximum aantal deelnemers.*
- Hij/zij communiceert met deelnemers via het e-mailadres 'dA.be', door de VZW voor de vormingswerker voorzien."*

Eens beslist is dat een vorming zal worden gegeven, wordt alles verder beheerd door de vzw: de deelnemers kunnen zich inschrijven via de website van de vzw A en ze betalen deelnamekosten aan de vzw A.

De zelfstandige vormingswerker kan op eigen initiatief een A-vorming organiseren, maar dit initiatief dient voorgelegd te worden aan het Dagelijks Bestuur.

Het Dagelijks Bestuur coördineert immers het totale aanbod van A-vorming in Vlaanderen en kan aan de betreffende vormingswerker vragen om de planning van de vorming aan te passen.

Over elke vorming die de naam "A-vorming" draagt dient de vormingswerker steeds te communiceren met het Dagelijkse Bestuur zodat het bestuur de vormingen in Vlaanderen op degelijke wijze kan coördineren.

De directeur van de vzw stelt ook nog: *"Ik wil benadrukken dat er op de zelfstandige vormingswerker of coach geen enkele verplichting rust inzake exclusiviteit en evenmin inzake concurrentie. Elke vormingswerker of coach die van tijd tot tijd onder de A-vlag vorming of coaching geeft, is volledig vrij om daarbuiten andere opdrachten te aanvaarden."* En *"Elke persoon die weliswaar lid is van de VZW, mag niettemin toch besluiten om een bepaalde vorming te ontwikkelen en om deze buiten A om te organiseren en in de markt te zetten. Dat is totaal geen probleem, er is geen enkele exclusiviteit.*

*Wat A natuurlijk wel verwacht, is dat de auteursrechten van de VZW gerespecteerd blijven. Het is dus uiteraard nooit mogelijk om een cursus te geven met behulp van A-cursusmateriaal maar buiten A om."*

Op de vraag of er **hiërarchische controle mogelijk** is wordt in het aanvraagformulier gesteld dat de aanvrager meent dat er geen sprake is van de uitoefening van hiërarchische controle, maar dat het wel zo is dat alle vormingsmedewerkers er zich toe geëngageerd hebben om te werken volgens de A-methodiek en dat de vzw daar op toe ziet.

Op vraag van de Algemene Vergadering heeft de Raad Van Bestuur twee personeelsleden aangeworven die toezien op de bewaking van de eigenheid van de vzw en haar methodes. Zij komen als evaluatoren naar de cursus en zij geven nadien aan de vormingsmedewerker feedback.

*Uit de bijkomende inlichtingen die werden gevraagd werd verduidelijkt: "Binnen A bestaat de afspraak dat elk lid van de VZW om de 3 jaar een zelfevaluatie doet, en op dat moment aangeeft of er bepaalde aspecten zijn waarin de persoon graag bijgeschoold zou worden. Het gaat om een zelfevaluatie en dus vloeien hier geen verplichtingen uit voort. Elke vormingswerker die lid is van de VZW mag ook op elk ogenblik aan A vragen dat een opleider mee zou komen naar een cursus, met het oog op een persoonlijke coaching. Het is dus niet zo dat A een soort van "inspectie" zou organiseren of dat vormingswerkers onverwacht zouden worden geconfronteerd met een controle of evaluatie. Als één van de A-opleiders mee komt luisteren op een cursus die een vormingswerker geeft, gebeurt dit steeds op vraag van de vormingswerker zelf en bij een cursus die de vormingswerker zelf heeft aangeduid. De inspraak van de opleider is ook vormend en coachend en niet controlerend. "*

Op de vraag naar de gevolgen indien voormelde medewerkers vaststellen dat de eigenheid van de vzw en haar methodes worden miskend wordt geantwoord: "Al onze leden vertonen een grote loyaliteit ten overstaan van de waarden van A en de gezamenlijke missie van de VZW. Als een opleider een vormingswerker coaching kan geven hierover, dan zijn de leden van de VZW hiervoor ontvankelijk.

*Personen die hiervoor niet ontvankelijk zijn, zullen tijdens de A-opleiding afhaken en niet meer nastreven om de A-erkenning te krijgen.*

*Personen die wel initieel de A-erkenning krijgen maar zich na verloop van tijd niet meer zouden kunnen vereenzelvigen met A, zijn volledig vrij om A te verlaten, of reageren niet (meer) op oproepingen naar kandidaat-vormingswerkers voor een welbepaalde vorming. "*

**Uit het voorgaande blijkt dat de arbeidsrelatie gekenmerkt wordt door een zekere vrijheid van organisatie van de werktijd. Daarnaast kiezen de partijen voor een samenwerking op zelfstandige basis. De controles lijken geen uiting zijn van een hiërarchische controle, maar gebeuren hetzij in het kader van een persoonlijke coaching, hetzij met het oog op de bewaking van de eigenheid van de vzw en haar methodes.**

**De arbeidsrelatie kent wel slechts een beperkte vrijheid van organisatie van het werk. De opgelegde beperkingen zijn evenwel vergelijkbaar met de beperkingen die ook gebruikelijk zijn bij een samenwerking in het kader van een franchiseovereenkomst en zijn derhalve in se niet onverenigbaar met een zelfstandige activiteit.**

**Rekening houdende met deze gegevens beslist de Commissie dat voormelde arbeidsrelatie verenigbaar is met de kwalificatie die de partijen aan de beoogde arbeidsrelatie hebben gegeven, met name een samenwerking tussen zelfstandigen.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 10 januari 2019.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.5. Dossier nr. 147 - Activiteitssector: Beroepsopleiding (NACEBEL 85.592)

Dossier nr: 147/nl/2018/11/09/BVBA A

Verzoekende partij: 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 13 november 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Begeleitend schrijven ondertekend door X (BVBA A) en Y (VZW B) dd 13 november 2018;
- Aanvraagformulier dd. 13 november 2018, met de handtekening van X;
- Ontwerp aannemingsovereenkomst;
- Bijlage bij aannemingsovereenkomst;
- Uittreksel Kruispuntbank van Ondernemingen;
- "Motivatie voor de arbeidsrelatie", verklaring door X;
- "Motivatie voor de arbeidsrelatie", verklaring door Z;
- Informatie betreffende activiteiten X – BVBA A;
- Fiche opleiding Familiaal Ondernemen (B);

Gelet op de mail dd. 18 december 2018 waarbij de heer X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 10 januari 2019;

Gelet op de mail dd. 18 december 2018 waarbij mevrouw Z, juriste bij VZW B, op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 10 januari 2019;

Gelet op de mail dd. 19 december 2018 waarbij de heer X zich verontschuldigt voor de zitting en stelt dat hij zal vertegenwoordigd worden door zijn raadsman, mr. W;

Gelet op de mail dd. 7 januari 2019 waarbij dhr. De Y, algemeen directeur en afgevaardigd bestuurder van de VZW B, zich verontschuldigt voor de zitting en stelt dat hij zal vertegenwoordigd worden door mevrouw Z. Deze mail bevat in bijlage een schriftelijk mandaat voor mevrouw Z, getekend door dhr. Y. Het origineel mandaat werd overhandigd ter zitting;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevr. Z en mr. W tijdens de zitting van 10 januari 2019;

Overwegende dat de aanvrager zich, blijkens het aanvraagformulier, niet bevindt in één 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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Chris Vanlaere, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid;
- Mevrouw Riet Vanden Driessche, 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 verzoeker werd voorgelegd, onderzocht.

De aanvraag vermeldt dhr. X als verzoekende partij, terwijl het ondernemingsnummer dat vermeld wordt bij de verzoekende partij (xxx.xxx.xxx) toebehoort aan de BVBA A, waarvan dhr. X de zaakvoerder is.

Mr. W wees er ter zitting op dat het nog niet definitief beslist is of de voorgestelde activiteit zal verricht worden in het kader van de vennootschap of ten persoonlijke titel.

Dhr. X wenst in elk geval vanaf 31 januari 2019 op zelfstandige basis te fungeren als docent voor de opleiding "Familiaal ondernemen", welke georganiseerd wordt door de VZW B (KBO xxx.xxx.xxx).

De BVBA A heeft, blijkens haar oprichtingsakte dd. 8 oktober 2004, onder meer als maatschappelijk doel: privaatscursussen of schriftelijke cursussen voor algemene beroeps- of technische vorming en volwassenen, coaching, consulting en trainingen.

De vzw B is een erkend centrum voor vorming van zelfstandigen en kmo's en zorgt voor de concrete uitvoering van de ondernemingsvorming die aan haar wordt uitbesteed door C, een agentschap van de Vlaamse overheid die als taak heeft het verzekeren van een arbeidsmarktgerichte competentieontwikkeling van jongeren en volwassenen.

Dhr. X diende zijn aanvraag in bij aangetekend schrijven dd. 13 november 2018. Het begeleidend schrijven bij de aanvraag werd meeondertekend door dhr. Y, algemeen directeur en afgevaardigd bestuurder van de VZW B. De aanvraag bevat ook een "motivatie voor de arbeidsrelatie" vanwege mevr. Z, juridisch adviseur bij VZW B.

Ter zitting bevestigde zowel mevr. Z als mr. W, dat voorliggende aanvraag op gezamenlijk initiatief van de partijen gebeurde.

De Commissie stelt vast dat de aanvraag gebeurde binnen de door artikel 338, §2 van de programmawet van 27 december 2006 voorgeschreven termijn, namelijk hetzij voorafgaand aan de aanvang van de

arbeidsrelatie, hetzij binnen een termijn van een jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie, waardoor deze aanvraag ontvankelijk is.

Er dient op gewezen te worden dat zelfs indien de aanvraag betrekking zou hebben op prestaties in het kader van de BVBA A, de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie deze aanvraag kan onderzoeken en dit ondanks het feit dat een overeenkomst tussen twee rechtspersonen in principe uitsluit dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De Commissie kan immers nagaan of er sprake is van veinzing en kan peilen of de werkelijke wil van de partijen erin zou bestaan om een rechtstreekse contractuele relatie tot stand te brengen tussen een fysiek persoon en een vennootschap. [Arbeidshof Brussel, 26 september 2008, *JTT*, 2008, p. 468; arbeidsrechtbank Brugge, 28 december 1994, *JTT*, 1995, p. 305].

Gezien de voorgenomen 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 de aanvrager voor een samenwerking op zelfstandige basis. Er werd een overeenkomst opgesteld, hierin wordt uitdrukkelijk gesteld dat het gaat om een aannemingsovereenkomst.

In het aanvraagformulier wordt als volgt geantwoord op de vraag "Beschrijf de **organisatie van de werktijd**": "*In onderling overleg overeengekomen uurrooster, in functie van mijn overige activiteiten als zelfstandig consultant en ifv de praktische organisatie van de lessen voor B.*

*De samenwerkingsovereenkomst stelt in punt 6: "De uitvoeringsmodaliteiten van elk programma/project, zijnde een gedetailleerde omschrijving van de opdracht, het aantal sessies/uren, de uitvoeringsdata en/of begin- en einddatum van de uitvoeringsperiode, worden in onderling overleg bepaald en in een afzonderlijke 'bijlage bij de aannemingsovereenkomst' door B aan de docent bevestigd en door beide partijen ondertekend."*

Punt 8 van de overeenkomst stelt: "*Indien de docent in de onmogelijkheid verkeert om vorming/begeleiding te geven op de voorziene dag en/of uur, verbindt hij er zich toe B zo vlug mogelijk van zijn afwezigheid op de hoogte te stellen. In dit geval kan de docent voor een vervanger zorgen, mits voorafgaande goedkeuring door B. Is dit niet mogelijk, dan zal in de mate van het mogelijke in onderling overleg een nieuwe datum vastgesteld worden."*

Ter zitting werd verduidelijkt dat de voorafgaande goedkeuring van de vervangende docent enkel tot doel heeft de kwaliteit van de cursus te garanderen.

In het aanvraagformulier wordt als volgt geantwoord op de vraag "Beschrijf de **organisatie van de werktijd**": "*Vrij om zelf de modules volgens eigen expertise in te delen en voor te bereiden. Vrij om zelf het lesmateriaal en syllabus op te stellen, weliswaar volgens vooraf opgestelde inhoudelijke objectieven.*

*Geen exclusiviteit, vrijheid om een lesopdracht/aanbod te aanvaarden of te verwerpen indien niet passen in mijn overige zelfstandige activiteiten. De vergoeding ligt niet vooraf vast, maar werd overeengekomen in onderling overleg.”*

In punt 7 van de aannemingsovereenkomst staat vermeld: *“De docent organiseert zijn prestaties in volledige vrijheid en onafhankelijkheid. Hij voert het programma/project uit volgens zijn eigen inzichten, van uit zijn specifieke praktijkervaring, wel steeds binnen het kader van de vooraf bepaalde leerstof voor die opleiding. Hij stelt zelfstandig de nodige syllabi, documentatie, begeleidingsrapporten enz. samen, bezorgt deze tijdig digitaal aan B en verbindt er zich toe deze, indien nodig, te actualiseren gedurende de looptijd van het betreffende programma.”*

In de bijlage bij de aannemingsovereenkomst wordt de opdracht in artikel 1.1. als volgt verder uitgewerkt:

*“De docent zal in het kader van de overeenkomst volgende diensten leveren (deleten wat niet van toepassing is):*

- Lesplanontwikkeling: ..... werkt in samenwerking met B lesplannen voor het door C erkende ondernemerschapstrajecten uit volgens de hierna overeengekomen ontwikkelvergoeding op basis van de leerdoelen en leerinhouden die worden bepaald in het curriculum*
- Ontwikkeling studiemateriaal: ..... ontwikkelt studiemateriaal in opdracht van B en staat de eigendomsrechten op deze informatie af tegen de hierna overeengekomen ontwikkelvergoeding*
- Digitale leeromgeving: ..... stelt haar educatieve leeromgeving tegen een vast tarief (beschreven in het curriculum) ter beschikking aan lesdeelnemers binnen het optionele afstandsleerplan dat wordt voorzien in de leertrajecten*
- Lesgeven: optreden als docent in de opleiding ..... voor specifieke leeronderwerpen, volgens het lessenrooster opgemaakt in onderling overleg:*

Type dienst	Datum	Start	Einde	locatie

- Competentieprofiel uitwerken: B en ..... werken samen competentieprofielen uit wanneer deze deel uitmaken van het curriculum*
- Communicatie en marketing: De docent maakt de opleiding kenbaar aan zijn netwerk.”*

In de “motivatie voor de arbeidsrelatie” stelt mevr. Z: *“Zo wensen wij samen te werken met X, zelfstandig consultant in hoofdberoep, die vanuit zijn jarenlange expertise meerwaarde kan bieden bij het samenstellen van het curriculum en het geven van een aantal opleidingssessies.”*

Op de vraag of er **hiërarchische controle mogelijk** is wordt in het aanvraagformulier gesteld: *“Enkel in het kader van de kwaliteitsvereisten.”*

In de begeleidende “motivatie voor de arbeidsrelatie” stelt dhr. X: *“De mogelijkheid tot controle vanwege B beschouw ik niet als een hiërarchische controle, maar is bedoeld om de kwaliteit en de inhoud van de lessen te kunnen beoordelen”.*

In de begeleidende "motivatie voor de arbeidsrelatie" stelt mevr. Z: *"Omwille van zijn zelfstandigheid en omdat hij zijn persoonlijke inbreng doet in de inhoud van het door hem te geven lesmodules, zijn wij van mening dat er geen sprake is van een werkgeversgezagsrelatie. (...) De mogelijkheid tot controle vanwege B beschouwen wij niet als een hiërarchische controle, doch is bedoeld om de kwaliteit en de inhoud van de lessen te kunnen beoordelen"*.

