

**Administratieve Commissie ter regeling van de
arbeidsrelatie (CAR) – Nederlandstalige kamer**

Dossier nr: 049/Nl/2015/11/9/X
Verzoekende partijen: 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 3 november 2015;

Gelet op de voorgelegde stukken:

1. Aanvraagformulier, met de handtekening van dhr. X dd. 1 november 2015, met volgende zes bijlagen:

- Aannemingsovereenkomst (pag. 1) – jobbooknummer 15-012075-01
- Aannemingsovereenkomst (pag. 2) – jobbooknummer 15-012075-01
- Aannemingsovereenkomst (pag. 1) – jobbooknummer 15-017996-01
- Aannemingsovereenkomst (pag. 2) – jobbooknummer 15-017996-01
- Aannemingsovereenkomst (pag. 1) – jobbooknummer 14-085576-01
- Aannemingsovereenkomst (pag. 2) – jobbooknummer 14-085576-01

2. Mail dd. 1 november 2015 met volgende acht bijlagen:

- Aanvraagformulier 1 november 2015
- Aannemingsovereenkomst (pag. 1) – jobbooknummer 15-012075-01
- Aannemingsovereenkomst (pag. 2) – jobbooknummer 15-012075-01
- Aannemingsovereenkomst (pag. 1) – jobbooknummer 15-017996-01
- Aannemingsovereenkomst (pag. 2) – jobbooknummer 15-017996-01

- Aannemingsovereenkomst (pag. 1) – jobbooknummer 14-085576-01
 - Aannemingsovereenkomst (pag. 2) – jobbooknummer 14-085576-01
 - Gids van de enquêteur – Febelmar
3. Mail dd. 1 december 2015 met volgende elf bijlagen:
- Aannemingsovereenkomst (pag. 1 en 2) – jobbooknummer 15-071682-01, met vermelding bij artikel 3: “Bijlage ontbreekt”, ondertekend door X op 16 november 2015
 - Aannemingsovereenkomst (pag. 1) – jobbooknummer 14-081095-01, met vermelding bij artikel 3: “Bijlage ontbreekt”
 - Aannemingsovereenkomst (pag. 2) – ondertekend door X op 9 november 2015
 - Mail van X dd. 20 oktober 2015 aan S.D.@y.com
 - Mail van X dd. 2 november 2015 aan S.D.@y.com
 - Mail van X dd. 8 november 2015 aan S.D.@y.com
 - Mail van X dd. 15 november 2015 aan S.D.@y.com
 - Mail van S.D.@y.com dd. 26 november 2015 aan X
 - Mail van M.A.@y.com dd. 30 november 2015 aan X
 - Mail van X dd. 30 november 2015 aan S.D.@y.com
 - Document “Laattijdige aankomst”
4. Aangetekend schrijven dd. 1 december 2015 met volgende twaalf bijlagen:
- Aannemingsovereenkomst (pag. 1 en 2) – jobbooknummer 15-071682-01, met vermelding bij artikel 3: “Bijlage ontbreekt”, ondertekend door X op 16 november 2015
 - Aannemingsovereenkomst (pag. 1) – jobbooknummer 14-081095-01, met vermelding bij artikel 3: “Bijlage ontbreekt”
 - Aannemingsovereenkomst (pag. 2) – ondertekend door X op 9 november 2015
 - Mail van X dd. 20 oktober 2015 aan S.D.@y.com
 - Mail van X dd. 2 november 2015 aan S.D.@y.com
 - Mail van X dd. 8 november 2015 aan S.D.@y.com
 - Mail van X dd. 15 november 2015 aan S.D.@y.com
 - Mail van S.D.@y.com dd. 26 november 2015 aan X
 - Mail van M.A.@y.com dd. 30 november 2015 aan X
 - Mail van X dd. 30 november 2015 aan S.D.@y.com
 - Document “Laattijdige aankomst”
 - Mail van X dd. 1 december 2015 aan M.A.@y.com met een afwezigheidsattest in bijlage
5. Mail dd. 3 december 2015 met volgende twee bijlagen:
- Brief X aan NV Y dd. 2 december 2015 (versturen ziekteattest)
 - Mail X dd. 1 december 2015 aan 5 bestemmingen bij NV Y (met name M.A., J.V.G., D.D., S.G. en D.M. De mail is gericht aan “S”)
6. Aangetekend schrijven (poststempel 3 december 2015) met volgende twee bijlagen:
- Mail X dd. 1 december 2015 aan 5 bestemmingen bij NV Y (met name M.A., J.V.G., D.D., S.G. en D.M. De mail is gericht aan “S”)
 - Mail X dd. 2 december 2015 aan S.D.@y.com
7. Mail dd. 28 januari 2016 (09u47) met volgende bijlage:
- Gids van de enquêteur – Febelmar
8. Mail dd. 28 januari 2016 (14u16) van X

