



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

Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower  
Kruidtuinlaan 50 bus 135, 1000 Brussel

---

Dossier nr: 217/NL/2021/X

Verzoekende partijen:

- Dhr. X
- VZW Y

**Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie**

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie.

Het koninklijk besluit van 11 februari 2013 regelt de samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

De heer X en de VZW Y dienden op 15 maart 2021 gemeenschappelijk een aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

De aanvraag bevatte de volgende stukken:

- Begeleidende brief;
- Een ondertekend aanvraagformulier;
- Aannemingsovereenkomst, met bijlage;
- Uittreksel KBO X;
- Brief van de heer X met de uiteenzetting van zijn motieven voor het aangaan van de arbeidsrelatie;
- Brief van de VZW Y met de uiteenzetting van haar motieven voor het aangaan van de arbeidsrelatie;
- Informatie over activiteiten van dhr. X (prints van de website van dhr. X);
- Fiche van de opleidingen Y - Fitnessinstructeur, Sportverzorger, Sportmanager;
- Mededeling aan de Vlaamse Regering (Toekomstige regie ondernemingsvorming door VLAIO).

Op 18 maart 2021 en 20 april 2021 verzocht de Administratieve Commissie om bijkomende inlichtingen. De VZW Y verstreekte deze op 29 maart 2021 en op 28 april 2021.

Deze inlichtingen omvatte volgende stukken:

- Laatste arbeidsovereenkomst X;
- Bijlage bij arbeidsovereenkomst X;
- Overzicht leeruitkomsten.

Op 3 juni 2021 hoorde de Commissie de aanvragers via videoconferentie. Dhr. X werd vertegenwoordigd door mr. Q. De VZW Y werd vertegenwoordigd door mevr. W.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van voormelde programmawet.

<b>Beoordeling door de Commissie</b>
--------------------------------------

1.- Dhr. X was tot op heden op grond van een arbeidsovereenkomst lesgever bij de VZW Y, onder andere in het kader van het onderwijsprogramma "hulpverlener EHBO".

De partijen wensen hun samenwerking voor de toekomst te vernieuwen, maar wensen dit te doen op grond van een aannemingsovereenkomst. Vanaf 1 september 2021 zou dhr. X als zelfstandige opleidingen geven in de opleiding "Fitnessinstructeur, sportverzorger en sportmanager" van de VZW Y.

Dhr. X is sinds 2013 zelfstandige in bijberoep. Verder is hij leerkracht lichamelijke opvoeding in het onderwijs. Zijn activiteiten voor de VZW Y zijn in verhouding tot zijn hoofdberoep en andere professionele activiteiten in elk geval beperkt in tijd en omvang.

De Commissie hoorde de vertegenwoordigers van de partijen en nam kennis van de uitlegging die de aanvragers geven aan de verschillende bedingen van de overeenkomst. De Commissie nam ook kennis van de wijze waarop dhr. X en de VZW Y uitvoering zullen geven aan hun contractuele afspraken.

2.- De Commissie merkt op dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kunnen kiezen, evenwel:

- zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden;
- met dien verstande dat de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit.

(art. 331 Arbeidsrelatiewet)

Een werkgever en een werknemer kunnen na het beëindigen van een arbeidsovereenkomst, een nieuwe arbeidsrelatie aangaan onder de vorm van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Dit veronderstelt evenwel dat de werkelijke bedoeling er effectief in bestaat dat de voormalige werknemer vanaf dan als zelfstandige aan de slag zal gaan. Dit moet ook blijken uit de wijze waarop (vanaf dan) uitvoering wordt gegeven aan de arbeidsrelatie.

De elementen die eigen waren aan de gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer, kunnen niet overgenomen worden en mogen niet aanwezig zijn in de samenwerking op zelfstandige basis. Het gaat met name om de kenmerkende elementen op gebied van organisatie van de arbeid en van de arbeidstijd, alsook op gebied van de controle hierop. Het bovenstaande sluit evenwel niet uit dat elementen die niet kenmerkend zijn voor een gezagsverhouding zowel in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als in de uitvoering van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aanwezig kunnen zijn en blijven.