Ter zitting verduidelijkte mevrouw Z dat de controle zal bestaan uit het meevolgen van de les door een medewerker van B. Ze benadrukte dat enkel de kwaliteit van de les zal beoordeeld worden. Daarnaast zal er ook een evaluatie gebeuren door de cursisten zelf.

**Uit het voorgaande blijkt dat de partijen uitdrukkelijk kiezen voor een aannemingsovereenkomst en dat er sprake is van een zekere vrijheid van organisatie van de werktijd. Ook op het vlak van de organisatie van het werk heeft dhr. X een vrij grote mate van vrijheid.**

**De geplande controles lijken te zullen gebeuren in het kader van een kwaliteitscontrole, veeleer dan dat zij een uiting zijn van hiërarchische controle.**

**Uit dit alles volgt dat de voorgelegde arbeidsrelatie gekwalificeerd dient te worden als een samenwerking tussen zelfstandigen.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 10 januari 2019.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.6. Dossier nr. 148 - Activiteitssector: Eetgelegenheden met volledige bediening (NACEBEL 56.101)

### 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 23 november 2018;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier dd. 5 november, met de handtekening van X;
- Uittreksel Kruispuntbank van Ondernemingen;

Gelet op de mail dd. 4 december 2018 waarbij mevrouw X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 5 december 2018 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 10 december 2018 waarbij mevrouw X om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 17 december 2018 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 17 december 2018 waarbij mevrouw X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat haar aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 10 januari 2019;

Gelet op de mondelinge toelichting van mevrouw X tijdens de zitting van 10 januari 2019;

Overwegende dat de aanvrager zich, blijkens het aanvraagformulier, niet bevindt in één 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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid;
- De heer Chris Vanlaere, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid;

- Mevrouw Riet Vanden Driessche, 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 mevrouw X.

Mevrouw X is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer xxx.xxx.xxx 0701.778.667.

Mevrouw X is stagiair syndicus. De vergoeding van een stagiair syndicus is door het Belgisch Instituut van Vastgoedmakelaars vastgelegd op 715,66€/maand (exclusief btw). Mevrouw X wenst dit beperkt loon aan te vullen door te werken in een restaurant. Zij wenst dit te doen op zelfstandige basis.

Haar werk zal bestaan uit het bedienen van klanten (drink opnemen, opdienen en afruimen), helpen in de keuken (aanbrengen borden) en opkuisen (afwas, opkuis keuken na de service). Ter zitting verduidelijkte mevr. X dat zij in het verleden reeds als jobstudent werkte in het restaurant.

Mevrouw X diende haar aanvraag in bij aangetekend schrijven dd. 23 november 2018.

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

Gezien de voorgenomen 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 de werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Wat betreft de wil der partijen kiest mevrouw X voor een samenwerking op zelfstandige basis. Er werd nog geen schriftelijke overeenkomst opgemaakt. Een dergelijke overeenkomst zal eventueel pas opgemaakt worden nadat de Commissie heeft beslist.

Er werden, ter verduidelijking aan mevrouw X volgende schriftelijke vragen gesteld:

a) Waarom verkies je te werken als zelfstandige in het restaurant? Waarom niet als gelegenhedsarbeider?

- Antwoord mevrouw X: *“Een gelegenhedsarbeider mag maximum 2 aaneensluitende dagen werken, wat voor mij een beperking zou vormen. Rustige momenten op kantoor (denk aan de week tussen Kerst en Nieuw) kan ik op die manier compenseren door meerdere aaneensluitende dagen te gaan werken in het restaurant, wat als gelegenhedsarbeider niet mogelijk is. Verder zou ik doorheen het*

*jaar willen bijspringen wanneer zij hulp kunnen gebruiken en het voor mij uitkomt. Als ik in een week veel afspraken heb/het druk heb op kantoor en verkies om te werken in het weekend in het restaurant, kan ik niet het volledige weekend werken (3 aaneensluitende dagen). Bovendien zou ook bijspringen in het begin van de week erop onmogelijk zijn hierdoor."*

b) Wat is het standpunt van de zaakvoerder/uitbater van de horecazaak? Gaat zijn voorkeur ook uit naar een samenwerking op zelfstandige basis of is het hem om het even?

- Antwoord mevrouw X: *"De zaakvoerder is niet op zoek naar nieuwe ingeschreven werknemers, enkel flexi jobbers of studenten aangezien deze minder lasten met zich meebrengen. Ik kan enkel bij hem aan de slag als zelfstandige (met bewijs van niet-schijnzelfstandigheid), aangezien hij de facturen die ik uitschrijf, kan inbrengen als kost. Op die manier heeft hij een extra werkkraft (waar hij ten tijde van jobstudent zeer tevreden van was) zonder het extra werk/kost van een personeelslid."*

In het aanvraagformulier wordt op de vraag "beschrijf de **organisatie van de werktijd**" door mevrouw X geantwoord: *"Ik zal als zelfstandige werken. Dit wil zeggen dat ik mijn uren vrij ga kiezen (rekening houdend met de nood aan mankracht/drukke in het restaurant). Indien er voldoende werknemers/jobstudenten ter beschikking zijn, zal mijn aanwezigheid niet noodzakelijk zijn. De resultaten behalen (mensen zijn bediend en geholpen, keuken is opgekuist, zaal klaargemaakt etc) zijn het belangrijkste, welke uren hieraan besteed worden staan vrij"*.

Daarnaast stelt de aanvraag: *"In geval van ziekte dient er geen medisch attest te worden voorgelegd en eventuele verlofdagen worden zelf ingepland"*.

Ter zitting benadrukte mevrouw X dat zij haar uren vrij zal kunnen kiezen en derhalve zelf zal bepalen wanneer ze wenst te werken.

Daarnaast werden er volgende schriftelijke vragen gesteld:

a) Wie bepaalt er de openingsuren van de horecazaak?

- Antwoord mevrouw X: *"De zaakvoerder beslist de openingsuren van de zaak."*

b) Wie bepaalt de sluitingsdag van de horecazaak?

- Antwoord mevrouw X: *"Momenteel is het restaurant 7/7 geopend. De zaakvoerder zal een eventuele sluitingsdag zelf bepalen."*

c) Wie bepaalt de eventuele jaarlijkse sluitingsperiode (winter – jaarlijkse vakantie) van de horecazaak?

- Antwoord mevrouw X: *"In samenspraak met zijn aangenomen personeel zal eveneens de zaakvoerder hierover beslissen."*

d) Wie bepaalt er wanneer je welk werk moet doen (drank opnemen, opdienen, afruimen, helpen in de keuken, afwas, opkuis, enz.)?

- Antwoord mevrouw X: *"Dit is vrij in te vullen. De taken worden afgewerkt op basis van prioriteit: mensen moeten eerst drinken hebben voor ze eten opgediend krijgen etc. Ook hier wordt er gekeken naar waar er werk te veel is en handen te kort. Het is wel zo dat de zaalmanager af en toe kan vragen om op een bepaalde plaats bij te springen."*

e) Hoe ga je vergoed worden (per uur? Per dag? deel van de winst?)

- Antwoord mevrouw X: *"Er zal een uurloon worden afgesproken."*

f) Zullen er facturen opgemaakt worden?

- Antwoord mevrouw X: *“Er zullen facturen worden opgemaakt op basis van de gepresteerde aantal uren. Hierop zal 21% btw worden toegepast.”*

Op de vraag “beschrijf de organisatie van het werk” wordt in het aanvraagformulier geantwoord: *“De resultaten behalen zijn het belangrijkste, welke uren hieraan besteed worden staan vrij. Op welke manier deze taken worden uitgevoerd speelt geen rol, als ze maar goed zijn uitgevoerd”.*

Er werden volgende bijkomende schriftelijke vragen gesteld:

a) Wie bepaalt er de personeelsbezetting (met name hoeveel personen zijn er nodig in de keuken, hoeveel in de zaal enz.)

- Antwoord mevrouw X: *“De personeelsbezetting wordt bepaald op basis van het aantal reservaties. De zaalmanager maakt een week op voorhand een personeelsplanning op die in de loop van de week lichtjes kan wijzigen.”*

b) Door wie worden de taken verdeeld onder de verschillende werknemers (wie ruimt welke tafels afruimt, wie doet wat)?

- Antwoord mevrouw X: *“De zaalmanager geeft bij het opstellen van de planning aan wie wat doet. Op de dag zelf wordt er wel voornamelijk gekeken welk werk er is en waar er handen te kort zijn om te kijken waar men kan inspringen.”*

c) Wie bepaalt er wanneer je welk werk moet doen (drank opnemen, opdienen, afruimen, helpen in de keuken, afwas, opkuis, enz.)?

- Antwoord mevrouw X: *“Dit is vrij in te vullen. De taken worden afgewerkt op basis van prioriteit: mensen moeten eerst drinken hebben voor ze eten opgediend krijgen etc. Ook hier wordt er gekeken naar waar er werk te veel is en handen te kort. Het is wel zo dat de zaalmanager af en toe kan vragen om op een bepaalde plaats bij te springen.”*

d) Wie bepaalt er het menu van het restaurant?

- Antwoord mevrouw X: *“Het menu wordt bepaald door de zaakvoerder in samenspraak met de koks.”*

e) Wie bepaalt er welke dranken er verkocht worden?

- Antwoord mevrouw X: *“De zaakvoerder beslist dit waarschijnlijk samen met de zaalmanagers.”*

f) Wie legt de prijzen in de zaak vast?

- Antwoord mevrouw X: *“Dit behoort tot het takenpakket van de zaakvoerder.”*

g) Wie bepaalt met welk materiaal het werk wordt gedaan?

- Antwoord mevrouw X: *“Er wordt gewerkt met het materiaal dat voorhanden is in het restaurant.”*

h) Wie bepaalt welke kledij er dient gedragen te worden tijdens het werk?

- Antwoord mevrouw X: *“Er is geen specifieke kledingdracht. Er wordt aangeraden in een donkere kleur en deftig gekleed te werken.”*

Op de vraag of er hiërarchische controle mogelijk is wordt in het aanvraagformulier gesteld: *“Er is geen gezag mogelijk aangezien ik zelf het werk en mijn werktijd zal bepalen.”*

Er werd volgende bijkomende vraag gesteld:

a) "Hoe en door wie wordt bepaald of de taken goed zijn uitgevoerd?"

- Antwoord mevrouw X: *"De zaalmanager en baas geven tijdig aan wanneer er meer aandacht moet worden geschonken aan een bepaald iets (bv: sneller gaan afruimen, eten minder vlot doorbrengen etc.) maar melden het ook duidelijk indien men tevreden is."*

**Uit het voorgaande blijkt dat er in de voorgelegde arbeidsrelatie slechts in beperkte mate sprake is van een vrijheid van organisatie van het werk en dat er een zekere vorm van hiërarchische controle mogelijk is.**

**De vrijheid van organisatie van de werktijd die mevrouw X zal hebben, onder de vorm van een grotere vrijheid dan de overige werknemers in de zaak om haar uren te kiezen, is op zich onvoldoende om voorgelegde samenwerking te kwalificeren als een samenwerking tussen zelfstandigen.**

**Mevrouw X zoekt een alternatief tewerkstellingsstatuut voor een werkzaamheid als jobstudent of flexi-jobber. Ze werkt de facto op een zelfde wijze; nochtans werken flexi-jobbers en jobstudenten ook in een arbeidsrelatie als werknemer. Op gebied van organisatie van het werk en hiërarchische controle is er geen enkel concreet verschil met haar vroegere tewerkstelling als jobstudent.**

**Rekening houdende met deze gegevens beslist de Commissie dat voormelde arbeidsrelatie niet verenigbaar is met de kwalificatie die de partijen aan de beoogde arbeidsrelatie hebben gegeven, met name een samenwerking tussen zelfstandigen.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 10 januari 2019.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.7. Dossier nr. 149 - Activiteitssector: Detailhandel in onderkleding, lingerie en strand- en badkleding in gespecialiseerde winkels (NACEBEL 47.714)

Dossier n°: 149 – FR – 20190102

Demande unilatérale

Partie demanderesse: Madame x

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 2/1/2019 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Monsieur Y, l'époux de Madame X, a été entendu en date du 17/1/2019 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jean-François NEVEN, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des informations complémentaires données par Monsieur Y lors de l'audience du 17/1/2019 ;

a) Exposé de la demande

Que Madame X exerce une activité d'indépendante à titre complémentaire de création et de commercialisation de foulards (sous la marque Z) ;

Que la commercialisation se fait soit par internet, soit dans des boutiques qui lui achètent ses productions ;

Que l'une de ces boutiques partenaires, la boutique W, lui a proposé de travailler, à raison de 18 heures par semaine, comme vendeuse, ce qu'elle a accepté ;

Que la collaboration a débuté, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, en décembre 2018 ;