9. Mail dd. 30 januari 2016 met volgende vijf bijlagen:

- Mail S.D.@y.com aan X dd. 25 januari 2016
- Mail X aan S.D.@y.com dd. 22 januari 2016
- Mail X aan S.D.@y.com dd. 27 januari 2016
- Mail X aan S.D.@y.com dd. 30 januari 2016
- Afwezigheidsattest;

Gelet op de mail dd. 13 januari 2016 waarbij bijkomende inlichtingen worden gevraagd;

Gelet op de bij mail dd. 17 januari 2016 van dhr. X ontvangen antwoorden op de bijkomende vragen;

Gelet op de mail dd. 27 januari 2016 waarbij dhr. X op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de aanvraag zal behandeld worden ter zitting van 5 februari 2016;

Gelet op de mondelinge toelichting van dhr. X tijdens de zitting van 5 februari 2016;

Gelet op het ter zitting van 5 februari 2016 neergelegd document getiteld "bedenkingen", ondertekend door dhr. X;

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 Sociaal Beleid, vast lid
- Mevrouw Sarah Depuydt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 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 één partij, dhr. X op basis van artikel 338, §2 van de programmawet van 27 december 2006.

Dit artikel laat een aanvraag op initiatief van elke partij toe, hetzij voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, hetzij binnen een termijn van een jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

Het aanvraagformulier vermeldt bij "datum aanvang arbeidsrelatie": "1/11/2015".

Dhr. X werkte sinds 2010 als zelfstandig enquêteur voor de NV Y. Deze arbeidsrelatie werd evenwel beëindigd op 16 september 2015 toen dhr. X, zo blijkt uit het aanvraagformulier, van supervisor J.V.G. van NV Y het bericht kreeg dat de samenwerking met onmiddellijke ingang werd stopgezet: dhr. X moest uitloggen en het werk beëindigen.

Op 17 september 2015 diende dhr. X een aanvraag in bij de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie. Deze aanvraag werd behandeld op de zitting van 17 december 2015 (dossier met referentie 045/Nl/2015/09/9/X).

De Commissie achtte de aanvraag onontvankelijk vermits deze niet binnen de gestelde termijn gebeurde en omdat het ging om een reeds beëindigde arbeidsrelatie.

Op 2 oktober 2015 werd dhr. X uitgenodigd voor een gesprek met dhr. D.D. van NV Y. Naar aanleiding van dit gesprek startte er een nieuwe samenwerking vanaf 3 oktober 2015.

Op 3 november 2015 diende dhr. X een aanvraag in bij de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie betreffende deze nieuwe samenwerking.

Gezien de eerste arbeidsrelatie formeel werd beëindigd is de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie van oordeel dat het gaat om een nieuwe arbeidsrelatie, welke een aanvang nam op 3 oktober 2015. Deze aanvraag gebeurde dus binnen de gestelde termijn.

