



Federale Overheidsdienst  
**Sociale Zekerheid**

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

---

Dossier nr: 246

Verzoekende partij:

- Dhr. X
- NV Y

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

De artikelen 329 en 338, § 1 van de programmawet (I) van 27 december 2006 (hierna de Arbeidsrelatiewet) 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.

Dhr. X en NV Y dienden op 28 oktober 2022 een gezamenlijke aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsrelatie in. De aanvraag was vergezeld van een beschrijving van de loopbaan van de heer X en een motivatie van de aanvraag.

Op 3 november 2022 stelde de Administratieve Commissie een aantal bijkomende vragen en vroeg zij een kopie van huidige arbeidsovereenkomst, alsook een eventueel ontwerp van aannemingsovereenkomst voor de vernieuwde arbeidsrelatie. De heer X antwoordde op 4 november 2022 en bezorgde ook een kopie van zijn huidige arbeidsovereenkomst. Een (ontwerp van) aannemingsovereenkomst werd nog niet opgemaakt.

De Commissie stelt vast dat de aanvragers zich volgens hun aanvraagformulier niet bevinden in één van de toestanden vermeld in artikel 338, § 3 van de Arbeidsrelatiewet, zodat de aanvraag behandeld kan worden.

De Commissie heeft de aanvraag van de heer X en NV Y dan ook onderzocht.

## Beoordeling door de Commissie

1.- De heer X is sinds 2 mei 2006 voltijds in dienst als werknemer bij NV Y. Hij werkt er als hoofdboekhouder – CFO.

Het management van NV Y wil nog een aantal jaren beroep blijven doen op de diensten van heer X. De heer X is hiertoe bereid, maar enkel onder het statuut van zelfstandige zodat hij nog andere initiatieven kan nemen. Hij zou die zelfstandige activiteit via een eigen vennootschap ontplooiën. Die vennootschap moet echter nog worden opgericht.

2.- De Commissie wijst eerst en vooral erop dat enkel een natuurlijke persoon de hoedanigheid van werknemer of zelfstandige kan hebben, en zich in een arbeidsrelatie kan bevinden.

Wanneer een vennootschap prestaties levert voor een andere vennootschap, dan is er in beginsel geen sprake van een arbeidsrelatie. Deze kan bijgevolg ook niet gekwalificeerd worden als een arbeidsovereenkomst, tenzij zou blijken dat er sprake is van veinzing (simulatie) (zie ter illustratie: Arbeidshof Brussel 26 september 2008, *JTT* 2008, 468). Er is sprake van veinzing wanneer de werkelijke wil er eigenlijk in bestaat om een rechtstreekse contractuele relatie tot stand te brengen met een natuurlijk persoon in plaats van met een vennootschap, en deze natuurlijk persoon de vennootschap slechts aanwendt als “scherm” om dit te verhullen.

De Commissie is slechts bevoegd om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie (zie artikel 338, §1, samen gelezen met artikel 328,5° van de Arbeidsrelatieswet). De Commissie is niet bevoegd om te oordelen over de kwalificatie van een overeenkomst tussen twee vennootschappen, maar houdt bij zijn beoordeling wel rekening met de werkelijke bedoeling(en) van de partijen. Indien de intentie van de partijen er in werkelijkheid in bestaat een natuurlijke persoon arbeid te laten verrichten voor een andere partij, dan valt het binnen de bevoegdheid van de Commissie om deze arbeidsrelatie nader te kwalificeren.

3.- De Commissie merkt voorts 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 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.

4.- De Commissie stelt vast dat de heer X aangeeft dat hij een vennootschap zal oprichten, maar dat hij dit voorlopig nog niet heeft gedaan. Er kan dus niet met zekerheid worden gesteld dat de partijen de arbeidsrelatie op die manier vorm zullen geven.

In de mate dat de heer X als natuurlijke persoon verder zou samenwerken met NV Y of in de mate dat de vennootschap slechts zou worden opgezet om deze verdere persoonlijke samenwerking te verhullen (wat op dit ogenblik eigenlijk nog niet kan worden beoordeeld), is de Commissie wel degelijk bevoegd.