Que Madame X expose que ce statut ne lui convient pas et qu'elle souhaiterait exercer sa fonction de vendeuse en tant qu'indépendante, notamment, pour pouvoir adapter le volume de ses prestations de vendeuse en fonction des fluctuations (saisonnnières) de l'activité de vente et de production de foulards ;

b) Principes et dispositions pertinents

Qu'en règle, le « *lien de subordination qui est la caractéristique du contrat de travail existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne* » (Cass. 10 septembre 2001, S.00.0187F; Cass. 27 avril 1998, S.97.0090.F; Cass. 23 juin 1997, S.96.0140F; Cass. 9 janvier 1995, Pas. 1995, p. 28; Cass. 14 novembre 1994, Pas. 1994, p. 936) ;

Que, pour qu'il y ait subordination, l'autorité ne doit pas être exercée de manière constante ;

Qu'en cas de discussion du lien de subordination, il y a lieu de se référer aux dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Que les dispositions du chapitre V/1 de cette loi-programme qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Que la vente de vêtements et d'accessoires de mode n'est pas l'une des activités pour lesquelles ces présomptions sont prévues ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'il a été jugé par la Cour de cassation :

*« La liberté d'organisation du temps de travail qui, en vertu de l'article 333, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, est l'un des critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité requis pour un contrat de travail, concerne la question de l'indépendance ou non en matière d'emploi du temps au cours de la plage de travail pendant laquelle le travail doit être effectué ou l'exécutant du travail doit être disponible selon l'accord conclu entre les parties.*

*La circonstance que celui qui exécute le travail dispose de la liberté de donner suite ou non à une offre de travail de son employeur et qu'il peut, le cas échéant, la refuser, n'empêche donc pas que, dès qu'il a accepté le travail, l'employeur dispose de sa main-d'œuvre et affecte celle-ci selon les dispositions du contrat.*

*Le simple fait qu'il ait toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail n'implique pas que celui qui exécute le travail soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée » (Cass. 18 octobre 2010 S.10.0023.N).*

c) Appréciation dans le cas d'espèce

Qu'en l'espèce, la volonté des parties est incertaine, les parties ayant conclu un contrat de travail que Madame X n'estime pas adapté à sa situation ;

Que les intentions de la cocontractante, la boutique W, n'ont pas été précisées ;

Que selon le formulaire de demande, « pour la bonne organisation du magasin, il est (...) convenu que les prestations sont effectuées selon l'organisation mise en place par la gérante » ;

Qu'il résulte aussi des explications fournies lors de la séance du 17 janvier 2019 que Madame X exerce ses fonctions de vendeuse dans les mêmes conditions que les autres vendeuses salariées de la boutique et qu'elle doit donc répondre aux instructions de la gérante qui elle-même est placée sous l'autorité de la propriétaire ;

Qu'en ce qui concerne les instructions, il n'est pas envisagé que les choses évoluent lorsque le contrat de travail à durée déterminée actuellement en cours prendra fin ;

Qu'il a été précisé que les prestations de vendeuse de Madame X ne se limitent pas à la vente de ses foulards mais concernent l'ensemble des articles vendus par la boutique ;

Qu'il résulte de ces différents éléments que lorsqu'elle exerce ses fonctions de vendeuse, la liberté d'organisation du travail de Madame X est restreinte et que la possibilité d'un contrôle hiérarchique est établie à suffisance ;

Qu'en soi le fait de revendiquer une liberté d'organisation du temps de travail reste compatible avec un lien de subordination ;

Que même en présence d'horaires flexibles et d'une possibilité de refuser certaines prestations, les prestations effectivement exécutées pour l'employeur sont susceptibles d'être exécutées dans le cadre d'un lien de subordination (voir Cass. 18 octobre 2010, cité ci-dessus) ;

Que la législation sur les contrats de travail à temps partiels permet d'ailleurs, dans une certaine mesure, de mettre en place des régimes de travail et des horaires variables ;

Que la circonstance, certes tout à fait propre au cas d'espèce, que Madame X a également la qualité de fournisseur de la boutique pour laquelle elle travaille est un élément neutre et ce d'autant plus que la vente des foulards créés et produits par Madame X reste une part accessoire de son activité de vendeuse ;

Qu'au vu des éléments produits, la Commission décide que la relation de travail avec la boutique W est une relation de travail salariée ;

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que la **demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable et non fondée** et qu'au vu des éléments produits, la relation de travail avec la boutique W est une relation de travail salariée.

Ainsi décidé à la séance du 17/1/2019.

Le Président,  
Jean-François NEVEN

## 5.8. Dossier nr. 150 - Activiteitssector: Algemene bouw van residentiële gebouwen (NACEBEL 41.201)

Dossier n°: 150 – FR – 20181221

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 21/12/2018 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- un courrier explicatif comprenant 15 documents relatifs à son affiliation comme travailleur indépendant, aux paiements des cotisations sociales, à sa cessation d'activité, aux prestations effectuées pour les différentes sociétés ;

Attendu que le demandeur n'a pas demandé à être entendu ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jean-François NEVEN, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide** à la majorité ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;

Que l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué lors de sa relation de travail avec différentes sociétés dont Y Sprl et Z ;

Que l'intéressé était considéré comme associé actif dans ces deux sociétés ;

Que l'intéressé a cessé la relation de travail avec la société Y le 29/6/2018 ;

Qu'il semblerait que l'intéressé ait ensuite repris une activité au sein de la société Z d'août 2018 à octobre 2018 ;

Qu'en tout état de cause, cette éventuelle relation de travail a pris fin ;

Que, par conséquent, la demande n'est pas recevable ;

Qu'au vu de l'objectif de la Loi-programme (I) du 27/12/2006 et du caractère préventif de la mission de « ruling social » attribuée à la Commission, celle-ci ne peut se prononcer sur une demande relative à une relation de travail qui a pris fin ;

Attendu, de plus, que malgré le fait que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée, une plainte a été introduite auprès de l'ONSS ;

Que l'article susmentionné précise que : « *Aucune décision ne peut être donnée :*

*1° lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail ;*

*2° lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée. »*

Que la Commission ne peut donc se prononcer ;

Que la demande n'est pas recevable ;

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée est **irrecevable** car une enquête est ouverte auprès de l'ONSS et la relation de travail a pris fin.

Ainsi décidé à la séance du 17/1/2019.

Le Président,  
Jean-François NEVEN

## 5.9. Dossier nr. 151 - Activiteitssector: Detailhandel in fietsen in gespecialiseerde winkels (NACEBEL 47.785)

Dossier nr: 151/nl/2019/ NV Y

Verzoekende partijen:

- NV A

### **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 23 januari 2019;

Gelet op het ontvangen aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. X, afgevaardigd bestuurder van de NV Y.

Gelet op de mail dd. 14 februari 2019 waarbij de aanvrager om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op het aangetekend schrijven dd. 29 maart 2019 waarbij aan voormeld verzoek om bijkomende inlichtingen wordt herinnerd, gezien er geen antwoord werd ontvangen;

Gelet op het bij mail dd. 14 april 2019 ontvangen antwoord met in bijlage de samenwerkingsovereenkomst, gesloten tussen de BVBA Z en de NV Y;

Gelet op de mail dd. 11 juni 2019 waarbij de aanvrager om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de mail dd. 12 juni 2019 ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail dd. 18 juni 2019 waarbij dhr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat zijn aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 2 juli 2019;

Gelet op de mails dd. 19 juni 2019 waarbij dhr. X meldt aanwezig te kunnen zijn op de zitting;

Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. 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 dhr. X. Dhr. X is afgevaardigd bestuurder van de NV Y. De NV Y is gekend op de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer xxx.xxx.xxx.

Deze vennootschap sloot op 1 januari 2019 een overeenkomst met de BVBA Z waarbij wordt overeengekomen dat partijen vanaf 1 januari 2019 samen een verkooppunt van Fietsen Z gaan beheren. Dit verkooppunt is gelegen te xxx en is eigendom van de NV Y.

Tijdens de mondelinge toelichting ter zitting stelde dhr. X dat de arbeidsrelatie eigenlijk al begon op 1 november 2015. Er werd toen ook een overeenkomst opgesteld. Dhr. X benadrukte dat de wijze waarop werd samengewerkt gedurende de hele periode ongewijzigd is gebleven. De voorgelegde overeenkomst, welke in werking trad op 1 januari 2019, verschilt enkel van de vorige wat betreft de dagvergoeding.

**Conform artikel 338, §2 van voormelde programmawet dient een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie aan de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie te gebeuren binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.**

**Gezien de arbeidsrelatie in casu een aanvang nam op 1 november 2015 dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde.**

**Uit het voorgaande volgt dat de bovenvermelde aanvraag niet ontvankelijk is.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 2 juli 2019.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.10. Dossier nr. 152 - Activiteitssector: Integrale jeugdhulp met huisvesting (NACEBEL 87.901)

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, hulpverleners, 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 de 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

## 5.11. Dossier nr. 153 - Activiteitssector: Elektrotechnische installatiewerken aan gebouwen (NACEBEL 43.211)

Dossier n°: 153 – FR – 20190321

Demande conjointe

Demandeur I : X

Demandeur II : Y

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 21/03/2019 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- le projet de contrat de travail ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties demanderesses déclarent, dans le formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties n'ont pas demandé à être entendues ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission **décide** à la majorité ;

Que la demande vise la relation de travail entre Monsieur X et Madame Y (son épouse) ;

Que Monsieur X souhaiterait engager son épouse comme salariée pour effectuer des tâches administratives ;

**Que la Commission prend acte du désistement des intéressés en date du 6/7/2019 ;**

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée est devenue **sans objet**.

Ainsi décidé à la séance du 16/7/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.12. Dossier nr. 154 - Activiteitensector: Overheden van gemeenschappen en gewesten (NACEBEL 84.112)

Dossier nr: 154/nl/2019/X

Verzoekende partij: 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 1 april 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Brief dd. 1 april 2019, met de handtekening van X;
- Aanvraagformulier, dd 30 maart 2019, met de handtekening van X;
- Kunstendecreet;
- Draaiboek beoordeling;
- Kostennota commissiewerk;

Gelet op de bij mail dd. 21 mei 2019 van dhr. X ontvangen bijkomende informatie;

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 Beleidsondersteuning en -coördinatie, 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 dhr. X.

Dhr. X werd bij Besluit van de Vlaamse minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel van xx/xx/xxxx benoemd tot lid van de pool van voorzitters, als vermeld in artikel 38 van het Kunstedecreet van 13 december 2013 en dit voor de periode van 1 juni 2015 tot en met 13 mei 2019.

Het betreft hier de voorzitters van de commissies die conform voormeld decreet oordelen over het toekennen van subsidies aan de professionele kunsten.

Deze commissies hebben als taak de toekenningsvoorwaarden na te gaan, de kwaliteit te beoordelen van de artistiek-inhoudelijke aspecten en een gemotiveerd artistiek-inhoudelijk advies op te stellen.

Conform voormeld artikel 38 heeft de voorzitter van een dergelijke commissie als taak de werkzaamheden van de commissies voor te bereiden, te organiseren en te leiden.

Dhr. X heeft achtereenvolgens die taak uitgeoefend in de commissies muziek, podiumkunsten en architectuur.

In het begeleidend schrijven bij het aanvraagformulier stelt dhr. X het volgende: *“ Vorige zomer kreeg ik van de nationale hulpkas een vragenformulier waarin ze zeggen over informatie te beschikken dat ik zelfstandige in bijberoep zou zijn. Na veel vijven en zessen blijkt het om het commissie werk te gaan “*

In zijn mail dd. 21 mei 2019 verduidelijkt dhr. X: *“De arbeidsrelatie bestaat inderdaad sinds 2015, maar tot begin dit jaar was niet duidelijk dat de opdracht vervuld werd als zelfstandige in bijberoep. Dat was noch voor mezelf, noch voor de opdrachtgevende overheid duidelijk. Het is naar aanleiding van een beslissing door de hulpkas voor zelfstandigen dat ik plots en ongevraagd geconfronteerd werd met een zelfstandigenstatuut... “*

**Uit het voorgaande blijkt dat de aanvraag betrekking heeft op een arbeidsrelatie waarover de Nationale Hulpkas, zijnde het socialeverzekeringsfonds van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, een onderzoek heeft geopend.**

**In een dergelijke situatie kan, conform artikel 338, §3, 1° van voormelde programmawet door de commissie geen beslissing worden gegeven.**

**Conform artikel 338, §2 van voormelde programmawet dient een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie aan de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie te gebeuren binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.**

**Gezien de arbeidsrelatie in casu een aanvang nam op 1 juni 2015 dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde.**

**Uit het voorgaande volgt dat de bovenvermelde aanvraag niet ontvankelijk is, vermits de aanvraag enerzijds niet binnen de gestelde termijn gebeurde en het anderzijds gaat om een arbeidsrelatie waarover een onderzoek werd geopend door een instelling van sociale zekerheid.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 2 juli 2019.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

### 5.13. Dossier nr. 155 - Activiteitensector: Overige detailhandel in voedingsmiddelen in gespecialiseerde winkels, n.e.g. (NACEBEL 47.299)

Dossier n°: 155 – FR - 20190404

Demande conjointe

Demandeur I : Madame X

Demandeur II : Monsieur Y

#### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 4/4/2019 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties demanderesses déclarent, dans le formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Madame X a été entendue en date du 4/10/2019 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des informations communiquées par l'intéressée à l'audience ;

Que la demande vise la relation de travail entre Madame X et Monsieur Y (époux de Madame X) ;

Que Madame X souhaite engager son époux comme travailleur salarié dans son magasin (vente de machines à café, vente de café, tearoom) ;

Que celui-ci effectuera des tâches telles que vente dans le magasin et préparation des différentes boissons dans le tearoom ;

Que les parties s'interrogent sur la possibilité d'un lien de subordination ;

Que les dispositions du chapitre V/1 de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande signé par les deux parties et de l'audition de Madame X ;

Qu'il résulte, par ailleurs, de ce formulaire de demande et de l'audition de Madame X que :

- Monsieur Y effectuera les tâches demandées et définies par son épouse ;
- Madame X prendra toutes les décisions en rapport avec l'activité ;
- Monsieur Y ne pourra pas organiser son travail comme il le souhaite ;
- L'horaire de travail sera clairement défini dans le contrat de travail qui sera établi ;

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le statut d'épouse du gérant de la société n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable et fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de salarié.