De Commissie stelt bijgevolg vast dat de aanvraag ontvankelijk is.

Dhr. X, is in de Kruispuntbank van Ondernemingen bekend onder ondernemingsnummer xxx.xxx.xxx, en heeft als BTW-activiteit : markt- en opinieonderzoek-bureaus (nace-code 73.200).

De NV Y is in de Kruispuntbank van Ondernemingen bekend onder ondernemingsnummer xxx.xxx.xxx, met maatschappelijke zetel gelegen te XXX en heeft als RSZ-activiteit: markt- en opinieonderzoekbureaus (nace-code 73.200).

Overwegende dat het in casu niet gaat om een activiteit waarvoor de wetgever heeft voorzien in specifieke criteria conform artikel 334 van voormelde programmawet, noch om een activiteit opgenomen in artikel 337/1 van deze programmawet, dient de arbeidsrelatie in casu beoordeeld te worden aan de hand van de vier algemene criteria zoals opgenomen in artikel 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 blijkt uit het aanvraagformulier dat de partijen gekozen hebben voor het zelfstandigenstatuut.

Uit de bijlagen gevoegd bij de aanvraag blijkt dat er voor elke enquête een aparte aannemingsovereenkomst wordt afgesloten. Deze aannemingsovereenkomsten zijn, op de verwijzing naar de concrete studie met bijhorend "jobbooknummer" en de datum na, allemaal identiek.

Deze overeenkomsten stellen in artikel 1 uitdrukkelijk dat de studie dient verwezenlijkt te worden in volledige onafhankelijkheid en buiten elke band van ondergeschiktheid.

Wat betreft **de vrijheid van organisatie van de werktijd** blijkt uit de brief van 17 januari 2016 en uit het mailverkeer tussen mevr. D.S. van NV Y en dhr. X (mails van 25 en 26 november 2015) dat de uurregeling volgens volgende procedure tot stand komt:

Dhr. X wordt eerst gevraagd om voor een bepaalde periode (in casu was dit december 2015) zijn beschikbare data door te geven aan NV Y. De NV Y heeft hierbij eenzijdig vastgelegd dat er enkel gewerkt kan worden op weekdays van 13u00 tot 21u00, van 16u00 tot 21u00 en van 17u00 tot 21u00 en op zaterdag van 10u00 tot 16u00. Het is niet toegestaan om buiten deze tijdsblokken te werken, bijvoorbeeld van 10u00 tot 13u00.

Vervolgens stuurt de NV Y hem een tabel met de uurregeling. Ter zitting stelde dhr. X dat dit meestal per mail gebeurt, maar soms ook gewoon mondeling (telefonisch).

Dhr. X dient zich vervolgens te houden aan deze tabel. Hij stelt: *"Blijkens het dispuut dat ik had met M.A. van Y NV vereist men dat ik me houd aan de voorgestelde en goedgekeurde uurregeling. Tegen de afspraken in NIET werken is onaanvaardbaar en moet dus worden verantwoord, ofwel met een "verklaring van afwezigheid" (...) waarbij men fout erkent (...) ofwel met een medisch attest of een ander verantwoordingsdocument"*

Dit laatste blijkt ook uit de mail van 30 november 2015, getiteld *"Te laat gekomen"*, waarbij mevr. A.M. van de NV Y aan dhr. X schrijft: *"Gelieve document in bijlage te ondertekenen en ons terug te sturen via mail a.u.b."*

Het desbetreffend document met logo van NV Y is getiteld *"betreft: Laattijdige aankomst"* en betreft een verklaring die als volgt luidt: *"Hierbij verklaar ik pas op het werk aangekomen te zijn om 17u00 in plaats van om 16u00 op 30/11/2015. Deze laattijdige aankomst is niet te wijten aan een oorzaak die overkomen is op weg naar het werk en onafhankelijk is van mijn wil. De betaling zal overeenkomen met het totaal aantal gepresteerde uren"* Mail en document werden in bijlage gevoegd bij de mail van dhr. X van 1 december 2015.

