

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

Dossier nr: 278/NL/2024/X

Verzoekende partij:
- X

<p style="text-align: center;">Vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie</p>

De artikelen 329 en 338, §1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 (hierna de Arbeidsrelatieswet) bepalen dat de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie tot taak hebben adviezen uit te brengen en 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.

X diende op 12 maart 2024 een vraag tot advies over de kwalificatie van de arbeidsrelatie in.

Op 18 maart 2024 vroeg de Commissie bijkomende inlichtingen, die zij dezelfde dag van de aanvrager ontving.

De Commissie hoorde de aanvrager op haar digitale zitting van 25 april 2024.

De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens zijn aanvraagformulier niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag dan ook onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

1.- X werkt sedert 26 februari 2018 voor Y BV (hierna Y genoemd). Sedert 6 maart 2023 heeft hij de functie van 'facility assistant'. Hij staat in voor het contact met de eigenaars van de gebouwen, het contact met de leveranciers en het opvolgen van herstellingen en werken aan die gebouwen. Hij werkt vanuit het hoofdkantoor in Jette. Y baat 240 fitnessclubs uit in België.

Hij legt uit dat klanten die lid zijn van Y in de fitnessclubs persoonlijk begeleid kunnen worden. Y sluit daartoe per club een aannemingsovereenkomst af met een 'head trainer'. De 'head trainer' kan vervolgens naar eigen inzicht 'personal trainers' inschakelen. Dit kunnen werknemers of zelfstandige onderaannemers zijn.

X had oorspronkelijk de intentie om vanaf april 2024 als 'personal trainer' aan de slag te gaan in een Y club in Antwerpen. Deze arbeidsrelatie maakte het voorwerp uit van een eerdere vraag om advies. In haar advies nr. 271 van 30 januari 2024 stelde de Commissie dienaangaande dat de activiteiten die X beoogde te verrichten als 'personal trainer' de uitvoering betreffen van een zelfstandige beroepswerkzaamheid.

De aanvrager heeft door omstandigheden echter nooit een activiteit als 'personal trainer' kunnen aanvaarden onder een 'head trainer'. In juli 2024 opent er echter een nieuwe club van Y in Antwerpen, waar hij 'head trainer' zou kunnen worden.

De aanvrager verklaart dat Y is bereid om deze samenwerking aan te gaan, doch op voorwaarde dat de Commissie de kwalificatie van de arbeidsrelatie als een zelfstandige samenwerking bevestigt.

2.- De Commissie wijst erop dat een werknemer en een werkgever buiten het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vrij met elkaar kunnen contracteren. Wanneer een werknemer en een werkgever, naast de bestaande arbeidsrelatie, nog een andere arbeidsrelatie willen aangaan, dan kiezen zij in beginsel vrij de aard van hun arbeidsrelatie, 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 Arbeidsrelatieswet)

Eén van de dwingende bepalingen waarmee ze rekening moet houden, is artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet. Deze wetsbepaling luidt als volgt: *"Bijkomende dienstprestaties die in uitvoering van een aannemingsovereenkomst worden uitgevoerd, worden geacht te zijn uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst zonder dat het bewijs van het tegendeel kan worden geleverd, wanneer diegene die de diensten uitvoert en diegene voor wie hij die uitvoert, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor het uitvoeren van gelijkaardige prestaties."*

Voorts is het zo dat een arbeidsrelatie die gekenmerkt wordt door een gezagsverhouding,

hoe dan ook als een arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd. De beoordeling van het bestaan van een gezagsverhouding gebeurt aan de hand van de criteria bepaald in artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatiewet. Dit artikel bepaalt dat de algemene criteria die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsband te beoordelen de volgende zijn:

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

3.- De Commissie stelt vast dat de aanvrager de uitgesproken wil heeft om zijn activiteiten als 'head trainer' op zelfstandige basis uit te oefenen.