Ainsi décidé à la séance du 4/10/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.14. Dossier nr. 156 - Activiteitssector: Overige posterijen en koeriers (NACEBEL 53.200)

Dossier n°: 156 – FR – 20190416

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X SA- représentée par Y (gérante)

N°BCE : 0880.178.889

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 16/04/2019 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- la convention de sous-traitance du 2 février 2019 entre la SA X et M.Z ;
- la convention de sous-traitance du 27 mars 2019 entre la SA X et la SCS W ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 17/7/2019, soit :

- un exemple de contrat de leasing conclu par X ;
- un exemple de convention de mise à disposition d'une voiture par X à un sous-traitant ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Madame Y a été entendue accompagnée de son avocat Maître Q en date du 16/7/2019 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;

- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide** à la majorité ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;

Que l'intéressée s'interroge sur le statut de travailleur indépendant souhaité par ses chauffeurs ;

Que la demande vise la relation de travail entre la société X et des chauffeurs s'occupant du ramassage du courrier pour le compte de cette société ;

Que ces différents chauffeurs exercent cette activité le plus souvent de manière complémentaire à un emploi salarié temps-plein dans un autre secteur ;

Qu'il s'agit d'une activité de quelques heures par jour ;

## 1. Les critères spécifiques

Attendu que les dispositions du chapitre V/1 de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, trouvent à s'appliquer en l'espèce ;

Que l'Arrêté royal du 29/10/2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers, précise cette présomption sur base de différents critères spécifiques ;

Qu'il résulte du formulaire de demande, des pièces complémentaires et de l'audition de Madame Y et son avocat que :

- les chauffeurs ne prennent aucun risque financier ou économique ;
- les chauffeurs n'ont pas de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
- les chauffeurs n'ont pas de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- les chauffeurs n'ont de pouvoir de décision concernant les prestations à prendre en compte pour l'établissement du prix des travaux ;
- les chauffeurs n'ont pas d'obligation de résultats ;
- les chauffeurs n'ont pas la possibilité d'engager du personnel pour l'exécution du travail convenu ;
- les chauffeurs n'apparaissent pas comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ;
- les chauffeurs travaillent dans des locaux dont ils ne sont pas propriétaires ou locataires et travaillent principalement avec un véhicule dont ils ne sont pas le propriétaire et qu'ils n'ont pas eux-mêmes pris en leasing ou en location ;

Que, par conséquent, au regard des critères spécifiques, les chauffeurs devraient dans le cas d'espèce être considérés comme des travailleurs salariés ;

## 2. Les critères généraux

Attendu que cette présomption peut toutefois être renversée par les critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de travailler dans le cadre d'une relation de travail indépendante résulte des déclarations de la partie demanderesse telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande et les commentaires lors de l'audience ;

Que, pour ce qui est de la liberté d'organiser le temps de travail, les chauffeurs doivent s'engager dans un créneau horaire défini à effectuer le ramassage du courrier et leur acheminement vers les bureaux de la société ;

Que, la société X laisserait la libre organisation du travail aux chauffeurs en termes d'acceptation des missions et de gestion du temps de travail ;

Que, par conséquent, au regard des critères généraux, les modalités proposées pourraient être éventuellement compatibles avec une qualification de relation de travail indépendante. Néanmoins, étant donné que la relation de travail vise des « personnes qui effectuent des transports de choses », il y a lieu de faire application de l'extension du régime de travail salarié développée au point 3.

## 3. L'extension de l'article 3, 5° de l'Arrêté royal du 28/11/1969

Attendu que l'article 3, 5° de l'Arrêté royal du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs doit également être pris en compte : « *L'application de la loi est étendue: (...) 5° aux personnes qui effectuent des transports (...) de choses qui leur sont commandés par une entreprise, au moyen de véhicules dont ils ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise ainsi qu'à cet exploitant, »*

Qu'il a été établi que les chauffeurs roulent avec un véhicule dont ils ne sont pas les propriétaires et que c'est la société X qui supporte le financement du véhicule (seule la société a conclu le contrat de leasing) même s'il y a une refacturation auprès de l'utilisateur, laquelle s'apparente à une location journalière d'un véhicule mis à disposition ;

Que, par conséquent, au regard de cette extension, l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés est étendue dans le cas d'espèce aux chauffeurs ;

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable mais non fondée**, en ce que, sous réserve de ce qui est précisé au point 2, les éléments qui lui ont été soumis contredisent la qualification de travail indépendant et donnent lieu en tout état de cause à l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Ainsi décidé le 1/8/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.15. Dossier nr. 157 - Activiteitensector: Detailhandel in motorbrandstoffen in gespecialiseerde winkels (NACEBEL 47.300)

Dossier n°: 157 – FR - 20190423

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 23/4/2019 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Attendu que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Monsieur Y a été entendu en date du 16/7/2019 en tant que représentant de Madame X ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide** à la majorité ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus ;

Que l'intéressée s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué pour la période allant du 1/1/2017 à aujourd'hui ;

Que l'intéressée travaille comme travailleuse indépendante dans une station-service dont elle est la gérante ;

Attendu que la demande n'a été pas déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Qu'en effet, la relation de travail a commencé au 1/1/2017, qu'elle a donc débuté depuis plus d'un an ;

Que la demande n'est pas recevable ;

\*\*\*

Par ces motifs, la Commission administrative estime que la demande de qualification de la relation de travail précitée est **irrecevable** car la relation de travail a débuté depuis plus d'un an.

Ainsi décidé à la séance du 16/7/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.16. Dossier nr. 158 - Activiteitssector: Algemene reiniging van gebouwen (NACEBEL 81.210)

Dossier n°: 158 – FR – 20190606

Demande conjointe

Demandeur I : X SRL – représenté par Y (gérant)

Demandeur II : Z

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 6/6/2019 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 22/8/2019, soit :

- le projet de contrat de travail ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties demanderesses déclarent, dans le formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Monsieur Y a été entendu en date du 4/10/2019 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus ;

Que la demande vise la relation de travail entre la société X (active dans le secteur des titres-services) et Madame Z (future épouse de Monsieur Y, gérant de la société X) ;

Que Monsieur Y, en tant que gérant de la société X souhaite engager sa compagne Madame Z comme travailleuse salariée ;

Que Madame Z s'occupera de recevoir les clients, de gérer les demandes, de gérer le planning, d'encoder les pièces comptables et les données relatives aux salaires ;

Que les parties s'interrogent sur la possibilité d'un lien de subordination ;

Que les dispositions du chapitre V/1 de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande signé par les deux parties et l'audition de Monsieur Y ;

Qu'il résulte, par ailleurs, de ce formulaire de demande, du projet de contrat de travail et de l'audition de Monsieur Y que :

- l'horaire de Madame Z est clairement défini dans le contrat de travail ;
- Madame effectuera les tâches qui lui incomberont en fonction des instructions données par le gérant ;
- Madame Z ne participera pas aux décisions de la société ;

Que le fait pour le travailleur de détenir 5% des parts n'est pas de nature à exclure le caractère subordonné de la relation. Ce pourcentage n'est pas de nature à révéler que Madame Z aurait la possibilité d'influencer les décisions ;

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le statut de future épouse du gérant de la société n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable et fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de salarié.

Ainsi décidé à la séance du 4/10/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTEN

## 5.17. Dossier nr. 159 - Activiteitssector: Detailhandel in niet-gespecialiseerde winkels waarbij voedings- en genotmiddelen overheersen (NACEBEL 47.112)

Dossier n°: 159 – FR – 20190607

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 7/6/2019 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;
- une lettre explicative ;
- la convention de prestation de service ;

Attendu que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Monsieur X n'a pas été entendu ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant (aidant) qui lui a été attribué lors de sa relation de travail avec Monsieur Y dans le cadre de la gestion d'un night shop ;

**Que la Commission prend acte du désistement de l'intéressé en date du 15/7/2019 ;**

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que la **demande de qualification** de la relation de travail précitée est devenue **sans objet**.

Ainsi décidé à la séance du 16/7/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.18. Dossier nr. 160 - Activiteitssector: Overige menselijke gezondheidszorg, n.e.g. (NACEBEL 86.909)

Dossier n°: 160 – FR - 20190614

Demande unilatérale

Partie demanderesse : SRL X- représenté par Y (administrateur de la société)

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 14/6/2019 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises (à la demande de la Commission) par mail en date du 19/7/2019 et du 25/7/2019, soit :

- le projet de convention entre X et les institutions hôtes ;
- le projet de convention entre X et les médecins radiologues ;
- le projet de convention entre X et les technologues ;
- l'annexe 1 à la convention entre X et le technologue concernant la rémunération ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Monsieur Y, administrateur, et Me Z, avocat, ont été entendus en date du 16/07/2019 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;

- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide** à la majorité ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;

Attendu que la SRL X (société médicale) a comme objet social de développer l'offre d'exams d'imagerie par résonance magnétique (ci-après « IRM ») tardives et nocturnes (généralement en soirée, après les heures habituellement consacrées à ce type d'exams au sein des hôpitaux) dans les hôpitaux, ainsi que les week-ends ;

Qu'elle souhaite recourir à des technologues en imagerie médicale dans le cadre d'une collaboration de travail indépendante exercée à titre complémentaire ;

Qu'elle expose que *« c'est après avoir fait le constat des très importants délais (en moyenne, supérieur à un mois) et du manque de disponibilité actuelle que connaissent les équipements d'IRM que les fondateurs de la SRL X ont souhaité développer cette offre supplémentaire en vue de rendre le matériel accessible aux patients à d'autres créneaux horaires.*

*Concrètement, cette société permet de proposer des exams IRM en utilisant les machines des institutions hospitalières les soirs de semaine ou les week-ends.*

*Des radiologues (travaillant dans diverses institutions hospitalières par ailleurs) pourraient ainsi utiliser une IRM disponible et réaliseraient cet examen médical en présence de technologues en imagerie médicale, déjà actifs au sein de l'institution hospitalière ou non. » ;*

Que la SRL X interroge la Commission en ces termes :

« La question posée est double :

- 1) *Est-ce qu'un technologue en imagerie médicale, qui travaillerait sous le statut d'indépendant à titre complémentaire, en dehors de son horaire de travail salarié, pour X, société tierce à l'institution hospitalière avec laquelle il est lié par un contrat de travail, sur le site d'un autre hôpital, court le risque de voir cette relation de travail avec X requalifiée en contrat de travail salarié ?*
- 2) *Est-ce qu'un technologue en imagerie médicale, qui travaillerait sous le statut d'indépendant à titre complémentaire, en dehors de son horaire de travail salarié, pour X, société tierce à l'institution hospitalière avec laquelle il est lié par un contrat de travail, sur le même site hospitalier que celui où il exerce son travail salarié, court le risque de voir cette relation de travail avec X requalifiée en contrat de travail salarié ? »*

Que dans le formulaire de demande, la SRL X précise :

- concernant l'organisation du temps de travail : *« les technologues en imagerie médicale décident eux-mêmes des prestations qu'ils veulent accomplir, de leurs jours de vacances et des horaires qu'ils désirent réaliser, en dehors de tout lien de subordination, via une application sur GSM (smartphone) » ;*

- concernant l'organisation du travail : « *la relation de travail est gérée via une application sur GSM (smartphone). Le technologue en imagerie médicale décide des plages horaires pour lesquelles il souhaiterait travailler en s'inscrivant pour cette plage horaire. Le paiement s'effectue au forfait par prestation effectuée* » ;
- qu'il n'y a « *pas de lien hiérarchique : le technologue effectue l'IRM sur la base des recommandations édictées par le radiologue en toute indépendance, selon les spécificités de la machine* ».

Attendu que les dispositions du chapitre V/1 de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'il résulte du formulaire de demande, des pièces complémentaires et de l'audition des représentants de la société :

- que la société X est indépendante des hôpitaux où les technologues effectuent leurs prestations ;
- que suivant la convention entre X et l'institution hôte, celle-ci s'engage à mettre ses locaux et le matériel nécessaire à disposition des prestataires de service liés à X, moyennant un pourcentage des honoraires ;
- que le technologue indépendant introduit sa disponibilité en utilisant l'application informatique à laquelle il a accès par son smartphone et détermine librement les plages horaires où il est disponible ;
- que lorsque le technologue accepte une vacation et ses horaires, celle-ci est confirmée et « devient irrévocable » ; elle est alors ouverte à la prise de rendez-vous par les patients (art. 3.4 de la convention entre X et le technologue) ;
- que la liste de rendez-vous est communiquée au technologue au plus tard la veille / le matin de la prestation (art. 3.4) ;
- que « *toute vacation pour laquelle le technologue s'est engagé est irrévocablement due* » et qu' « *en cas d'absence, il est de la responsabilité personnelle du technologue de se faire remplacer par un autre prestataire lié à X* » (art. 3.5) ;
- que le technologue est responsable de toute faute et pas seulement des fautes graves ou intentionnelles (art. 4.1) et s'oblige à souscrire à titre personnel une assurance responsabilité professionnelle préalablement à toute prestation (art.4.4) ;
- que la convention entre X et le technologue est conclue pour une durée indéterminée, chaque partie pouvant y mettre fin par un courrier recommandé ; il est précisé qu' « un préavis de 3 mois pourra être appliqué » (art. 9.2) ;
- à l'audience, la partie requérante précise :
  - o que le technologue peut retirer sa collaboration à tout moment ;
  - o que lorsque le technologue est empêché et ne peut se faire remplacer pour une prestation acceptée, il revient vers la société et le rendez-vous est annulé ou reporté ;
  - o qu'il n'y a pas d'obligation de présence minimale, ni de comptabilisation des présences / des retraits ;
  - o qu'il n'y a pas de contrôle du contenu de la prestation ;

Qu'au vu des éléments ci-dessus, la Commission considère qu'il n'y a pas d'obstacle de principe à la collaboration indépendante envisagée entre la société X et les technologues, lorsque le technologue effectue sa prestation sur un site hospitalier différent de celui où il exerce son travail salarié ;

Que toutefois, dans le cas de prestations indépendantes effectuées sur le même site, la Commission rappelle la disposition de l'article 5 bis de Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, selon laquelle : « *Des prestations de services complémentaires exécutées en application d'un contrat d'entreprise sont présumées l'être en application d'un contrat de travail sans que la preuve du contraire puisse être apportée lorsque le prestataire des services et le bénéficiaire de ceux-ci sont liés par un contrat de travail pour l'exercice d'activités similaires* » ;

Qu'il ressort des pièces produites :

- que le technologue est rémunéré au forfait par acte presté (article 1<sup>er</sup> de l'annexe 1 à la convention entre X et le technologue) ;
- que « *le technologue accepte que ses rémunérations soient collectées centralement par les institutions hôtes où il a effectués ses prestations* », qui versent ensuite les honoraires à X ; celle-ci verse les rémunérations au technologue à la fin du 2<sup>ème</sup> mois qui suit la prestation par virement bancaire (art.8. de la convention entre X et le technologue) ;
- que l'institution hôte verse à X la part d'honoraires correspondante, celle-ci étant fixée à un pourcentage des codes INAMI incluant code technique, honoraire de prescription et honoraire de consultance (article 7 de la convention entre X et l'Institution Hôte) ;

Qu'il apparaît donc que l'institution-hôte facture elle-même les prestations mais qu'elle verse à X, qui rémunère le radiologue, la part d'honoraires correspondante ;

Qu'au vu de ces éléments, il peut être admis que, même si les prestations sont facturées par l'institution-hôte, elles sont réalisées pour le compte de X, de sorte que la présomption de l'article 5 bis ne trouve pas à s'appliquer ;

Qu'il importe cependant que, dans les faits, il puisse être vérifié que l'hôpital au sein duquel le technologue est salarié n'est pas le bénéficiaire des prestations, ce qui peut ressortir du fait que le technologue a accepté de réaliser des prestations pour diverses institutions-hôtes et pas uniquement pour son employeur ;

Que sous cette réserve et pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande ne contredisent pas la qualification de contrat d'entreprise que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable et fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de travailleur indépendant.