Dhr. X legt in zijn mail van 1 december 2015 uit dat hij op 30 november 2015 het werk pas om 17u00 heeft aangevat in plaats van zoals voorzien om 16u00 omdat hij zich onwel voelde. Uit de mail van dhr. X aan NV Y-supervisor mevr. A.M. op 1 december 2015 (gevoegd in bijlage van de mail dd. 3 december 2015 van dhr. X) blijkt dat dhr. X vervolgens zijn afwezigheid staafde met een ziekteattest en dit zowel per mail als per aangetekende brief.

Wat betreft de ziekteattesten stelt dhr. X in zijn mail van 30 januari 2016: *"Inzake mijn ingebrachte ziekteattesten, zou ik graag hierna de context schetsen. Er wordt niet met zoveel woorden gezegd door Y dat ik ziekteattesten moet inbrengen noch dat ik er geen moet inbrengen"*

Ter zitting stelde dhr. X bij wijze van illustratie dat hij op 4 februari 2016 door supervisor mevr. A.M. van NV Y werd opgebeld met de vraag *"of hij niet moest werken?"*. Hij legde de medewerker uit dat hij ziek was en dat hij een doktersattest bij aangetekend schrijven had overgemaakt aan de NV Y. Volgens de medewerkster zou een mail met doktersbriefje voldoende zou zijn om de afwezigheid te verantwoorden.

Dhr. X omschrijft dit ook in zijn ter zitting neergelegd document getiteld *"bedenkingen"*.

Dhr. X stelt in zijn antwoord op de bijkomende vragen dd. 17 januari 2016 dat de NV Y zelf de werkuren wijzigt naar goeddunken volgens de behoeften van de dienst en daarom op elk ogenblik kan melden dat er geen werk is op een bepaalde dag of voor een bepaalde periode.

Alle aannemingsovereenkomsten zijn contracten van bepaalde duur. De door dhr. X in bijlage bij zijn aanvraag gestuurde overeenkomsten behelzen volgende periodes: van 19 oktober 2015 tot 31 december 2015 (jobbooknummer 15-012075-01), van 13 oktober 2015 tot 31 december 2015 (jobbooknummer 15-017996-01) en van 12 oktober 2015 tot 31 december 2015 (jobbooknummer 14-085576-01). In bijlage bij de mail dd. 1 december 2015 bevinden zich twee aannemingsovereenkomsten: één met betrekking tot de periode 9 november 2015 tot 31 december 2015 (jobbooknummer 14-081095-01) en één met betrekking tot de periode 16 november 2015 tot 31 december 2015 (jobbooknummer 15-071682-01).

Er werd dhr. X gevraagd wat deze einddatum impliceert. Wat als hij deze datum niet haalt? Hij antwoordde: *“Hierover bestaat er geen duidelijkheid. Duidelijk is wel dat de aannemingsovereenkomst Y NV niet bindt. Y NV heeft niet de verplichting werk te geven: dat blijkt in de praktijk (niet geëxpliciteerd in de overeenkomst). Y stelt gewoon voor de uren te wijzigen wat dan intern genoteerd wordt, of bericht dat er voorlopig geen werk is.”*

Inzake **de vrijheid van organisatie van het werk** kan verwezen worden naar het aanvraagformulier, waarin dhr. X het volgende schrijft: *“Ik doe van thuis uit tweetalige enquêtes op ‘studies’ die elk een nummer dragen. De organisatie van het werk gebeurt door ‘supervisors’ die mij de mogelijkheid bieden in de studies in te loggen via mijn computerscherm met een paswoord. Er wordt automatisch gebeld naar respondenten door de computer in xxx in de zetel van Y NV op kosten van Y NV.”*

