

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

---

Dossier nr: 148/nl/2018/11/09/ X  
Verzoekende partij: X

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

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 gelegheidsarbeider?

Antwoord mevrouw X: *“Een gelegheidsarbeider 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 gelegheidsarbeider 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/druk 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

---

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.»