

Administratieve Commissie ter regeling van de
arbeidsrelatie (CAR) – Nederlandstalige kamer
Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower
Kruidtuinlaan 50 bus 136, 1000 Brussel

Dossier nr: 300/NL/2025/X

Verzoekende partij:

- X

Tussenkommende partij:

- Z BV

Aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie
--

1.- 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.

2.- X diende op 12 februari 2025 een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. Zij vraagt de Commissie om een beslissing te nemen omtrent de aard van de arbeidsrelatie die zij beoogt aan te gaan, met name deze van “personal trainer” in een fitnessclub van Z, waar zij reeds werkneemster is.

De Commissie lichtte, in overeenstemming met art. 338/2, §2 Arbeidsrelatiewet, de andere partij bij de arbeidsrelatie, Z, op 13 februari 2025 per mail in over deze aanvraag en verzocht haar tussen te komen in de zaak. Deze kennisgeving was vergezeld van het aanvraagformulier en het op 20 december 2024 verstrekte advies betreffende dezelfde arbeidsrelatie. Het betrof toen eveneens een eenzijdige aanvraag tot kwalificatie.

Op 27 februari 2025 bevestigde Y, HR Manager van Z, de ontvangst van de stukken en deelde mee dat de reden om deze dubbele arbeidsrelatie te weigeren ook ingegeven wordt door operationele redenen en dus niet zozeer of uitsluitend verband houdt met het risico op schijnzelfstandigheid.

Op 28 april 2025 verzocht de Commissie deze operationele redenen verder te verduidelijken. Y, HR Manager van Z, antwoordde op 4 juni 2025.

Op 24 juni deelde de Commissie het standpunt van Z mee aan X. Op dezelfde dag maakte X een reactie over die onmiddellijk aan Z werd overgemaakt.

3.- De Commissie nodigde de partijen uit om gehoord te worden op de zitting van 26 juni 2025.

Enkel X nam deel aan die zitting. Y liet weten de zitting niet te kunnen bijwonen. Er was ook niemand anders aanwezig om Z te vertegenwoordigen.

De Commissie hoorde bijgevolg enkel X.

4.- De Commissie stelt vast dat de aanvrager zich volgens het aanvraagformulier en de inlichtingen verstrekt op de zitting niet bevindt in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 5 van de Arbeidsrelatieswet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

Na X te hebben gehoord, heeft de Commissie de aanvraag dan ook nader onderzocht.

Beoordeling door de Commissie

Feiten eigen aan het dossier

5.- X werkt sedert 1 augustus 2016 voor Z BV (hierna Z genoemd). Sedert 17 augustus 2020 heeft zij de functie van 'cluster manager'. Zij is verantwoordelijk voor 6 clubs in de regio Antwerpen. Haar taken worden in de functieomschrijving bij haar arbeidsovereenkomst als volgt omschreven: *"De Cluster Manager zorgt ervoor dat alle werknemers in zijn/haar clubs op de hoogte zijn van alle processen, promoties, abonnementen.... om zo een excellente dienstverlening te kunnen leveren aan de leden."*

Het betreft een leidinggevende functie. Per club geeft X leiding aan een team van 3 tot 4 werknemers. Deze medewerkers vervullen binnen een Z club de rollen van "gastvrouw/gastheer". Deze personen staan in voor het onthaal van de klanten, voor het verkopen van abonnementen en voor de orde en netheid in de club.

Als 'cluster manager' oefent ze geen gezag uit over de 'head trainers' die actief zijn in de clubs uit haar cluster, en evenmin over de 'personal trainers' waarop deze 'head trainers' een beroep doen. Een 'head trainer' werkt op zelfstandige basis voor Z. Hij of zij kan in onderaanneming naar eigen inzicht een beroep doen op 'personal trainers', die dus ook op zelfstandige basis werken.

De relaties tussen de 'head trainers' en Z worden beheerd door een 'partner manager'. Klachten met betrekking tot een 'head trainer' of een 'personal trainer' kunnen in eerste instantie wel bij de 'cluster manager' terechtkomen, maar worden gewoon doorgegeven aan de 'partner manager'.

6.- X wenst naast haar tewerkstelling bij Z ook zelf een bijkomende activiteit als 'personal trainer' te ontplooien. Zij zou dit daarenboven willen doen in een Z club. Zij zou hiervoor een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst aangaan met de 'head trainer' verbonden aan een club.