Op de vraag “Wie kiest de enquêtes waaraan u meewerkt? Kunt u opdrachten weigeren?” wordt geantwoord door dhr. X: *“De enquêtes worden opgelegd door de supervisors na het verplicht bijwonen van een briefing. Het is niet mogelijk opdrachten te weigeren. De reden daarvan is ongetwijfeld dat er dan voor sommige opdrachten geen enquêteurs bereid zouden worden gevonden om eraan mee te werken bv. enquêtes die zeer lang duren en een zeer lage respons hebben (bv. Nationale Loterij en kansspelen). Men kan de medewerking ook niet afhankelijk maken van een hogere vergoeding bv. bij een zeer hoge moeilijkheidsgraad of bij een te verwachten lage respons op de enquête. Ik kan als enquêteur mijn enquêtes helemaal niet kiezen. Alleen Y NV zelf kiest welke opdrachten aan de enquêteur worden gegeven.”*

Ter zitting stelde dhr. X evenwel dat alvorens effectief te kunnen werken aan een studie hij eerst een contract dient te ondertekenen en vervolgens een briefing dient te volgen. Hij ondertekent de voorgestelde contracten evenwel zonder aan de hand van de jobbooknummers na te gaan over welke enquête het gaat, hoewel hij dit wel zou kunnen indien hij zou willen. Hij stelt dat hij het zo ervaart dat hij niet, of hoogstens in theorie, kan weigeren om een contract te ondertekenen.

Ter zitting werd ook verduidelijkt dat, eens hij zich geëngageerd heeft voor een welbepaalde enquête en hij het corresponderende contract heeft ondertekend, het de NV Y is die kiest wanneer die enquête concreet wordt uitgevoerd. Dhr. X opent het specifieke Y enquête-programma op zijn PC en de Y-computer in xxx belt automatisch de respondenten op. Hij kan niet kiezen welke studie/enquête hij wanneer doet: dat wordt bepaald door NV Y. Hij weet pas op het moment zelf aan welke studie hij op een bepaald moment zal werken.

Verder stelt de aannemingsovereenkomst in artikel 1 dat de opdrachtnemer het werk “volgens de regels van de kunst dient te verwezenlijken” en verwijst artikel 3 van deze overeenkomst naar het “briefingdocument”, waarin de technische richtlijnen zijn vermeld welke noodzakelijk zijn voor de kwaliteit van de studie. Hoewel dit briefingdocument integraal deel uitmaakt van de aannemingsovereenkomst, stelt dhr. X dat hij dit nooit heeft ontvangen.

In zijn mails dd. 20 oktober 2015, 2 november 2015, 8 november 2015 en 15 november 2015 aan mevr. D.S. van NV Y vraagt hij naar die ontbrekende bijlage en in de corresponderende aannemingsovereenkomsten wordt er ook uitdrukkelijk genoteerd dat deze bijlage ontbreekt.

Dhr. X meldt ook in zijn brief dd. 17 januari 2016 dat er aan elke opdracht een verplichte briefing is verbonden. Wanneer men de briefing niet heeft gevolgd, mag men de betreffende enquêtes ook niet starten. Artikel 6 van de aannemingsovereenkomst stelt: *“De opdrachtnemer verklaart hierbij de briefing persoonlijk te hebben bijgewoond en verbindt zich er bijgevolg toe, door aanvaarding, de opdracht persoonlijk uit te voeren.”*

Dhr. X vulde het volgende in op het aanvraagformulier, bij de vraag of er een **mogelijkheid van uitoefening van hiërarchische controle** is: *“Ja, via het volgen door de supervisors van het individuele werkscherm van de enquêteur en het gesprek met de geïnterviewde personen tijdens het gesprek van de enquêteur met de respondenten. Er wordt bij elke enquête een kennisgeving aan de respondenten voorgelezen dat het gesprek kan worden opgenomen en gevolgd. De nieuwe evaluatieregeling laat toe een VOLLEDIGE controle uit te oefenen op de werkzaamheden van de enquêteur omdat diens werkzaamheden niet sporadisch maar continu worden gevolgd door verschillende supervisors die in team werken. De enquêteur bevindt zich in een laboratoriumsituatie die toelaat alle variabelen, bepaald door Y NV, te evalueren.”*