Ainsi décidé en date du 16/9/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.19. Dossier nr. 161 - Activiteitssector: Computerconsultancy-activiteiten (NACEBEL 62.020)

Dossier n°: 161 – FR - 20190705

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 5/7/2019 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Monsieur X n'a pas été entendu ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller à la Cour du travail de Liège, Président;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué dans le secteur de la consultance informatique ;

**Que la Commission prend acte du désistement de l'intéressé en date du 11/7/2019 ;**

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée est devenue **sans objet**.

Ainsi décidé à la séance du 16/7/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.20. Dossier nr. 162 - Activiteitensector: Ambulante revalidatieactiviteiten (NACEBEL 86.905)

Dossier n°: 162 – FR – 20190716

Demande conjointe

Demandeur I : X

NN : \*

Demandeur II : Y

NN : \*

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 16/07/2019 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 24/7/2019 et 28/7/2019, soit :

- le projet de contrat de travail ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que les parties demanderesses déclarent, dans le formulaire de demande, qu'elles ne se trouvent pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 19/11/2019 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;

- Madame Laura JACQMIN, représentante de l'ONSS, Membre suppléante ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise par les parties, la Commission **décide** à la majorité ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus, du projet de contrat de travail et de l'audition de Monsieur X ;

Que la demande vise la relation de travail entre Monsieur X et Madame Y ;

Que les parties exposent que Monsieur X souhaite engager sa compagne (cohabitante légale) comme travailleuse salariée dans son cabinet de kinésithérapie ;

Que Madame Y n'exerce pas d'autres activités actuellement ;

Qu'elle compte cependant exercer un mi-temps dans un autre cabinet ;

Que l'intention des parties est donc d'occuper Madame Y à mi-temps, selon un horaire fixe ;

Que les parties s'interrogent sur la possibilité d'un lien de subordination ;

Que les dispositions du chapitre V/1 du Titre XIII de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'en l'espèce, la volonté des parties de conclure un contrat de travail salarié résulte à suffisance des déclarations des parties telles qu'elles apparaissent dans le formulaire de demande signé par les deux parties et de l'audition de Monsieur X ;

Qu'il résulte, par ailleurs, de ce formulaire de demande, du projet de contrat de travail (encore très succinct) et de l'audition de Monsieur X que :

- Madame Y devra respecter un horaire de travail qui sera clairement défini dans le contrat de travail ;
- Madame Y devra respecter le règlement de travail et la philosophie de travail du cabinet de Monsieur X lorsqu'elle effectuera les séances de kinésithérapies au cabinet de Monsieur X ou lorsqu'elle visitera les patients à leur domicile ;
- Madame Y n'interférera pas dans les décisions stratégiques du cabinet et toute la gestion administratif de celui-ci se fera par Monsieur X ;

- Les patients seront les patients du cabinet ;
- Le matériel appartient à Monsieur X et aucune intervention financière n'est prévue pour son utilisation par Madame Y.

Qu'en ce qui concerne la possibilité d'un contrôle hiérarchique, le statut de cohabitante légale de Monsieur X n'est pas en soi incompatible avec un lien de subordination ;

Que la Commission souhaite insister sur le fait que l'horaire de travail devra être indiqué de manière plus précise dans le contrat de travail et que si la réglementation relative au travail salarié à temps partiel n'était pas respectée, cela pourrait être considéré comme un indice d'une grande liberté d'organisation du temps de travail ;

Que le montant de la rémunération devra aussi être indiqué dans le contrat de travail ;

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande, ne contredisent pas la qualification de contrat de travail salarié que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable et fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de salarié.

Ainsi décidé à la séance du 19/11/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.21. Dossier nr. 162 - Activiteitssector: Ambulante revalidatieactiviteiten (NACEBEL 86.905)

*Dossier nr: 163/nl/2019/VZW X.*

Verzoekende partijen

- VZW X

- Dhr. Y

### **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, ontvangen op 10 juli 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Begeleidend schrijven mr. V d.d. 8 juli 2019;
- Aanvraagformulier d.d. 8 juli 2019, met de handtekeningen van dhr. Y en dr. W;
- Statuten VZW X.;
- Oprichting en statuten Autonome Verzorgingsinstelling Z.Z.Z.;
- Ministerieel Besluit van 26 april 2019;
- Aangetekend schrijven R.S.Z. d.d. 8 maart 2019 aan dhr. Y;
- Aangetekend schrijven VZW X d.d. 4 april 2019 aan R.S.Z.;
- Antwoordschrijven R.S.Z. d.d. 17 april 2019 aan VZW X en dhr. Y;
- Arbeidsovereenkomst d.d. 1 juli 2019;

Gelet op de mail d.d. 6 september 2019 waarbij Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 19 september 2019 van Y ontvangen antwoorden;

Gelet op de mails d.d. 30 september 2019 en 9 oktober 2019 waarbij dr. W om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd en waarbij hij op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 16 oktober 2019;

Gelet op de mails d.d. 30 september 2019 en 9 oktober 2019 waarbij dhr. Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd en waarbij hij op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 16 oktober 2019;

Gelet op de mail d.d. 11 oktober 2019 waarbij dr. W meedeelt zich niet te kunnen vrijmaken voor deze zitting;

Gelet op de mail d.d. 14 oktober 2019 waarbij dhr. Y meldt samen met zijn advocaat mr. V aanwezig te zullen zijn op de zitting;

Gelet op de mail d.d. 14 oktober 2019 waarbij dhr. Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op het bij mail d.d. 14 oktober 2019 van dhr. Y ontvangen antwoord, met volgende stukken:

- Uurrooster augustus 2019;
- Uurrooster september 2019;
- Uurrooster oktober 2019;

Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. Y en mr. V tijdens de zitting van 16 oktober 2019;

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 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:**

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

De aanvraag werd ingediend door VZW X en door Y.

Dhr. Y is algemeen directeur van de VZW X. Deze vereniging is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer xxx.xxx.xxx.

Deze VZW verenigt de artsen van de ziekenhuiscampussen A, B en C en heeft als voornaamste taak het innen en de verdeling van de honoraria van de artsen.

Dhr. Y trad op 1 mei 2007 in dienst bij de VZW X, als algemeen directeur met een arbeidsovereenkomst van 19u/week.

Voorafgaand aan deze tewerkstelling werkte dhr. Y reeds voor de VZW X, maar dan op zelfstandige basis.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voerde een onderzoek uit naar voormelde arbeidsrelatie en concludeerde dat dhr. Y ten onrechte onderworpen werd aan de sociale zekerheid voor werknemers.

Verzoekers betwisten deze conclusie maar ze beslisten om geen beroep aan te tekenen aangezien de samenwerking met ingang van 1 juli 2019 grondig werd gewijzigd. Vooreerst werd een nieuwe arbeidsovereenkomst afgesloten. Het gaat niet langer om een deeltijdse arbeidsovereenkomst, maar wel om een voltijdse arbeidsovereenkomst.

Daarnaast werd ook het takenpakket van dhr. Y uitgebreid. Naast zijn bestaande taken dient hij nu ook de VZW te vertegenwoordigen in de nieuw opgerichte Autonome Verzorgingsinstelling Z.Z.Z.

Deze vereniging werd opgericht door het OCMW A, OCMW B, OCMW C, de VZW X en de (oude) Autonome Verzorgingsinstelling ZZZ. De oprichting werd goedgekeurd bij ministerieel besluit van minister Homans d.d. 26 april 2019, B.S., 17 mei 2019.

De naam werd bewust zeer gelijklopend gehouden (ZZZ tegenover Z.Z.Z.) omwille van de herkenbaarheid, maar juridisch heeft de wijziging wel zeer ingrijpende gevolgen. dhr. Y verduidelijkte ter zitting dat bij de inwerkingtreding op 1 augustus 2019 de artsen door hun inbreng van 10 miljoen € (op een totaal kapitaal van 22 miljoen €) in deze vereniging zelf voor 5/11de verantwoordelijk zijn voor eventuele verliezen.

Het is deze gewijzigde arbeidsrelatie die voorgelegd wordt aan de Commissie.

De aanvraag gebeurde op 10 juli 2019 en deze vermeldt 1 juli 2019 als aanvangsdatum van de arbeidsrelatie.

Gezien door de wijziging in het takenpakket en het omzetten naar een voltijdse arbeidsovereenkomst belangrijke wijzigingen in essentiële bestanddelen van de arbeidsrelatie worden aangebracht, gaat het de facto om een nieuwe arbeidsrelatie die aan de Commissie wordt voorgelegd. De Commissie stelt bijgevolg vast dat de aanvraag gebeurde binnen de termijnen zoals voorgeschreven door artikel 338, §2 van de programmawet van 27 december 2006.

Gezien de oude arbeidsrelatie het voorwerp uitmaakte van een onderzoek door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werd contact opgenomen met deze dienst, teneinde na te gaan of deze dienst al dan niet een onderzoek heeft geopend naar de aard van deze nieuwe arbeidsrelatie.

Bij mail d.d. 8 augustus 2019 liet dhr. Ryckx Diederik, adviseur bij de Directie Controle van de R.S.Z., de Commissie weten dat er geen onderzoek liep naar het sociaal statuut van betrokkene voor de periode vanaf 2019.

Blijkens het aanvraagformulier is er geen gerechtelijke procedure met betrekking tot de aard van de arbeidsrelatie lopende. Bijgevolg bevinden de partijen zich niet in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van voormelde programmawet.

De arbeidsrelatie situeert zich binnen de ziekenhuissector (Nacebelcode: 86.101 – Algemene ziekenhuizen).

Deze activiteit ressorteert niet 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.

Bijgevolg dient deze arbeidsrelatie beoordeeld te worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 van voormelde programmawet, met name 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.

Inzake **de wil der partijen**, zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, dient erop gewezen te worden dat er een overeenkomst werd afsloten die expliciet "arbeidsovereenkomst voor bedienden" wordt genoemd.

Wat betreft de **vrijheid van organisatie van de werktijd** stelt het aanvraagformulier dat de tewerkstelling op voltijdse basis zal worden uitgeoefend en dat dhr. Brantegem als leidinggevende niet onderworpen is aan de arbeidsduur.

In de arbeidsovereenkomst wordt in artikel 2 gesteld dat de bediende er zich toe verbindt om elke werkdag op de normale kantooruren aanwezig te zijn.

In artikel 8 van de overeenkomst wordt gesteld dat dhr. Y de VZW onmiddellijk op de hoogte dient te brengen van elke omstandigheid die zijn afwezigheid op het werk voor gevolg kan hebben.

Gaat het om een arbeidsongeschiktheid dient hij binnen de 24 uur een medisch getuigschrift voor te leggen.

Hij heeft recht op 25 vakantiedagen. Deze worden opgenomen in onderling overleg en akkoord.

Dhr. Y stelt: *"In het kader van de voltijdse arbeidsovereenkomst dien ik minstens 38.00 u/per week te presteren. Ik beschik over een (eigen) kantoor en over alle nodige infrastructuur. Als directeur behoort ik tot het leidinggevende personeel. Omwille van mijn functie als directeur moet ik uiteraard vaak aanwezig zijn op vergaderingen buiten het ziekenhuis, op andere campussen. Zeker in het kader van de huidige nieuwe wetgeving zijn er vele vergaderingen en die zijn ook vaak in andere ziekenhuizen en in Brussel. Om die reden ben ik ook niet verplicht om mijn arbeidstijd te registeren zoals dit wel wordt verwacht van de meeste andere werknemers.*

*Wel rapporteer ik dagelijks aan de voorzitter van de Raad van Bestuur van de VZW X en geef ik maandelijks aan de personeelsdienst mijn werkschema door. Naast deze aanwezigheidsplanning bezorg ik aan de personeelsdienst en aan mijn voorzitter maandelijks een overzicht van de gepresteerde dagen/uren.*

*Buiten deze vergaderingen die vaak ook buiten de kantooruren liggen ben ik in de regel ook steeds aanwezig op de gebruikelijke kantooruren tussen 08.00 u. en 17.00 u. Ik wens ook zoveel mogelijk aanwezig te zijn tijdens de werkuren waarop mijn medewerkers werkzaam zijn.*

*Verloven moeten goedgekeurd worden door de voorzitter van de Raad van Bestuur en uiteraard moeten ziektes conform het vigerende arbeidsreglement gemeld worden.*

*Ook het arbeidsreglement is op mij van toepassing. Naar aanleiding van het afsluiten van de nieuwe arbeidsovereenkomst heb ik het nieuwe arbeidsreglement en de bijlagen ontvangen."*

Op het vlak van de **vrijheid van organisatie van het werk** stelt de overeenkomst in artikel 1: “De vzw werft de bediende aan in de functie van algemeen directeur.

*Uit hoofde van deze functie zal de bediende, volgens de instructies van haar Raad van Bestuur, de vzw vertegenwoordigen in de Algemene vergadering, de Raad van Bestuur en het Directiecomité van de Autonome Verzorgingsinstelling Z.Z.Z. en daaromtrent rapporteren en verantwoording afleggen aan de Raad van Bestuur.*

*De bediende zal de Raad van Bestuur tevens bijstaan in haar diverse taken en zal daartoe schriftelijk of mondeling instructies ontvangen in de loop van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, die de leidraad zullen vormen bij de invulling van de dagelijkse activiteiten van de bediende.”*

In artikel 16 van de statuten van de AV Z.Z.Z staat dat de er in de Raad van Bestuur geen directeur van de VZW X kan zetelen. [art. 16].