Het verlengen of vernieuwen van een bestaande arbeidsrelatie door na een arbeidsovereenkomst een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aan te gaan, zonder dat bij de uitvoering van de arbeidsrelatie de onderlinge verhouding tussen de partijen juridisch en/of

feitelijk wijzigt, en dus eigenlijk gewoon met de bedoeling om aan de dwingende gevolgen van de sociale wetgeving te ontsnappen, komt neer op veinzing (simulatie) van een zelfstandige samenwerking.

3.- De aanvragers voeren aan dat in het verleden werd gekozen voor een samenwerking op basis van een arbeidsovereenkomst omdat de Vlaamse regelgeving dit zo bepaalde. Artikel 2 van het besluit van de Vlaamse regering van 31 juli 1991 bepaalde tot 31 december 2020 inderdaad het volgende:

*“De lesgevers in de leertijd en in de gecertificeerde opleidingen worden door de centra aangeworven met een voltijdse of een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de te geven cursussen”*

De aanvragers voeren ook aan dat de wijze waarop uitvoering werd gegeven aan deze overeenkomst in feite niet strookte met de kenmerken en de eigenheden van een arbeidsovereenkomst.

De Commissie wijst er op dat de VZW Y door het aangaan van een arbeidsovereenkomst hoe dan ook juridisch de mogelijkheid had om gezag uit te oefenen over de lesgevers. Het loutere feit dat de VZW Y er voor koos het werkgeversgezag op een weinig rigide manier uit te oefenen, of zelfs helemaal niet, doet hieraan geen afbreuk.

Het is duidelijk dat het de wil is van de partijen om hun samenwerking thans op zelfstandige basis voort te zetten. Dit vereist evenwel dat effectief afstand wordt genomen van een gezagsverhouding kenmerkend voor een arbeidsovereenkomst. Het moet niet alleen vaststaan dat Y feitelijk geen gezag uitoefent, zoals naar eigen zeggen in het verleden ook niet gebeurde, maar het moet ook vaststaan dat elke juridische mogelijkheid tot gezagsuitoefening is uitgesloten. De juridische mogelijkheid om gezag uit te oefenen over de organisatie van de arbeid of de arbeidstijd, met inbegrip van de mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen, is immers onverenigbaar met een samenwerking op zelfstandige basis.

4.- De Commissie is van oordeel dat de beoogde arbeidsrelatie wel degelijk gekwalificeerd kan worden als een samenwerking op zelfstandige basis, en wel om de volgende redenen:

- Hoewel de heer X zich er in het algemeen toe verbindt diensten te verstrekken voor de opleidings- en vormingsprogramma's van Y, bepaalt de aannemingsovereenkomst ook dat de verdere uitvoeringsmodaliteiten in onderling overleg zullen worden bepaald in een bijlage bij de overeenkomst. Het is met name zo dat in deze bijlage zal worden aangegeven welke cursus de heer X op welk tijdstip en ten belope van welk aantal uren zal doceren.

De bijlage bij de aannemingsovereenkomst geldt als een aanvullende contractuele overeenkomst, waarin beide partijen hebben toegestemd, en die beide partijen dus ook verbindt. Y beschikt niet over het recht en heeft dus ook niet de juridische mogelijkheid om aan de heer X eenzijdig meer, of andere, arbeidsuren op te leggen dan overeengekomen. De partijen hebben dit op de hoorzitting ook bevestigd.

Daarenboven benadrukten de partijen dat de prestaties van de heer X zich in elk geval beperken tot het doceren van deze cursussen. Hij heeft geen andere opdrachten en verplichtingen binnen de organisatie van de VZW Y. Hij wordt dus niet verplicht om buiten de lessen nog tijd te besteden aan de activiteiten van de VZW Y. De heer X zal ook volledig zelfstandig kunnen beslissen over de tijd die hij nodig heeft om lessen voor te bereiden en cursussen op te maken.

Samengevat, de heer X beschikt over een ruime vrijheid op gebied van de organisatie van zijn arbeidstijd.

- De heer X bepaalt zelf op welke wijze hij de cursus doceert. Hij bepaalt zelf welk cursusmateriaal hij gebruikt. Hij moet enkel rekening houden met de leerdoelstellingen eigen aan de cursus en/of aan de opleiding, en hij moet enkel vanuit die optiek het lesmateriaal actualiseren, indien dit nodig blijkt. De locatie waar er les wordt gegeven wordt contractueel vastgelegd in een bijlage bij de aannemingsovereenkomst, en wordt dus niet eenzijdig bepaald door de VZW Y.