In artikel 3 van de aannemingsovereenkomst verbindt de opdrachtnemer er zich toe bij de uitvoering van zijn opdracht de bepalingen van het briefingdocument in acht te nemen en wordt gesteld: *“De opdrachtgever houdt zich het recht om eventueel steekproefsgewijs controle uit te voeren op het voltooien van de opdracht en ingeleverde dossiers.”*

Dhr. X schrijft in zijn antwoorden dd. 17 januari 2016: *“Het is juist dat er op continue basis wordt geluisterd naar de enquêteur, en soms gebeurt dit zeer intensief (zie mijn vermeldingen bij de eerste aanvraag dat men mij als in “de radar” volgde) als het team redenen daartoe meent te hebben.”*

Zoals hiervoor omschreven diende dhr. X inderdaad reeds een eerdere aanvraag in.

In deze aanvraag dd. 17 september 2015, stelt dhr. X: *“Sinds een jaar ongeveer is het volgen van de enquêteur niet zozeer meer een feedback over de randvoorwaarden (leeftijdscategorie, geslacht, postcode) en vereisten inherent aan de studie, maar verworden tot een detaillistische controle op de werkstijl van de enquêteur en aspecten van diens persoonlijkheid zodanig dat er geen vrijheid noch persoonlijke appreciatie meer mogelijk is voor de zelfstandige in de omgang en benadering van de specifieke vereisten eigen aan de respondenten die nu niet meer als zijn klanten worden beschouwd maar als klanten van Y zelf.*

Er werd mij vandaag meegedeeld door werknemer J. dat ik extra zou zijn opgevolgd (twee uitdrukkingen werden gebruikt: 1. ik zou opgenomen zijn in de log, 2. ik zou op radar zijn gezet) waarbij alles wordt opgeslagen qua scores van de laatste maanden. In verband met schalen voorlezen zou ik een score 7,8 hebben gekregen terwijl alleen 9 plus (9,3 tot 9,5) als 'redelijk' deftig zou worden beschouwd. Een score onder de 8 zou een reden zijn om onmiddellijk dus met onmiddellijke ingang de samenwerking stop te zetten en de werknemer te ontslaan.”

In het kader van die eerste aanvraag vermeldt dhr. X in een brief dd. 29 augustus 2015 dat hij de laatste maanden een verandering in het werkklimaat vaststelde. Hij stelde: *“krijgen wij nu meer en meer via ons computerscherm tijdens het enquêteren boodschappen van de ‘supervisors’ in verband met wat zij noemen ‘cadansen’, dat betekent dat we een beoordeling krijgen over het aantal afgewerkte enquêtes tot op een zeker tijdstip.”*

Hij vervolgt: *“Sinds enkele maanden komen er op mijn scherm tijdens het werken meldingen van de aard ‘cadans is te laag en moet x, x bedragen”.* Hij verwijst in dat kader ook naar twee ‘evaluatiebeoordelingen’ die hij per mail ontving:

Het gaat om de volgende twee mails van dhr. V.G.J. van NV Y:

a) Mail dd. 10 augustus 2015

Van:

Verzonden: maandag 10 augustus 2015 11:39:12

Aan:

Dag

Hieronder een overzicht van je evaluaties de laatste weken. Zoals je kunt zien zijn er toch een aantal criteria waar je heel laag blijft scoren, ondanks een aantal opmerkingen.

Doorvragen blijkt de laatste weken verbeterd te zijn (behalve vorige week dan), maar de scores op je schalen blijven toch veel te laag. Probeer hier toch zeker nog meer op te letten, rekening houdende met de opmerkingen die je al gekregen hebt (schalen vlugger na de vraag lezen, bij meerdere antwoorden mogelijk altijd allemaal voorlezen, schalen voldoende herhalen bij wederkerende schalen, enz...).