X verduidelijkt dat zij nog niet gestart is als 'personal trainer' en dus ook nog geen overeenkomst heeft met een 'head trainer'.

7.- Op 20 december 2024 gaf de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie het volgende advies aan X:

“de activiteit die X beoogt te verrichten als 'personal trainer' in een fitnessclub van haar werkgever Z betreft de uitvoering van een zelfstandige beroepswerkzaamheid, ook wanneer zij deze activiteit zou verrichten in een fitnessclub waarvan zij als werknemer van Z de 'cluster manager' is.

Zij deelde dit advies op eigen initiatief mee aan haar werkgever Z, maar deze staat – niettegenstaande dit advies – nog steeds niet toe dat X een activiteit als 'personal trainer' zou uitoefenen in één van haar clubs.

Z verwijst niet zozeer naar het risico op schijnzelfstandigheid, maar haalt operationele redenen aan:

Mevrouw X vervult een leidinggevende functie op clubniveau, waarbij zij als cluster manager verantwoordelijk is voor de dagelijkse operationele aansturing en het ondersteunen van haar team. Deze functie vraagt om een redelijke mate van flexibiliteit en beschikbaarheid, aangezien haar aanwezigheid en besluitvorming cruciaal zijn voor de goede werking van de clubs in haar cluster.

Daarnaast werkt mevrouw X twee vaste shifts in een club, wat betekent dat zij reeds een sterke operationele betrokkenheid heeft op de werkvloer. Het combineren van beide verantwoordelijkheden kan, naar onze inschatting, leiden tot verwarring bij het personeel. Zo kan onduidelijkheid ontstaan over haar rol op bepaalde momenten, of over het aanspreekpunt voor operationele en strategische kwesties.

Hoewel wij binnen het hoofdkantoor dubbele rollen soms toestaan, achten wij dit niet haalbaar voor functies op clubniveau. Deze functies vereisen namelijk een duidelijke focus en prioritering van verantwoordelijkheden, zonder dat dit vermengd wordt met andere rollen binnen de organisatie.

X kan zich hierin niet vinden en vraagt de Commissie om een beslissing te nemen, en in het bijzonder het eerder gegeven advies om te zetten in een beslissing.

Grenzen van de bevoegdheid van de Commissie

8.- De Commissie wijst er eerst en vooral op dat zij als administratief rulingorgaan tot taak heeft adviezen uit te brengen of beslissingen te nemen betreffende de aard van een bepaalde arbeidsrelatie (art. 338, §1 Arbeidsrelatiewet). De Commissie heeft dus een beperkte bevoegdheid en kan zich niet uitspreken over juridische vraagstukken of geschilpunten die geen enkel verband houden met de kwalificatie van de arbeidsrelatie, zoals bijvoorbeeld de vraag of een werknemer – rekening houdende met het beginsel van vrijheid van arbeid – naast zijn dienstverband al dan niet, onder welbepaalde voorwaarden, een nevenactiviteit of een concurrerende activiteit mag uitoefenen.

De Commissie kan een partij evenmin verplichten een arbeidsrelatie onder een welbepaalde kwalificatie aan te gaan. De adviezen en beslissingen van de Commissie doen geen afbreuk aan de contractvrijheid van de partijen, met inbegrip van de vrijheid om al dan niet te contracteren met een partij. Een beslissing van de Commissie is trouwens slechts bindend voor de instellingen die in de Commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen van zelfstandigen, maar zal in dat geval ook slechts uitwerking hebben in geval de arbeidsrelatie reeds is aangegaan of op het ogenblik dat de beoogde arbeidsrelatie ook effectief wordt aangegaan.

9.- Uit het antwoord van de HR Manager van Z blijkt dat deze onderneming als werkgever niet bereid is aan haar werkneemster X toe te staan dat zij naast haar functie van 'cluster manager' een nevenactiviteit als 'personal trainer' zou uitoefenen in een Z club. Deze weigering houdt geen verband met de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Het probleem dat zich in deze zaak stelt, is niet dat Z het op zich oneens is met het eerdere advies van de Commissie dat een 'personal trainer' de hoedanigheid van zelfstandige heeft, zelfs als het gaat om een werknemer van Z die deze activiteit zou uitoefenen in één van de clubs van de onderneming. Het is daarentegen louter om bedrijfsorganisatorische redenen dat Z aan een clustermanager niet wil toestaan om in een club die onder verantwoordelijkheid van die manager valt, ook een zelfstandig bijberoep als 'personal trainer' uit te oefenen.

