



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

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, 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 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 '@A.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

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.»