RPT_Evaluations_003_RapportenPerProject_AgentSel												
Group Of Datum	Aantal evaluaties	AvgQ	AvgR	Taal	Schalen	Tekst	Intonatie	Doorvragen	Open	Invoer	Snel	Houd:
2015/29	14	9,57	9,29	10,00	7,86	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	9,29	10,00
2015/30	7	9,14	9,37	10,00	5,71	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
2015/31	6	9,33	9,26	10,00	6,67	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	8,33
2015/32	8	9,25	9,44	10,00	8,75	8,75	10,00	8,75	10,00	10,00	8,75	10,00

Met vriendelijke groeten,
Cordialement,

Junior Field coordinator

b) Mail dd. 28 augustus 2015

Van:
Verzonden: vrijdag 28 augustus 2015 12:39:45
Aan:

Hey

Eerst het goede nieuws, deze week heb je heel goede evaluaties op de kwaliteit van je enquêtes, houden zo! Dus de schalen heb je over het algemeen deze week goed afgehandeld.

Echter, heb je deze week wel vrij veel opmerkingen gehad op argumentaties (iets gerichter reageren op de respondenten, altijd vragen om afspraken te maken), vriendelijkheid (respondenten eens bedanken voor hun tijd of deelname, of nog een goede avond wensen), ook altijd zorgen dat je de juiste respondent aan de lijn hebt. Probeer de komende weken dus zeker op deze zaken te letten!

RPT_Evaluations_003_RapportenPerProje

Group Of Datum	CountOfInterviewerNr1	AvgQ	AvgR	Taal	Schalen	Tekst	Intonatie	Doorvragen	Open	Invo
2015/30	7	9,14	9,37	10,00	5,71	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
2015/31	6	9,33	9,26	10,00	6,67	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
2015/32	8	9,25	9,44	10,00	8,75	8,75	10,00	8,75	10,00	10,00
2015/33	7	9,14	9,68	10,00	8,57	10,00	10,00	8,57	8,57	10,00
2015/34	11	9,09	9,49	10,00	5,45	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
2015/35	7	10,00	9,21	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00

Hoewel deze mails betrekking hebben op de vorige arbeidsrelatie, zijn ze ook relevant voor de huidige arbeidsrelatie, vermits de erin gehanteerde evaluatieprocedure nog steeds wordt gebruikt.

Dhr. X stelde op 17 januari 2016: *“De evaluatieprocedure die werd ingevoerd en waarmee ik een eerste keer werd geconfronteerd via J.V.G., is steeds in voege. Uitzonderlijk werd mij deze mail overgemaakt. Ik geloof niet dat Y NV de evaluaties ooit stelselmatig zal meedelen. Zij hebben de functie een stok achter de deur te zijn”.*

Hij stelt ook: *“De zaken die ik beschreef inzake de verandering die plaatsvond bij Y NV namelijk de invoering van een monitoringsrelatie door de werkgever met een daaraan gekoppeld evaluatiesysteem werden bevestigd in de nieuwe arbeidsrelatie.”* alsook *“de veranderingen die werden ingezet voor de beëindiging van de eerste relatie zijn nu een voldongen feit. De Commissie kan de info en documentatie die ik verschaftte met betrekking tot de beëindigde arbeidsrelatie mijns inziens onverkort toepassen op de nieuwe relatie.”*

Dhr. X bevestigde dit alles ter zitting.

Uit de brief dd. 17 januari 2016 blijkt dat de supervisors gebruik maken van een “feedback-balk” om te communiceren met de enquêteurs. Het gaat om een balk onderaan het computerscherm van dhr. X die aan de supervisors toelaat commentaar te leveren op de werkwijze en prestaties van de enquêteur tijdens de enquêtes.