Uit de verklaringen van de aanvrager blijkt dat hij als 'head trainer', samen met de 'personal trainers' waarop hij eventueel een beroep kan doen, exclusief gebruik mag maken van de accommodatie in de club, maar dat hij wel enkel instaat voor het uitvoeren van fitness-sessies. Als 'head trainer' moet hij niet instaan voor de algemene uitbating en administratie van de club, en worden er hem op dat gebied geen verplichtingen opgelegd.

Als 'head trainer' bepaalt hij zelf, in overleg met de klant, hoe hij invulling geeft aan de fitness-sessies en op welke tijdstippen die doorgaan. Ook op dat vlak ontvangt hij geen instructies en rusten er op hem geen dwingende verplichtingen. Zo is hij volledig vrij te bepalen wanneer hij al dan niet aanwezig zal zijn in de club. Dit geldt ook voor de introductiesessies die via Y worden verkocht, die hij volgens zijn eigen agenda en deze van de klant vrij kan inplannen.

De ruime vrijheid die de aanvrager als 'head trainer' zal genieten, zowel wat de organisatie van de arbeid als de arbeidstijd betreft, toont aan dat de aanvrager zijn arbeid als 'head trainer' niet in een hiërarchische context zal verrichten.

Als 'head trainer' wordt hij overigens ook niet vergoed door Y, maar moet hij integendeel een bedrag aan Y betalen om gebruik te mogen maken van de accommodatie. Het is de klant die hem betaalt. Hij is volledig vrij zelf de prijs voor zijn diensten te bepalen. Uiteindelijk is het dus zo dat de aanvrager als 'head trainer' niet zozeer arbeid zal verrichten in naam en voor rekening van Y, maar dat hij daarentegen voor eigen rekening diensten zal verlenen aan een eigen op te bouwen cliënteel. Dit blijkt ook duidelijk uit het ontwerp van overeenkomst dat de aanvrager voorlegde.

4.- Artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet is volgens de Commissie in dit concrete geval niet van toepassing.

Ten eerste staat het vast dat de dienstprestaties die de aanvrager zal leveren als 'head trainer' geenszins gelijkaardig zijn aan deze die hij als werknemer van Y levert. De prestaties als fitnesscoach of -instructeur zijn geheel anders dan de prestaties van een administratief bediende van een dienst 'facility management'.

Ten tweede, en nog belangrijker, de aanvrager zal als 'head trainer' ook niet in uitvoering van een aannemingsovereenkomst met Y bijkomende dienstprestaties leveren voor zijn

werkgever. Zoals hierboven uitgelegd, zal hij daarentegen rechtstreeks diensten leveren aan een eigen cliënteel. De samenwerking tussen Y en een 'head trainer' is van een andere aard. Y stelt op grond van die samenwerking, buiten de arbeidsovereenkomst om, in hoofdzaak enkel een deel van haar accommodatie ter beschikking opdat de aanvrager voor eigen rekening diensten zou kunnen verlenen aan derden.

5.- De Commissie is op basis van de voorgelegde elementen en alle hierboven aangehaalde overwegingen dan ook van oordeel dat de activiteiten die de X beoogt te verrichten als 'head trainer' neerkomen op de uitoefening van een zelfstandige beroepsactiviteit.

Advies van de Commissie

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

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Riet Vanden Driessche als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend lid
- Erwin Tavernier, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, vast lid
- Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast lid

na deelname aan de digitale zitting van de meerderheid van de leden of de vertegenwoordigde leden van de kamer, bij meerderheid van stemmen,

geeft het volgende advies:

de activiteiten die X als 'head trainer' beoogt te verrichten in een fitnessclub van zijn werkgever Y betreffen de uitvoering van een zelfstandige beroepswerkzaamheid.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 25 april 2024.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: "De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38. In het geval van een verzoek om advies, is de procedure voor de administratieve commissie niet tegensprekelijk.

In geval van een verzoek om advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven binnen een termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning"