

Bijlage 1: Samenvatting van de Arbeidsrelatiewet in België

In België vormt de Arbeidsrelatiewet het kader waarbinnen de vraag beantwoord wordt of een arbeidsrelatie zich voordoet in de vorm van een arbeidsovereenkomst, dan wel een aannemingsovereenkomst (geen arbeidsovereenkomst, buiten dienstbetrekking).

Deze wet:

1. geeft *neutrale én algemene criteria* voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie en voorziet in de mogelijkheid om *specifieke criteria* uit te werken die van toepassing zijn op een sector of op één of meerdere beroepen of categorieën van beroepen;
2. stelt voor bepaalde economische sectoren een systeem van *weerlegbaar vermoeden van een arbeidsovereenkomst* in;
3. stelt een *administratieve commissie* ter regeling van de arbeidsrelatie in, belast met nemen van beslissingen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie.

Deze drie hoofonderdelen van de Arbeidsrelatiewet worden hieronder verder besproken.

1. Vastleggen van neutrale en algemene criteria, en een mogelijkheid tot specifieke criteria in de Arbeidsrelatiewet

De **neutrale** criteria zijn deze die geen enkele invloed mogen hebben op de beoordeling van een arbeidsrelatie, noch in de ene richting (loontrekkende), noch in de andere richting (zelfstandige). Deze criteria kun je zien als eisen waaraan een zelfstandige moet voldoen wanneer geconcludeerd wordt dat werk buiten dienstbetrekking kan worden uitgevoerd, maar niets zeggen over de wijze waarop de partijen in werkelijkheid hun arbeidsrelatie ten uitvoer brengen. De meest belangrijke neutrale criteria zijn de volgende: de titel van de overeenkomst, de inschrijving bij een instelling van sociale zekerheid, de inschrijving bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen (Belgische KVK), de inschrijving bij de administratie van de BTW en de wijze waarop de inkomsten bij de fiscale administratie worden aangegeven.

De vier **algemene criteria** vormen de basis waarop de aard van de arbeidsrelatie beoordeeld wordt. Net als in Nederland worden deze criteria holistisch getoetst (de verschillende elementen, feiten en omstandigheden, worden door de rechter gewogen in onderlinge samenhang). Het vierde criterium is hierbij het meest zwaarwegend in de praktijk.

a. (1) De wil der partijen

De partijen zijn vrij om te bepalen of hun arbeidsrelatie wordt uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst of een aannemingsovereenkomst. Van de wil van partijen kan worden uitgegaan als zij wordt bevestigd door de concrete uitvoering die zij aan hun verbintenissen hebben gegeven. Een voorbeeld hiervan is dat niet simpelweg in de functiebeschrijving kan staan dat er als zelfstandige wordt gewerkt, maar dat dat uit de invulling van de opdrachtbeschrijving naar voren moet komen.

N.B. Als de effectieve uitvoering van het werk wijst op feitelijke elementen die niet verzoenbaar zijn met de door partijen gekozen kwalificatie, prevaleert de uitvoering boven de bedoeling van partijen. Dit volgt uit artikel 331 van de Arbeidsrelatiewet. Wanneer de feitelijke uitvoering elementen kent die wettelijk gezien niet verenigbaar zijn met de kwalificatie die partijen voor ogen hebben, dan moet die partijbedoeling terzijde worden geschoven. Hierover is ook vaste jurisprudentie.¹

b. De elementen van (2) vrijheid van organisatie van de werktijd en (3) de vrijheid van organisatie van het werk

De onderstaande elementen zijn in dit kader elementen die in België wijzen op een **arbeidsovereenkomst**:

- de onmogelijkheid van de betrokkene om vrij zijn tijd te beheren en te organiseren;
- de verplichting van de betrokkene om zich aan een strikt uurrooster te houden;
- de verplichting van de betrokkene zijn afwezigheden te melden en te rechtvaardigen;
- de verplichting van de betrokkene om een bepaald aantal uren te presteren;
- de verplichting van de betrokkene te luisteren naar bevelen met betrekking tot specifieke taken

¹ Zie o.a. Cass. 9 juni 2008, JTT 2008, 380; Cass. 6 december 2010, RABG 2011/15, 1024; 10 oktober 2011, Arr.Cass. 2011, 2059; Cass. 13 september 2016, Soc.Kron. 2016, 435).

en richtlijnen na te komen;
- het feit dat de betrokkene zich niet kan laten vervangen.