Het gaat om eenrichtingsverkeer: dhr. X stelt: *“Belangrijk kenmerk ervan is dat alleen de supervisor-master berichten kan sturen. De enquêteur kan alleen bellen naar Y NV echter meestal zonder te weten wie de supervisor was die hem commentaar toezond.”*

Dhr. X vervolgt: *“Deze masterbalk levert dus berichten af aan de enquêteur die hem trachten te sturen in zijn werkzaamheden tijdens zijn werk.”*

In het document getiteld *“bedenkingen”* welk ter zitting werd neergelegd geeft dhr. X voorbeelden van berichten die worden verstuurd via de “masterbalk”:

- *Cadansen die moeten bereikt worden. Men weet niet of de vermelding collectief of juist persoonlijk dient te worden begrepen. (...)*
- *Bericht over spreekgedrag dat beter had worden vermeden door de enquêteur (...)*
- *Opmerkingen inzake vriendelijkheid en algemene attitude zoals niet laten blijken welke emoties in het spel zijn. (...).*

In antwoord op de vraag “kunt u wat meer uitleg geven over ‘cadansen’ en de berichten die hierover op uw scherm verschijnen?” stelt dhr. X: *“Klassiek verschijnt er op het scherm wat de kadans van de studie is met de vermelding “steek een tandje bij” of “de kadans moet hoger, is veel te laag” en dergelijke.”*

Dhr. X schreef ook: *“Gelijk wanneer kan een willekeurige “supervisor” de enquêteur onaangekondigd volgen tijdens diens werkzaamheden en een subjectieve mening vormen over diens presteren. Het zwaard van Damocles hangt constant boven het computerscherm. Ik wou bv met de snippingtool de feedbackbalk (tegenwoordig: evaluatiebalk!) onderaan mijn scherm snippen, maar omwille van deze onaangekondigde controles door Y, durf ik dit niet meer uit vrees morgen niet meer te worden toegelaten tot het werk als ik betrapt wordt hun evaluatiebalk te ‘fotograferen’ als bewijsmateriaal.”*

Dhr. X meldt tenslotte in zijn aanvraagformulier: *“De enquêteur moet als het ware leven met een continue gedragsobservatie in een Big Brother-omgeving die de uitoefening van gezag over de zelfstandige maximaliseert ver boven de controle die een bediende met een werknemersstatuut ondergaat die continu zou worden geobserveerd door louter een camera. Hier is een team continu bezig met observatie van de zelfstandige en niet steekproefgewijs (...)”*

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie dat ondanks de expliciete keuze voor het zelfstandigenstatuut, uit de geringe vrijheid van organisatie van de werktijd, de eerder beperkte vrijheid van organisatie van het werk en de aanwezigheid van de mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen, blijkt dat er in casu geen sprake is van een samenwerking tussen zelfstandigen, maar wel van een arbeidsovereenkomst.

Aldus uitgesproken ter zitting van 5 februari 2016.

De voorzitter,

Lieven Lenaerts

Artikel 338, §4 van de Programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: «Deze beslissing is bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr38, behalve 1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden; 2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan. De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond. In de gevallen voorzien bij artikel 338, §2, tweede en derde lid, zijnde de beslissingen genomen op initiatief van een enkele partij van de arbeidsrelatie, worden deze beslissingen van kracht voor een periode van drie jaar. Er kan door de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissing bij aangetekend schrijven, bij de arbeidsrechtbank van de plaats van de aanvrager(s) beroep worden aangetekend door het uitbrengen van een dagvaarding of door het neerleggen ter griffie van een tegensprekelijk verzoekschrift (art. 704, §1 Ger. W.) lastens de Belgische Staat (FOD Sociale Zekerheid). Het voorwerp van het beroep moet daarbij worden vermeld. Indien geen enkel beroep wordt aangetekend, wordt de beslissing definitief.»