Ter zitting verduidelijkte dhr. Y dat hij wel uitgenodigd kan worden bij de bespreking van een welbepaald punt van de dagorde, maar dat hij inderdaad geen lid is van de Raad van Bestuur.

Dhr. Y stelde in zijn mail d.d. 19 september 2019: “Aan mij werd gevraagd om vanaf 01 augustus 2019, namens de VZW X als directeur te zetelen in het directiecomité van het Z.Z.Z.. Binnen het directiecomité waarvan ik deel uitmaak worden de vergaderingen van de Raad van Bestuur grondig voorbereid en besproken. De voorbereiding van deze vergaderingen, mijn deelname aan deze vergaderingen zijn zeer tijdsintensief. De uitbreiding van mijn bevoegdheden als lid van het directiecomité en mijn voorbereidende rol van de vergaderingen van de Raad van Bestuur van Z.Z.Z. (ten behoeve van de 5 mandatarissen van de VZW X) zijn zeer tijdrovend.

*Het is onmogelijk om deze taken en verantwoordelijkheden uit te oefenen in het kader van een deeltijdse arbeidsovereenkomst van 19 uur/week.”*

Op de vraag “hoe verloopt het geven van instructies in de praktijk? Worden de instructies meestal door dezelfde persoon gegeven” wordt geantwoord: “De instructies worden gegeven door de Raad van Bestuur van de VZW X en deze instructies komen vooral van de voorzitter (Dr. W). Er wordt mij gevraagd om op de vergaderingen aanwezig te zijn van zowel Raad van Bestuur van de VZW X als namens de VZW X als directeur te zetelen in het directiecomité van het Z.Z.Z.

*Voor de uitvoering van mijn rol als lid van het directiecomité van het Z.Z.Z. dien ik de instructies te volgen van mijn Raad van Bestuur en mijn voorzitter.*

*Bij besluitvorming krijg ik vaak de opdracht van de Raad van Bestuur om bepaalde beslissingen uit te voeren (bv. aanbestedingsdossiers opmaken en voorbereiden). Ik dien op de geregelde tijdstippen verslag en verantwoording af te leggen bij de voorzitter en bij de Raad van Bestuur. Niet alleen de voorzitter maar ook andere leden van de Raad van Bestuur spreken mij aan en bevragen mij tussentijds over bepaalde dossiers, contacteren mij voor opdrachten of toelichtingen”.*

Ter zitting verduidelijkte dhr. Y dat hij in het Directiecomité enkel standpunten kan innemen die overeenstemmen met de instructies die hij heeft ontvangen van de voorzitter of de raad van Bestuur van de VZW. Hij wees erop dat de nieuwe structuur ervoor heeft gezorgd dat de financiële belangen

van de VZW veel groter zijn dan vroeger, waardoor er zeer nauwlettend op toegezien wordt dat dhr. Y zijn taken uitvoert zoals gevraagd.

Het werk wordt uitgevoerd op de door de VZW aangeduide locatie (artikel 2 van de overeenkomst) en met het door de VZW ter beschikking gesteld materiaal (artikel 6).

De vraag "is er een **mogelijkheid van uitoefening van hiërarchische controle**" werd als volgt beantwoord op het aanvraagformulier: "Controle op de prestaties wordt uitgeoefend door de raad van bestuur van de VZW".

Dhr. Y: "wel rapporteer ik dagelijks aan de voorzitter van de Raad van Bestuur van de VZW X en geef ik maandelijks aan de personeelsdienst mijn werkschema door. Naast de aanwezigheidsplanning bezorg ik aan de personeelsdienst en aan mijn voorzitter maandelijks een overzicht van de gepresteerde dagen/uren."

Bij mail d.d. 14 oktober 2019 bezorgde dhr. Y de Commissie, op haar verzoek, de door hem opgemaakte uurroosters voor de maanden augustus 2019, september 2019 en oktober 2019. Ter zitting verduidelijkte dhr. Y dat er pas een overzicht van gepresteerde dagen/uren zal worden opgemaakt indien deze afwijken van de door hem vooraf doorgegeven uurroosters. Dit gebeurde tot op heden nog niet omdat hij steeds heeft gewerkt volgens zijn geplande uurroosters.

Op de vraag "Hoe verloopt de hiërarchische controle concreet in de praktijk?" werd als volgt geantwoord: "Er is een dagelijkse briefing met voorzitter van de Raad van Bestuur van de VZW X. Deze briefing gebeurt meestal in mijn kantoor of op het kantoor van de voorzitter en bij afwezigheid van één van beiden in het ziekenhuis telefonisch. Wij hebben ons kantoor in hetzelfde gebouw.

*Tijdens de vergaderingen van de Raad van Bestuur moet ik ook verantwoording afleggen soms globaal en/of per dossier waaraan gewerkt wordt."*

**Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie dat de voorliggende arbeidsrelatie tussen dhr. Y en de VZW X verenigbaar is met de door de betrokkenen gekozen kwalificatie als werknemer, gelet op duidelijke wil van de partijen, uitgedrukt in de overeenkomst, de beperkte vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid tot uitoefening van hiërarchische controle. Dat dhr. Y beschikt over een vrij grote mate van vrijheid van organisatie van de werktijd is eigen aan diens leidinggevende functie en is niet onverenigbaar met het werknemersstatuut.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 16 oktober 2019.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.22. Dossier nr. 164 - Activiteitssector: Cafés en bars (NACEBEL 56.301)

Dossier nr: 164/nl/2019/X

Verzoekende partij: 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 15 juli 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van X;
- Interne balans boekjaar 2017 BVBA Y;
- Aandeelhoudersovereenkomst dd. 1 november 2015;
- Verkoopovereenkomst van aandelen;

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 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:**

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

De aanvraag werd ingediend door mevrouw X. Mevrouw X baatte een horecazaak uit via BVBA Y. Deze vennootschap is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer xxx.xxx.xxx.

Uit het aanvraagformulier blijkt dat de arbeidsrelatie startte op 1 november 2015 en dat zij bij het indienen van de aanvraag reeds was stopgezet. In het aanvraagformulier wordt immers gesteld: *“De zaakvoerder heeft beslist onze samenwerking éézijdig op te zeggen.”*

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie werd opgericht door de programmawet (I) van 27 december 2006. In de voorbereidende werkzaamheden van deze programmawet wordt de opdracht van de commissie, omschreven als “social ruling”, zijnde het treffen van beslissingen betreffende de aard van een arbeidsrelatie. (Ontwerp van programmawet (I), *Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 207)

In dezelfde voorbereidende werkzaamheden wordt verwezen naar het Regeerakkoord van juli 2003 waarin de regering zich tot doel had gesteld om: *“...de wettelijke maatregelen te nemen waaronder het vastleggen van welomschreven criteria om het fenomeen van de schijnzelfstandigen tegen te gaan. Onder meer zal een Rulingcommissie “schijnzelfstandigen” worden opgericht die niet alleen preventief maar ook normerend zal optreden.”* (ibid., 202)

De oprichting van de “Administratieve afdeling van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie” (later omgedoopt tot de huidige benaming “Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie” door de wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006, wat de aard van de arbeidsrelaties betreft) kadert in dit preventieve luik, waarbij het *“verzekeren, via een resoluut preventieve aanpak, van een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties”* als één van de doelstellingen wordt aangemerkt (ibid., 207).

**Gezien het preventief karakter van de “social ruling” is de Administratieve Commissie, naar de geest van de wet, niet bevoegd om zich uit te spreken over arbeidsrelaties die reeds beëindigd zijn.**

**Conform artikel 338, §2 van voormelde programmawet dient een aanvraag tot kwalificatie van een arbeidsrelatie aan de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie te gebeuren binnen een termijn van één jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.**

**Gezien de arbeidsrelatie in casu een aanvang nam op 1 november 2015 dient geconcludeerd te worden dat huidige aanvraag niet binnen de gestelde termijn van één jaar gebeurde.**

**Uit het voorgaande volgt dat de bovenvermelde aanvraag niet ontvankelijk is, vermits de aanvraag enerzijds niet binnen de gestelde termijn gebeurde en het anderzijds gaat om een reeds beëindigde arbeidsrelatie.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 16 oktober 2019.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

### 5.23. Dossier nr. 167 - Activiteitensector: Overige recreatie- en ontspannings-activiteiten, n.e.g. (NACEBEL 93.299)

Dossier n°: 167 – FR – 20190913

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

#### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 13/09/2019 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail en date du 2/10/2019, soit :

- le planning des missions ;

Attendu que la demande a été déposée dans le délai imparti par l'article 338 §2 de la loi-programme précitée ;

Attendu que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 4/10/2019 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des pièces y annexées ;

Que la demande vise la relation de travail entre la société que Monsieur X souhaite constituer et des ASBL composées de parents d'élèves ;

Que l'intéressé s'interroge sur le statut de travailleur indépendant dans le cadre de la relation de travail à intervenir entre sa société à constituer et des ASBL composées de parents d'élèves des écoles pour lesquelles il exerce en tant que travailleur salarié (professeur salarié à temps plein nommé en partie) ;

Que l'intention de Monsieur X est d'exercer cette nouvelle activité en tant qu'indépendant complémentaire ;

Que l'activité exercée en tant que travailleur indépendant sera différente de son activité exercée en tant que travailleur salarié,

Que Monsieur X souhaite organiser des activités de développement physique pour des élèves de différentes écoles hors de la grille horaire imposée par la fédération Wallonie-Bruxelles ;

Qu'il s'agit d'activités qui nécessitent une préparation ;

Que les prestations se dérouleront sur le site des écoles en question pendant l'horaire de l'élève mais hors grille horaire de la fédération Wallonie-Bruxelles ;

Que ces prestations ne feront donc pas partie du cursus des élèves et ne donneront pas lieu à une évaluation/certification ;

Que, comme précisé ci-dessus, Monsieur X prévoit de constituer une société ;

Que les conventions réglant la relation de travail seront établies entre la société à constituer et les ASBL ;

\*

Que cependant la mission de la Commission est de statuer sur la qualification d'une relation de travail existante ou envisagée entre deux personnes physiques ou entre une personne morale et un collaborateur/travailleur qui doit nécessairement être une personne physique ;

Que la décision de la Commission a, en effet, pour seul objectif de clarifier le régime de sécurité sociale applicable à ce collaborateur/travailleur ;

Qu'ainsi, la Commission constate que la demande visant la collaboration entre une société et une ASBL doit être déclarée irrecevable, aucun assujettissement à un régime de sécurité sociale

ne devant être envisagé dans le chef d'une société (voir en ce sens, décision n° 16, 28 avril 2014, décisions n° 41, n°42, n°43 du 27 août 2015 et n°126 du 15/6/2018, accessibles via : <http://www.commissionrelationstravail.belgium.be/fr/decisions.htm>).

\*

Attendu que, toutefois, de manière à donner un effet utile à la demande, la Commission a envisagé, à titre complémentaire, la question de l'incidence, sur le plan du régime de sécurité sociale applicable, du fait que Monsieur X a été occupé comme travailleur salarié pour l'une des ASBL avec laquelle la société à constituer va collaborer ;

Que cet élément pourrait avoir une incidence s'il devait apparaître que ladite société n'interviendrait que dans le cadre d'une « simulation par interposition de personne » et qu'une relation contractuelle directe subsiste entre lui et l'ASBL ;

Qu'à cette fin, la Commission doit vérifier si la société que Monsieur X entend constituer apparaît dans le projet de convention de manière simulée et si l'intention des parties est, en réalité, de faire de Monsieur X (personne physique) le véritable titulaire des droits et obligations prévus par le projet de convention ;

Que même si aucune convention n'a été pour l'instant rédigée, la Commission peut toutefois se baser sur les explications données par l'intéressé à l'audience ;

Qu'en fonction de ces explications, il peut être admis qu'il n'y aura pas de relation directe entre Monsieur X et l'ASBL de sorte que l'assujettissement de ce dernier à la sécurité sociale des travailleurs salariés ne se justifiera pas ;

\*

Attendu que, de manière à donner un effet utile à la demande, la Commission a envisagé également, à titre complémentaire, la situation d'une relation de travail entre Monsieur X comme travailleur indépendant et les autres ASBL en question ;

Que les dispositions du chapitre V/1 de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il y a donc lieu de s'en tenir aux critères généraux fixés par la loi-programme précitée, c'est-à-dire :

- la volonté des parties ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Qu'il résulte du formulaire de demande, des pièces complémentaires et de l'audition de Monsieur X qu'il semble que la volonté des parties à la relation de travail est bien de s'inscrire dans une relation de travail indépendant ;

Que Monsieur X pourra organiser son temps de travail mais qu'il lui faudra tout de même respecter le planning des élèves et la disponibilité des infrastructures des écoles ;

Que, même si Monsieur X devra respecter le Règlement d'ordre intérieur des écoles, il pourra organiser le travail comme il le souhaite ;

Qu'il n'y aura aucun contrôle hiérarchique ;

Que pour autant qu'ils soient respectés lors de l'exécution effective de la collaboration, les éléments mentionnés dans le formulaire de demande ne contredisent pas la qualification de travail indépendant que les parties souhaitent donner à cette collaboration ;

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que :

- en tant qu'elle concerne la collaboration entre la société à constituer par Monsieur X et les ASBL dont il est question, la demande de qualification de la relation de travail précitée est irrecevable ;
- en ce qui concerne l'absence de relation directe entre Monsieur X et l'ASBL pour laquelle il a déjà travaillé, l'assujettissement de Monsieur X à la sécurité sociale des travailleurs salariés ne se justifiera pas ;
- en ce qui concerne une relation de travail entre Monsieur X et les autres ASBL en question, **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est recevable et fondée** et que les éléments qui lui ont été soumis ne contredisent pas la qualification de travailleur indépendant.