De Commissie merkt volledigheidshalve wel op dat de vrijheid om als docent binnen de gestelde leerdoelstellingen tijdens de lessen zelf invulling te geven aan de manier waarop men lesgeeft, binnen een onderwijscontext geen doorslaggevend element is om te stellen dat men een zelfstandige docent is. Een gezagsverhouding vereist immers geen technische ondergeschiktheid. Veel onderwijzers genieten bij het lesgeven een ruime (academische of pedagogische) vrijheid en autonomie, zonder dat dit afbreuk doet aan hun statuut van werknemer. Ook het argument van de partijen dat het onderwijzen van ondernemersvaardigheden wijst op de zelfstandigheid van degene die deze vaardigheden doceert, overtuigt de Commissie niet.

Wat de Commissie wel van belang acht, is dat de VZW Y – behoudens het bepalen van de leerdoelstellingen – geen verdere sturing zal geven aan de organisatie van de arbeid, die wordt verricht tijdens de lessen. De aannemingsovereenkomst bepaalt dat de docent vrij zijn cursusmateriaal kan bepalen, zonder dat het gebruik van welbepaald materiaal tijdens de les verplicht wordt gesteld. Er zijn ook geen elementen die erop wijzen dat de VZW Y een specifieke lesmethode zou (kunnen) opleggen. Zodoende is de heer X tijdens de lessen op alle gebied vrij om zijn arbeid naar eigen inzicht te organiseren.

Het enige feit dat een docent rekening moet houden met leerdoelstellingen is geen uiting van een gezagsrelatie. Zodanige verplichting is er louter op gericht een resultaat van kwalitatief onderwijs te bereiken en te verzekeren. Dit is niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

Ook het feit, dat door de partijen niet wordt betwist, dat de overeenkomst wordt aangegaan rekening houdende met de persoon van de heer X, zodat de inschakeling van een vervanger een voorafgaande toestemming van de VZW Y vereist, is op zich niet onverenigbaar met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst. Ook dit soort overeenkomsten kan in hoofde van één van de partijen *intuitu personae* worden aangegaan.

- De aannemingsovereenkomst bepaalt uitdrukkelijk dat hiërarchische controle is uitgesloten.

De aannemingsovereenkomst bepaalt wel dat de VZW Y de overeenkomst onmiddellijk, zonder voorafgaande ingebrekestelling en zonder opzeggingstermijn of –vergoeding kan beëindigen indien de heer X een ernstige tekortkoming pleegt die dermate ernstig is dat de verdere uitvoering van de overeenkomst definitief onmogelijk is.

De VZW Y verduidelijkte op vraag van de Commissie wat volgens haar onder “ernstige tekortkoming” kan worden verstaan: *“Openbare dronkenschap, onzedelijk gedrag, het niet naleven van veiligheidsinstructies of fysische of verbale bedreigingen/geweldplegingen, het flagrant en manifest niet naleven van de gemaakte afspraken, zelfs na interventie van onzentwege, op de campus of in de bredere opleidingscontext kunnen gelden als een ernstige tekortkoming.”*

De Commissie leidt hieruit af dat het begrip “ernstige tekortkoming” enkel verwijst naar inbreuken op de strafwet en naar inbreuken op contractuele verplichtingen. De aannemingsovereenkomst bepaalt inderdaad dat de opdrachtnemer ook als zelfstandige de geldende veiligheidsregels en –instructies moet naleven.

In die restrictieve uitlegging geldt het beding inzake onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst niet als een uiting van een tuchtrecht, dat onverenigbaar zou zijn met een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

### Beslissing van de Commissie

De **Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, bijgestaan door de heer Steven Boelens, secretaris en samengesteld uit:

- De heer Koen Nevens, voorzitter
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Beleidsondersteuning en -coördinatie, vast lid
- Mevrouw Riet Vanden Driessche, als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Zelfstandigen, plaatsvervangend lid
- De heer Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- De heer Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid

**beslist**, na deelname aan de elektronische zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer,

bij meerderheid van stemmen,

**dat de arbeidsrelatie tussen VZW Y en de heer X een overeenkomst van zelfstandige samenwerking is.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 3 juni 2021.

De voorzitter,  
Koen Nevens

---

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.