Het behoort niet tot de Commissie om hierover een standpunt in te nemen en daarom treft dus een beslissing te nemen. Het gaat om een geschil tussen een werkgever en een werknemer inzake (de uitvoering van) de arbeidsovereenkomst en de grenzen die door de werkgever worden gesteld aan het uitoefenen van een nevenactiviteit. Indien de partijen niet minnelijk tot een oplossing kunnen komen, dan moeten zij het geschil aan de arbeidsrechtbank voorleggen (art. 578, 1° Ger.W.), tot wiens opdracht het trouwens ook behoort de partijen zo mogelijk te verzoenen (art. 731 Ger.W.) De Commissie wijst de partijen erop dat de arbeidsrechtbank Antwerpen beschikt over een kamer voor minnelijke schikking (zie <https://www.rechtbanken-tribunaux.be/nl/arbeidsrechtbank-antwerpen/info?page=n3333>)

Kwalificatie van de arbeidsrelatie

10.- De Commissie verwijst ter zake naar haar eerder advies. In het kader van de beslissingsprocedure kwamen geen andere of nieuwe elementen aan het licht die nopen tot een andere beoordeling en kwalificatie van de beoogde arbeidsrelatie.

11.- De Commissie herhaalt dat X, mocht zij kunnen starten als 'personal trainer', geen aannemingsovereenkomst zal sluiten met Z, maar wel met een 'head trainer', die zelf een zelfstandige beroepsactiviteit uitoefent. Er ontstaat dus géén contractuele relatie tussen X en Z. Dat X als 'personal trainer' actief zal zijn in een fitnessclub van Z doet geen afbreuk aan die vaststelling.

Het staat ook vast dat de dienstprestaties die X zal leveren als 'personal trainer' niet gelijkaardig zijn aan deze die zij als werkneemster van Z levert. De prestaties als fitnesscoach of -instructeur zijn totaal verschillend van de prestaties die zij levert als 'cluster manager' en zijn ook geheel gescheiden daarvan.

Bijgevolg is niet voldaan aan de toepassingsvoorwaarden van artikel 5bis Arbeidsovereenkomstenwet. De beoogde bijkomende dienstprestaties moeten met andere woorden niet op onweerlegbare wijze vermoed worden te zijn verricht op basis van een arbeidsovereenkomst.

12.- Voorts staat het nog steeds vast dat X de uitgesproken wil heeft om haar activiteiten als 'personal trainer' op zelfstandige basis uit te oefenen.

Uit de verklaringen van X blijkt dat zij als 'personal trainer' zal beschikken over een ruime vrijheid om haar werk en haar werktijd te organiseren. Zij zal haar werk als 'personal trainer' ook niet onder hiërarchische controle verrichten, noch van de 'head trainer' in de club, noch van enige andere verantwoordelijke van Z.

De beoogde arbeidsrelatie betreft wel degelijk een zelfstandige samenwerking.

Beslissing van de Commissie

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, samengesteld uit:

- Koen Nevens, voorzitter
- Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- Annick Floréal als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, plaatsvervangend lid
- Claudio Vandersnickt, als vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, plaatsvervangend lid
- Nathalie de Groot, als vertegenwoordiger van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, plaatsvervangend lid

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

dat de activiteit die X beoogt te verrichten als ‘personal trainer’ in een fitnessclub van haar werkgever Z de uitvoering betreft van een zelfstandige beroepswerkzaamheid, ook wanneer zij deze activiteit zou verrichten in een fitnessclub waarvan zij als werkneemster van Z de ‘cluster manager’ is,

verklaart zich niet bevoegd om te oordelen over de vraag of Z aan haar werkneemster X om andere redenen dan de kwalificatie van de arbeidsrelatie mag weigeren om deze nevenactiviteit uit te oefenen in een fitnessclub waarvan zij als werkneemster de ‘cluster manager’ is.

Aldus uitgesproken ter digitale zitting van 26 juni 2025.

De voorzitter,
Koen Nevens

Artikel 338/2 §4 van de programmawet (I) van 27 december 2006 stelt: “De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, 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”

Artikel 338/2 §5 van dezelfde wet stelt: “Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend.”