Ainsi décidé à la séance du 4/10/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.24. Dossier nr. 168 - Activiteitssector: Bemiddeling bij de aankoop, verkoop en verhuur van onroerend goed voor een vast bedrag of op contractbasis (NACEBEL 68.311)

Dossier n°: 168 – FR – 20190922

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 22/9/2019

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Vu les pièces complémentaires transmises par mail, soit :

- la réponse aux questions complémentaires posées par la Commission en date du 26/9/2019 ;
- un récapitulatif de la situation en date du 1/10/2019 ;

Attendu que la partie demanderesse déclare, dans le formulaire de demande, qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations visées à l'article 338 §3 de la loi-programme précitée ;

Attendu que Monsieur X a été entendu en date du 4/10/2019 ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Monsieur Christian DEKEYSER, représentant du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effectif ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide à la majorité** ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus, des informations complémentaires reçues et de l'audition de l'intéressé ;

Que la demande vise la relation de travail entre la société Y (société active dans le secteur du courtage immobilier) et Monsieur X ;

Que Monsieur X travaille actuellement pour cette société en tant que travailleur salarié et souhaite continuer la relation de travail par l'intermédiaire d'une société qui sera constituée en Espagne ;

Qu'il souhaite être considéré comme travailleur indépendant en Espagne ;

Attendu que la Commission n'est pas compétente pour statuer sur la question qui lui est posée étant donné que la relation de travail sera exercée dans un autre Etat (via la constitution d'une société en Espagne) et relèvera donc a priori de la législation espagnole ;

Qu'il a donc été conseillé à l'intéressé d'interroger le service compétent espagnol et ensuite de transmettre la réponse obtenue de leur part au service international de l'INASTI afin de demander un « ruling » ;

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est irrecevable**.

Ainsi décidé à la séance du 4/10/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.25. Dossier nr. 169 – Activiteitssector : Uitzendbureaus (NACEBEL 78.200)

*Dossier nr: 169/NL/2019/BVBA X*

Verzoekende partij: BVBA 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 d.d. 4 oktober 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, d.d. 2 oktober 2019;
- Project overeenkomst;

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

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

- De heer Lieven Lenaerts, 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 Vanhuyse, 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:**

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

De aanvraag werd ingediend door de BVBA X.

De vennootschap is gekend bij de kruispuntbank van ondernemingen onder het nummer \*.

De BVBA X is een uitzendbureau voor managers. Ze zijn gespecialiseerd in interim-management: tijdelijke opdrachten, meestal in het kader van een welbepaald project (projectmanagement) of bij de introductie van nieuwe werkmethodes (change management) of crisismanagement.

Er zijn drie partijen in een dergelijke situatie: de opdrachtgever, die een interim-manager zoekt, de interim-manager zelf en BVBA X als tussenpersoon.

In casu is de opdrachtgever Y Holding (KBO \* – Vennootschap naar Nederlands recht, maatschappelijke zetel \*, commerciële benaming: \*, bijkantoor \*).

BVBA X zorgt voor die interimmanager, onder vorm van de BVBA Z. (KBO \*).

Deze laatste twee sluiten een projectovereenkomst om de opdracht bij Y Holding uit te voeren.

De opdracht begint op 24 september 2019 en eindigt op 31 december 2019 en behelst een opdracht als "AP-consultant".

De opdracht zal uiteindelijk uitgevoerd worden door B, een werknemer van de BVBA Z.

De aanvraag gebeurde enkel door de BVBA X. De voorgelegde overeenkomst is de projectovereenkomst tussen BVBA X en BVBA Z dus een overeenkomst tussen twee vennootschappen.

De Commissie is bevoegd om beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie. Een arbeidsrelatie in de zin van art. 328 Arbeidsrelatiewet is een professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer, hetzij zelfstandig natuurlijk persoon.

Een overeenkomst tussen twee vennootschappen kan niet beschouwd worden als een arbeidsrelatie in de zin van de Arbeidsrelatiewet.

De rechtspraak stelt wel duidelijk dat prestaties krachtens een dergelijke overeenkomst enkel kunnen aangemerkt worden als de uitvoering van een arbeidsovereenkomst wanneer er sprake is van een wilsgebrek of veinzing (Arbeidshof Brussel, 26 september 2008, *JTT*, 2008, p. 468). Uiteraard dient er dan ook sprake te zijn van een ondergeschikt verband, anders is er een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Er is sprake van veinzing wanneer de werkelijke wil van de partijen erin bestaat om een rechtstreekse contractuele relatie tot stand te brengen tussen een fysiek persoon en een vennootschap. (Arbeidsrechtbank Brugge, 28 december 1994, *JTT*, 1995, p. 305).

**De Commissie heeft uit de gegevens van het dossier niet kunnen afleiden dat er in casu sprake is van veinzing.**

**De aanvraag gaat enkel uit van de BVBA X, die als tussenpersoon enerzijds een commerciële overeenkomst heeft met de NV Y Holding en anderzijds een commerciële overeenkomst met de BVBA Z. Dit betreft een verhouding tussen vennootschappen en geen arbeidsrelatie. Noch de NV Y Holding, noch de BVBA Z, noch de heer B hebben de Administratieve Commissie gevat.**

**Bijgevolg kan enkel geconcludeerd worden dat de aanvraag van BVBA X niet ontvankelijk is.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 9 december 2019.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.26. Dossier nr. 170 – Activiteitensector : Stukadoorswerk ( NACEBEL 43.310)

*Dossier nr: 170/nl/2019/BVBA X*

Verzoekende partijen

- BVBA X, \*

- Mevr. Y, \*

### **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 postdatum 4 oktober 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier d.d. 3 oktober 2019, met de handtekeningen van mr. V en mevr. Y;
- Arbeidsovereenkomst d.d. 7 juli 2014;
- Overeenkomst tot aanneming van diensten;

Gelet op de mail d.d. 5 november 2019 waarbij Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 5 november 2019 van Y ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail d.d. 21 november 2019 waarbij Y om bijkomende inlichtingen wordt gevraagd;

Gelet op de bij mail d.d. 24 november 2019 van Y ontvangen antwoorden;

Gelet op de mail d.d. 28 november waarbij mevrouw Y op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 9 december 2019;

Gelet op de mail d.d. 28 november waarbij de BVBA X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden op de zitting van 9 december 2019;

Gelet op de mail d.d. 2 december 2019 waarbij mevr. Y meldt samen met haar partner K aanwezig te zullen zijn op de zitting;

Gelet op de mail d.d. 3 december 2019 waarbij wordt gemeld dat Dhr. S. ter zitting zal vertegenwoordigd worden door mr. V. De mail bevat een door dhr. S. ondertekende bijzondere volmacht;

Gelet op de mondelinge toelichting van mr. V en mevr. Y tijdens de zitting van 9 december 2019;

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

- De heer Lieven Lenaerts, 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:**

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

De aanvraag werd ingediend door BVBA X, \* en door mevr. Y, \*. De BVBA X is gekend bij de KBO onder nummer \*. Zij wordt geleid door zaakvoerder S.

Mevr. Y werkt sedert 7 juni 2014 bij de BVBA X met een voltijdse arbeidsovereenkomst voor bedienden. Haar taak bestaat uit calculatie en facturatie.

Mevr. Y wenst deze taak voortaan op zelfstandige basis te verrichten. Hiertoe werd een "overeenkomst tot aanneming van diensten" opgesteld.

Mevr. Y is gekend bij de KBO onder nummer \*, met de commerciële benaming "P.". Deze zaak is actief sedert 1 oktober 2019.

Alvorens de arbeidsrelatie effectief te wijzigen wordt de nieuwe arbeidsrelatie voorgelegd aan de Commissie.

Mevr. Y argumenteert de wijziging als volgt: *"Ik wil niet langer afhankelijk zijn van X. Voor mij is dit bedrijf niet meer het bedrijf waar ik ooit begon waardoor ik mij er al langere tijd niet meer thuis voel. Echter doe ik de job wel heel graag. Daarom ben ik voor mezelf voor een oplossing gaan zoeken, het was ofwel in loondienst voor een ander bedrijf gaan werken ofwel zelf een bedrijf oprichten. Na lang overwegen heb ik voor het laatste gekozen, zo kan ik het werk wat ik graag doe uitvoeren op de momenten die ik zelf bepaal (ook zoals eerder vermeld afgestemd op de uren van mijn partner die in continudienst werkt). Verder vind ik het ook interessant dat ik voor verschillende opdrachtgevers kan werken waardoor er meer afwisseling is en ik nieuwe zaken kan bijleren."*

De aanvraag gebeurde op 4 oktober 2019, voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie en volgens het aanvraagformulier is er geen gerechtelijke procedure met betrekking tot de aard van

de arbeidsrelatie lopende, noch werd er, volgens de aanvragers, door één van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek geopend.

Bijgevolg gebeurde de aanvraag binnen de termijn vervat in artikel 338, §2 van voormelde programmawet en bevinden de partijen zich niet in één van de toestanden opgenomen in artikel 338, §3 van dezelfde programmawet.

De aanvraag heeft betrekking op calculatie en facturatie in een onderneming actief in de bouwsector. De concrete activiteit van mevr. Y behoort conform haar arbeidsovereenkomst tot PC 218 (thans PC 200 - Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden).

Voor deze activiteit werden er geen specifieke criteria opgesteld, noch conform art. 334, noch volgens art. 337/1, §1 Arbeidsrelatiewet.

Hoewel de onderneming zich in zijn algemeenheid wel bevindt in de bouwsector, dient men voor wat betreft het bepalen van de van toepassing zijnde criteria, conform voormeld art. 337/1, §1 de concrete arbeidsrelatie als uitgangspunt te nemen.

Art 337/1, §1 stelt immers dat dit hoofdstuk van de Arbeidsrelatiewet van toepassing is op de arbeidsrelaties die bestaan in het raam van “*1° de uitoefening van de werkzaamheden die zijn vermeld in artikel 20, §2 van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde.*”

Dit artikel 20, §2 stelt het volgende: “*§ 2. Wordt bedoeld alle werk in onroerende staat in de zin van artikel 19, § 2, van het Wetboek.*”

Mevr. Y arbeidsrelatie heeft geen betrekking op het uitoefenen van werk in onroerende staat.

Dat de bedienden niet beoogd worden werd reeds aangemerkt door de NAR<sup>8</sup> en wordt bevestigd in de rechtsleer<sup>9</sup>. Ook de fiscale administratie<sup>10</sup> stelt dat studiewerk en toezicht uitgeoefend door werknemers van een bouwonderneming niet als een belastbare handeling worden aangemerkt, wegens geen werk in onroerende staat;

Bijgevolg dient deze arbeidsrelatie beoordeeld te worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 Arbeidsrelatiewet, met name 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.

Inzake **de wil der partijen**, zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, dient erop gewezen te worden dat er een overeenkomst werd afsloten die expliciet “*overeenkomst tot aanneming van diensten*” wordt genoemd. De aanvragers kiezen dus uitdrukkelijk voor een samenwerking op zelfstandige basis.

---

8 Advies nr. 1821 van de NAR, 6: “Wat het werk in onroerende staat betreft, gaat het met name om de paritaire comités voor bedienden, die overigens niet uitdrukkelijk worden beoogd door de regelgeving over de strijd tegen fiscale en sociale fraude.”

9 L. VAN DEN MEERSCHE, “De Arbeidsrelatieswet revised”, J.T.T. 2012, 410; K. NEVENS, “Schijnzelfstandigen in het defensief?”, Misbruik- en fraudebestrijding in het sociaal recht: recente ontwikkelingen, Antwerpen, Intersentia, 2014, 9.

10 Administratieve richtlijnen en commentatoren, Fisconet, BTW-handleiding, nummer 63.

De mails ontvangen van mevr. Y bevatten het logo "P." en worden verstuurd van het mailadres\*. Betrokkene staat op LinkedIn als calculator-interieurarchitecte-kleuradviseur.

Op onze vraag of zij nog dergelijke initiatieven nam stelde ze: *"Ik ben reeds enige tijd bedrijven aan het aanschrijven om mezelf en mijn diensten voor te stellen. Verder ben ik ingeschreven op verschillende websites voor freelancers (www.freelancer.be; www.freelancenetwork.be; www.jellow.be), het jammere is enkel dat ik momenteel niet op opdrachten die op deze websites vermeld staan kan ingaan vermits ik in afwachting van jullie beslissing nog fulltime bij X werkzaam ben en dus niet voldoende tijd kan vrijmaken. Ik ben nog aan het overwegen om een Facebookpagina en website aan te maken, dus dit komt er waarschijnlijk nog aan om extra publiciteit te kunnen maken."*

Ter zitting benadrukte ook mr. V dat het uitdrukkelijk de bedoeling was een zelfstandige samenwerking tot stand te brengen. Zij merkte op dat dit voor de BVBA X niet voordeliger uitkomt, vermits de vergoeding die in de zelfstandige samenwerking zal betaald worden aan mevr. Y hoger ligt dan haar huidige loonkost als bediende.

Op de in het aanvraagformulier gestelde vraag "Beschrijf de **organisatie van de werktijd**" wordt geantwoord: *"vrij te bepalen."*

In artikel 5.1 van de overeenkomst wordt gestipuleerd: *"Onder voorwaarde van goede uitvoering van deze Overeenkomst beschikt De freelancer over zijn tijd. Bij de uitvoering van zijn Diensten zal De freelancer steeds nauwgezet overleg plegen met de Opdrachtgever (of een door de Opdrachtgever aangewezen persoon) zonder dat er van enig gezag, leiding of toezicht sprake kan zijn."*

In artikel 6.3 wordt gesteld: *"Indien De freelancer door ziekte of ongeval in de onmogelijkheid verkeert de Diensten te leveren en/of de Overeenkomst uit te voeren, zal hij onmiddellijk de Opdrachtgever verwittigen."*

Er werden schriftelijk volgende bijkomende vragen gesteld:

- Wat betreft de werktijd: hoe/wie bepaalt wanneer u uw taken zal uitvoeren?
  - *Ikzelf zal mijn werktijd verdelen, ik werk op de uren die ik zelf kies. Mijn partner werkt in continudienst waardoor we nu vaak op verschillende tijden werken. Door op zelfstandige basis te gaan werken wil ik graag mijn uren zelf indelen zodanig ik op dezelfde momenten vrij kan zijn.*
- Wordt er gewerkt met deadlines? Zo, ja wie stelt die vast en wat gebeurt er als ze niet worden nageleefd?
  - *Alvorens er offertes opgemaakt worden, wordt er een afspraak gemaakt voor een offertebespreking in de showroom van X. Wil de klant niet langskomen dan wordt er ook geen offerte opgemaakt. De deadline is dus de datum waarop de klant langskomt voor de offertebespreking, dit is meestal een tweetal weken na de prijsaanvraag.*
- Kan u bijvoorbeeld 's morgens beslissen om die dag helemaal niet te gaan werken?
  - *Ja, ik kies mijn uren en vrije dagen volledig zelf zonder toestemming te moeten vragen van opdrachtgevers.*
- Kan u beslissen om een hele week/maand/langere periode helemaal niet te komen werken?
  - *Ja mits de opdrachtgever hiervan op de hoogte te stellen.*
- Kan u beslissen om bijvoorbeeld voortaan deeltijds te werken?
  - *Ja, zoals eerder vermeld zal ik mijn werkuren zelf bepalen en indelen.*

- Wat gebeurt er ingeval van afwezigheid wegens ziekte (medisch attest vereist?) Of andere afwezigheden?
  - *Medisch attest zal niet nodig zijn aangezien ik mij bij niemand moet verantwoorden. Bij langdurige ziekte lijkt het me dan wel nuttig de opdrachtgever in te lichten zodat deze hiermee rekening kan houden.*

Op het vlak van de **vrijheid van organisatie van het werk** werd op de vraag "Beschrijf de organisatie van het werk" in het aanvraagformulier geantwoord: *"vrij te bepalen; verzoekende partij II werkt van thuis uit en heeft in haar eigen materiaal voorzien – geïnvesteerd."*

In de overeenkomst wordt in artikel 2 gesteld:

*"de Diensten zullen in overleg met de Opdrachtgever (en/of meerdere door de Opdrachtgever aangewezen personen) geleverd worden. De freelancer zal rekening houden met de richtlijnen van deze personen en alle werkzaamheden verrichten welke verbonden zijn aan zijn diensten."*

Er werden volgende bijkomende vragen gesteld:

- Zijn er nog personen die dezelfde taken verrichten voor de BVBA X ?
  - *Momenteel niet maar er is wel een openstaande vacature voor deze functie (calculator)*
- Ter zitting werd verduidelijkt dat die vacature ondertussen is ingevuld. Men gaat ervan uit dat mevr. Y als zelfstandige minder zal werken voor de BVBA X dan als werknemer, omdat zij ook andere klanten heeft.
- Werkt u samen met werknemers van de BVBA X ?
  - *Ik krijg enkel de nodige informatie door van de andere werknemers bij X maar ik heb verder geen nauwe samenwerking vermits iedereen zijn eigen takenpakket heeft.*
- Worden er instructies gegeven over de wijze waarop u uw taken dient te vervullen? Krijgt u concrete instructies?
  - *Er is een standaard document beschikbaar waarmee de meetstaten en offertes voorbereid worden zodat er uniformiteit is. Verdere instructies zijn er niet.*
- Gebruikt u specifieke computerprogramma's? Bent u thuis verbonden met het computernetwerk van de BVBA X ?
  - *Ik zal enkel gebruik maken van Excell. Ik heb en zal inderdaad ook toegang hebben tot de server van X zodanig de dossiers meteen op de server opgeslagen kunnen worden zonder deze eerst op een harde schijf of usb-stick te zetten om ze dan vervolgens bij een bezoek aan hun kantoor op de computer te moeten opslaan.*
  - *Met andere woorden zal rechtstreeks op de server werken efficiënter zijn. (Computer, printer en office-pakket heb ik zelf aangekocht en kan hiervan eventueel de nodige facturen voorleggen).*
- Ter zitting verduidelijkte mevr. Y dat er via die server geen instructies worden gegeven en dat de BVBA X op deze wijze ook geen controle verricht of kan verrichten op haar werk. De server dient enkel om de opdrachten te ontvangen en het afgeleverde werk te bezorgen.
- Volgens het aanvraagformulier zal u uw klantenbestand uitbreiden. Impliceert dit dat u ook voor andere ondernemingen calculatie en facturatie zal doen? Gezien het grote activiteitsterrein van de BVBA X is de kans reëel dat u terecht komt bij een concurrent van de BVBA X. Quid?
  - *Ik zal inderdaad mijn klantenbestand uitbreiden, hier ben ik momenteel reeds mee gestart waardoor ik al één andere opdrachtgever gevonden heb. De kans is zoals u aangeeft vrij groot dat*

*dit concurrenten of zelfs partners van X zullen zijn. Maar dit kan ook bijna niet anders aangezien ikzelf altijd in de bouwsector gewerkt heb en ook doordat X de volledige binnenaafwerking verzorgd.*  
- *Mijn werk heeft geen invloed op de keuze van de eindklant.*

- Mag u zelf personeel in dienst nemen om de opgedragen taken uit te voeren?
  - *Zeker.*
  - *Hebt u ondertussen nog (zicht op) nieuwe klanten? Ik heb intussen voor een bedrijf dat pleisterwerken uitvoert plannen van een woning uitgeteld. Voorlopig heb ik dus 2 klanten (met S. erbij 3) en ik hoop dit snel nog uit te kunnen breiden.*

Op de vraag of er **hiërarchische controle** mogelijk is wordt “neen” geantwoord in het aanvraagformulier.

Op de bijkomende vragen “*Door wie en hoe wordt het naleven van die eventuele richtlijnen gecontroleerd?*” en “*Wat gebeurt er indien u deze eventuele richtlijnen niet naleeft?*” antwoordt mevr. Sleven: “*Dit is niet van toepassing*”.

In de overeenkomst wordt gesteld in artikel 2.2: “*In geval van onenigheid omtrent de kwaliteit/inhoud van de Werken en/of de geleverde Diensten streven de Partijen ernaar met onderling akkoord een oplossing te vinden, waarbij de definitieve beslissing aan de Opdrachtgever toekomt.*”

*Indien evenwel zou blijken dat het door de Opdrachtgever beoogde resultaat niet behaald wordt en/of de Partijen inhoudelijk te zeer van mening verschillen en geen onderling akkoord kunnen vinden, is de Opdrachtgever gerechtigd om de onvoltooide Diensten en de Werken te laten uitvoeren en afwerken door derden.* “

Er werden per mail nog volgende vragen gesteld:

- Wordt het aantal gewerkte uren/dagen gecontroleerd?
  - *Neen, ik zal uiteraard wel bijhouden hoeveel uur er per dag gewerkt werden zodat ik dit bij de facturatie kan vermelden.*
- Wordt de wijze waarop u uw werk doet gecontroleerd?
  - *Neen, de werkwijze zal hetzelfde zijn zoals deze nu toegepast wordt.*

**Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat de voorliggende arbeidsrelatie tussen mevr. Y en de BVBA X verenigbaar is met de door de betrokkenen gekozen kwalificatie als zelfstandige, gelet op duidelijke wil van de partijen, de vrijheid van organisatie van de werktijd en het werk en de onmogelijkheid tot uitoefening van hiërarchische controle.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 9 december 2019.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts

## 5.27. Dossier nr. 172 - Activiteitensector: Kleinhandel in elektrische huishoudapparaten (NACEBEL 47.54001)

Dossier n°: 172 – FR – 20191010

Demande unilatérale

Partie demanderesse : X

NN : \*

### **Demande de qualification de la relation de travail**

Vu l'article 329 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

Vu l'article 338, §1 de la loi-programme (I) disposant que : « Les chambres de la Commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée [...] » ;

Vu l'arrêté royal du 12 juin 2019 relatif à la composition de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la présence de la majorité des membres de la chambre de la Commission administrative de règlement de la relation de travail ;

Vu la demande introduite le 10/10/2019 ;

Vu les pièces déposées lors de l'introduction de la requête, soit :

- le formulaire de demande ;

Vu les informations complémentaires transmises par téléphone par l'intéressé ;

Attendu que Monsieur X n'a pas demandé à être entendu ;

La **Commission administrative** de règlement de la relation du travail, composée de :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Liège, Président ;
- Madame Géraldine ELFATHI, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre suppléante ;
- Madame Anne ZIMMERMANN, représentante du SPF Emploi, Membre effective ;
- Madame Laura JACQMIN, représentante de l'ONSS, Membre suppléante ;
- Madame Doris MULOMBE, représentante de l'INASTI, Membre effective ;

Après avoir examiné la demande de règlement de la relation de travail qui lui a été soumise, la Commission **décide** à la majorité ;

Que la décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus et des informations complémentaires communiquées ;

Que l'intéressée s'interroge sur le statut de travailleur indépendant qui lui a été attribué pour la période allant du 11/8/2017 au 28/7/2018 ;

Que la demande vise la relation de travail entre l'intéressé et la société Y ;

Que l'intéressé était vendeur indépendant pour cette société de vente d'électroménager ;

Que l'intéressé expose qu'il ne pouvait gérer son travail et son horaire ;

Que, de plus, un contrôle hiérarchique était exercé (via surveillance, pression et obligations à respecter) ;

Que les dispositions du chapitre V/1 de la loi-programme précitée qui établissent certaines présomptions concernant la nature de la relation de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce ;

Qu'il résulte du formulaire de demande et des informations communiquées que la relation de travail a pris fin au moment de la demande ;

Que, par conséquent, au vu de l'objectif de la Loi-programme (I) du 27/12/2006 et compte tenu du caractère préventif de la mission de « ruling social » attribuée à la Commission, celle-ci ne peut se prononcer sur une demande relative à une relation de travail qui a pris fin au moment de la demande ;

Que la demande n'est pas recevable ;

\*\*\*

**Par ces motifs**, la Commission administrative estime que **la demande de qualification** de la relation de travail précitée **est irrecevable** car la relation de travail a pris fin.

Ainsi décidé à la séance du 19/11/2019.

Le Président,  
Jérôme MARTENS

## 5.28. Dossier nr. 174 – Activiteitssector : Eetgelegenheden met volledige bediening ((NACEBEL 56.101)

Dossier nr: 174/NL/2019

Verzoekende partij: Mevr. 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 d.d. 19 november 2019;

Gelet op de voorgelegde stukken:

- Aanvraagformulier, met de handtekening van mevr. X d.d. 19 november 2019;
- Begeleidend schrijven dd. 19 november 2019 van ABVV Horval Kempen-Limburg, getekend door dossierbeheerder L.;

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

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

- De heer Lieven Lenaerts, 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 Vanhuyse, 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:**

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

De aanvraag werd ingediend door mevr. X, \* en is vergezeld van een begeleidend schrijven van mevr. L., dossierbeheerder bij het ABVV.

Uit dit schrijven blijkt dat mevr. X in dienst was sedert 5 september 2016 bij de BVBA S. als kok/keukenmedewerker, met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Deze BVBA baat horecazaak Z uit op het adres \*. De vennootschap is gekend bij de Kruispuntbank van ondernemingen onder het nummer \* en haar maatschappelijk zetel is gevestigd in \*.

Mevr. X stelde recent vast dat zij vanaf 1 oktober 2018 niet meer ingeschreven stond als werknemer, maar wel als werkend vennoot. Deze wijziging van statuut gebeurde buiten haar medeweten en de werkgever betaalde de sociale bijdragen als zelfstandige van mevr. X.

Uit het schrijven blijkt dat de samenwerking werd beëindigd. Volgens de BVBA S. werden de laatste prestaties geleverd op 30 september 2019, volgens mevr. X werkte zij er nog tot en met 11 oktober 2019.

In elk geval blijkt uit het aanvraagformulier dat de arbeidsrelatie die voorgelegd wordt aan de Commissie werd beëindigd.

De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie werd opgericht door de programmawet (I) van 27 december 2006. In de voorbereidende werkzaamheden van deze programmawet wordt de opdracht van de commissie, omschreven als “social ruling”, zijnde het treffen van beslissingen betreffende de aard van een arbeidsrelatie. (Ontwerp van programmawet (I), *Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, 51K2773/001, 207)

In dezelfde voorbereidende werkzaamheden wordt verwezen naar het Regeerakkoord van juli 2003 waarin de regering zich tot doel had gesteld om: “...de wettelijke maatregelen te nemen waaronder het vastleggen van welomschreven criteria om het fenomeen van de schijnzelfstandigen tegen te gaan. Onder meer zal een Rulingcommissie “schijnzelfstandigen” worden opgericht die niet alleen preventief maar ook normerend zal optreden.” (ibid., 202)

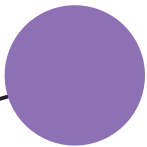
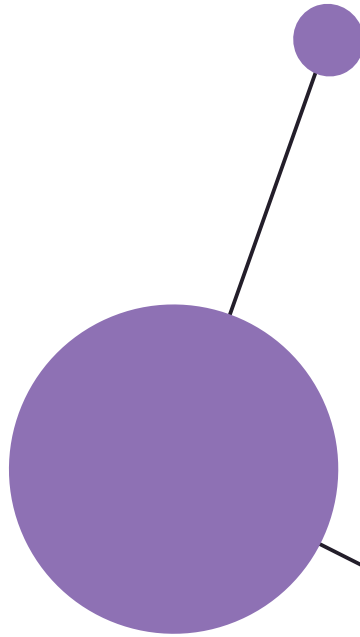
De oprichting van de “Administratieve afdeling van de Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie” (later omgedoopt tot de huidige benaming “Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie” door de wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006, wat de aard van de arbeidsrelaties betreft) kadert in dit preventieve luik, waarbij het “verzekeren, via een resoluut preventieve aanpak, van een betere rechtszekerheid binnen de arbeidsrelaties” als één van de doelstellingen wordt aangemerkt (Ibid., 207).

**Gezien het preventief karakter van de “social ruling” is de Commissie niet bevoegd om zich uit te spreken over arbeidsrelaties die reeds beëindigd zijn. Hieruit volgt dat de aanvraag van mevr. X niet ontvankelijk is.**

Aldus uitgesproken ter zitting van 9 december 2019.

De voorzitter,  
Lieven Lenaerts





**Verantwoordelijke Uitgever**

Géraldine Elfathi

© 2020

**Administratieve Commissie ter regeling  
van de Arbeidsrelatie**

Administratief Centrum Kruidtuin  
Finance Tower  
DG Beleidsondersteuning en -coördinatie  
Kruidtuinlaan, 50 / bus 135  
1000 Brussel

**Tel:** 02 528 60 07

**Email:** [CAR-CRT@minsoc.fed.be](mailto:CAR-CRT@minsoc.fed.be)

**Website:** [www.commissiearbeidsrelaties.belgium.be](http://www.commissiearbeidsrelaties.belgium.be)

**Wettelijk depot papier versie:** D/2020/10.770/8

**Wettelijk depot elektronische versie:** D/2020/10.770/7