Ook zijn er elementen die wijzen op een **aannemingsovereenkomst**:

- het feit dat de betrokkene beschikt over een grote graad van vrijheid wat de organisatie en de praktische uitvoering van het werk betreft, zelfs indien men aanvaardt dat algemene richtlijnen kunnen worden gegeven die vereist zijn ingevolge dienstnoodwendigheden;
- het feit dat de betrokkene niet verplicht is zijn tijdsgebruik te rechtvaardigen;
- het feit dat de betrokkene vrij is te werken volgens een aantal uren naar keuze;
- het feit dat de betrokkene vrij is de data van zijn verlof te kiezen;
- het feit dat de betrokkene zich kan laten vervangen.

c. (4) De mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen

De uitoefening van het werk onder hiërarchische controle, in ondergeschikt verband, vormt een *essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst*. De controle kan regelmatig dan wel sporadisch zijn. De controle hoeft niet effectief te zijn, maar moet gewoonweg mogelijk zijn. Controle is overigens op zich niet onverenigbaar met een zekere autonomie in hoofde van de werknemer bij de uitvoering van het werk.

In aanvulling op deze algemene criteria is in de Arbeidsrelatiewet de mogelijkheid opgenomen om **specifieke criteria** op te stellen die van toepassing op bepaalde sectoren of beroepen. Deze criteria moeten betrekking hebben op elementen die al dan niet op het bestaan van een gezagsverhouding wijzen tussen de contracterende partijen. Zij kunnen niet afwijken van de algemene criteria en de neutrale criteria die zijn bepaald in de wet. Tot nu toe zijn er voor geen enkele sector specifieke criteria aangenomen.

2. Sectoraal weerlegbaar rechtsvermoeden

Om schijnzelfstandigheid en misbruik van het inzetten van zelfstandigen tegen te gaan, gelden in België voor een aantal economische sectoren sinds 2012 verzwaarde criteria. Voor de bouw, bewaking, vervoer, schoonmaak, landbouw en tuinbouwsector geldt een 'weerlegbaar vermoeden van een arbeidsovereenkomst'. Dat principe geldt voor België dus alleen voor sectoren of activiteiten waarin het risico op bijvoorbeeld onderbetaling en kwetsbare werkenden groot is; en is in 2012 met name geïntroduceerd om uitwassen van schijnzelfstandigheid rondom werkenden vanuit midden- en oost Europese lidstaten tegen te gaan.

Als blijkt dat meer dan de helft van onderstaande criteria is vervuld, geldt dat de in de genoemde sectoren de arbeidsrelatie vermoed wordt te zijn uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst:

- Het ontbreken van enig financieel of economisch risico bij diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is bij afwezigheid van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of bij ontbreken van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming;
- Ontbreken van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht inzake de financiële middelen van de onderneming bij van diegene die de werkzaamheden uitvoert;
- Ontbreken van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming bij diegene die de werkzaamheden uitvoert;
- Ontbreken van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming bij diegene die de werkzaamheden uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;
- Ontbreken van een resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;
- Garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert;
- Het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of om zich te laten vervangen;
- Het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant werken;
- In ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is of werken met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant.

Wanneer meer dan de helft van deze criteria niet zijn vervuld, wordt de arbeidsrelatie vermoed een overeenkomst voor zelfstandigen te zijn. Indien de werkgevende een beroep op het

rechtsvermoeden niet honoreert met het toekennen van een arbeidsovereenkomst, zal de werkgevende in rechte moeten bewijzen geen werkgever te zijn. De hierboven opgesomde criteria kunnen worden aangevuld of vervangen door specifieke criteria die eigen zijn aan bepaalde sectoren of beroepen.

3. Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

Er is een Administratieve Commissie, die meerdere kamers heeft, die de taak heeft om beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie. Daarnaast geven ze sporadisch advies op wetsvoorstellen. Zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers, of in gezamenlijkheid, kunnen bij de Administratieve Commissie een aanvraag doen om hun casus te laten toetsen, zolang de arbeidsrelatie loopt. De commissie is niet bevoegd indien de arbeidsrelatie reeds een einde heeft genomen op het ogenblik van de aanvraag.

De administratieve commissie geeft dus *vooraf* een kwalificatie of iemand wel of niet een zelfstandige is. De commissie bestaat uit diverse vertegenwoordigers, waaronder sociale zekerheidsinstanties. De beslissingen gelden voor een periode van 3 jaar en zijn vatbaar voor beroep bij de arbeidsrechtbank. Deze commissie heeft geen rol in de handhaving.

Het aantal beslissingen van de Commissie is beperkt. De commissie nam in 2021 in totaal 27 beslissingen. Dit is een daling ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2020 werden er 33 beslissingen genomen en in 2019 waren dat er 28. In totaal werden er in 2021 25 aanvragen ontvangen. 4 van die aanvragen zullen pas in 2022 hun definitieve afhandeling krijgen. 6 van de 27 beslissingen die genomen werden in 2021 gebeurden op basis van aanvragen die reeds werden ontvangen in 2020². Bovendien gaven de Belgische experts waarmee vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gesproken is aan dat in de praktijk de arbeidsrelaties waarover twijfel bestaat, er waarvan het voorleggen van de casus aan de inspectiediensten het meest waardevol en wenselijk is, juist niet aan de commissie worden voorgelegd.

² De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie - jaarverslag 2021.