5.- De Commissie is van oordeel dat de partijen onvoldoende elementen naar voor brengen die erop wijzen dat de wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de vernieuwde arbeidsrelatie wezenlijk anders is dan de wijze waarop de heer X thans uitvoering geeft aan zijn arbeidsovereenkomst.

Zo stelt de Commissie vast dat de heer X in grote mate dezelfde taken zal blijven uitoefenen, te meer hij ook niet in die functie wordt vervangen. Zelfs al gaat het slechts om een transitieperiode van 2 à 3 jaar, dan dringt zich nog steeds de vaststelling op dat dezelfde taken worden voortgezet, op dezelfde manier, met gebruikmaking van dezelfde arbeidsmiddelen en digitale applicaties. Hij zal die activiteit ook enkel verrichten voor NV Y.

Het feit dat hij deze taken, zoals dat momenteel ook het geval is, met een grote technische en intellectuele vrijheid kan uitoefenen, ook van thuis uit, is onvoldoende om te stellen dat elke vorm van gezagsuitoefening onmogelijk is (geworden). Het staat een werkgever immers vrij zijn recht om gezag uit te oefenen laks of helemaal niet uit te oefenen. Deze situatie doet zich wel vaker voor bij werknemers die een zeer verantwoordelijke positie hebben en die daarom een groot vertrouwen genieten.

Dat hij ook nieuwe projecten op zich zou nemen, is evenmin voldoende om te stellen dat er geen gezagsverhouding meer kan bestaan. Ook aan een werknemer kunnen immers nieuwe projecten worden gegeven. De aanvrager legt niet concreet uit op welke manier hij, anders dan nu, bij deze projecten volledig vrij zou zijn in de organisatie van zijn arbeid en arbeidstijd.

Ten slotte is ook het afbouwen of verdwijnen van superviserende taken onvoldoende om te stellen dat de aanvrager zelf niet langer in een gezagsverhouding zou staan, te meer de aanvrager ook aangeeft dat hij nog een beroep zal kunnen doen op de werknemers van NV Y om richtlijnen te geven of om "*opdrachten door te spelen die voor hen zijn bestemd*". De Commissie leidt uit dit antwoord af dat de aanvrager zijn positie in de organisatie eigenlijk zal behouden. Het is juridisch niet aanvaardbaar dat een zelfstandige opdrachtnemer rechtstreeks instructies of opdrachten zou kunnen geven aan werknemers van zijn opdrachtgever. Een werkgever kan en mag het gezagsrecht over zijn werknemers niet overdragen aan een derde.

6.- Op basis van de elementen zoals ze thans voorliggen, en rekening houdende met het nog niet geconcretiseerde plan om via een eigen vennootschap een ondernemingsactiviteit te ontplooiën, dringt de vaststelling zich op dat de aanvrager zijn bestaande arbeidsrelatie op gebied van

organisatie van de arbeid, de arbeidstijd en de mogelijkheid tot controle in dezelfde omstandigheden en in dezelfde verhouding tot NV Y wil verderzetten. Het feitelijk (voort)bestaan van een gezagsrelatie tussen de partijen is onverenigbaar met de kwalificatie hiervan als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.

### Beslissing van de Commissie

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

- De heer Koen Nevens, voorzitter
- Mevrouw Pascale Mylemans, als vertegenwoordiger van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- De heer Sven Vanhuyse als vertegenwoordiger FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Juridische Expertise, vast lid
- De heer Wim Brouckaert, als vertegenwoordiger van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vast 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 voorgenomen arbeidsrelatie tussen de NV Y en de heer X, al dan niet via tussenschakeling van een eigen vennootschap, gekwalificeerd moet worden als een arbeidsovereenkomst, en niet als een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst.**

Aldus uitgesproken ter elektronische zitting van 17 november 2022.

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.