



Werknemer of zelfstandige? Wat is het verschil in arbeidsrelatie?

U wilt? een zelfstandige activiteit starten. Maar valt de activiteit die u wenst te starten onder het zelfstandigenstatuut of het werknemersstatuut?

Om u een duidelijker beeld te geven, preciseren we in deze informatienota wat werken als zelfstandige betekent en hoe het verschilt van werken in loondienst. Als u vragen heeft over een bepaalde activiteitensector, aarzel dan niet om ons het volgende document te vragen: Specifieke informatie over de arbeidsrelatie, situatie voor bepaalde sectoren.

Bij twijfel kan u contact opnemen met de CAR, de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie. Hieronder vindt u ook meer informatie over deze procedure.

Gezag of geen gezag in de arbeidsrelatie?

Werknemers en zelfstandigen verrichten allebei arbeid tegen een verloning. Een werknemer werkt onder het gezag van een werkgever, terwijl een zelfstandige niet onder het gezag van een andere persoon werkt.

Om te bepalen of iemand actief is als werknemer of zelfstandige, moet dus nagegaan worden of er een **gezagsverhouding** aanwezig is.

Wanneer twee partijen wensen samen te werken, bepalen ze vrij of de ene partij al dan niet onder gezag van de andere partij zal werken. In functie van deze keuze kwalificeren zij hun arbeidsrelatie. Zij moeten hun arbeidsrelatie dan concreet uitoefenen volgens die gekozen kwalificatie.

Dit betekent dat:

- wie ervoor kiest om als werknemer te werken, wel degelijk onder gezag van een werkgever moet werken.
- wie ervoor kiest om als zelfstandige te werken, mag niet onder het gezag van iemand anders werken.

Hoe weet je of er sprake is van gezag?

Of er al dan niet gezag aanwezig is, wordt beoordeeld aan de hand van **4 algemene criteria**:

- de wil van de partijen
- de vrijheid van organisatie van de werktijd
- de vrijheid van organisatie van het werk
- de mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen

Elk van die criteria is op zichzelf geen doorslaggevende factor. De relevantie van elk element en de waarde die eraan toegekend wordt, wordt beoordeeld in functie van de concrete arbeidsrelatie.

Wanneer uit de concrete uitoefening van de arbeidsrelatie blijkt dat er voldoende elementen aanwezig zijn die onverenigbaar zijn met de gekozen kwalificatie van werknemer of zelfstandige, dan wordt de arbeidsrelatie geherkwalificeerd.

Vermoeden van werknemer of zelfstandige in een aantal sectoren

Een **vermoeden**, in de juridische betekenis van het woord, is een veronderstelling gebaseerd op ogenschijnlijke feiten die door later onderzoek kunnen worden bewezen.

In een aantal sectoren geldt er een vermoeden van werknemer of zelfstandige, naargelang een aantal specifieke criteria is vervuld. De kwalificatie op basis van dat vermoeden (werknemer of zelfstandige), kan eventueel nog worden gewijzigd door een beoordeling aan de hand van de 4 algemene criteria.

Sectoren waar een vermoeden kan bestaan

Er geldt een vermoeden in de volgende sectoren, elk met eigen specifieke criteria:

- bouw
- bewaking
- vervoer van goederen en/of mensen
- schoonmaak
- land- en tuinbouw
- digitaal platformwerk

Als u in één van die sectoren werkt, vraag ons dan om de **Specifieke informatie over de arbeidsrelatie, situatie voor bepaalde sectoren**.

Bij twijfel: hoe de aard van de arbeidsrelatie nagaan?

Als u twijfels heeft over de juiste kwalificatie van uw arbeidsrelatie (werknemer of zelfstandige), dan kan u die arbeidsrelatie voor onderzoek voorleggen aan de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie (CAR). Deze Commissie is een administratief orgaan, dat bestaat uit vertegenwoordigers van de socialezekerheidsinstellingen RSZ (werknemers) en RSVZ (zelfstandigen), de FOD Sociale Zekerheid en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en wordt voorgezeten door een magistraat, maar is geen rechtbank.

Opgelet: De Administratieve Commissie kan geen advies geven en geen beslissing nemen wanneer er, met betrekking tot de aard van de betrokken arbeidsrelatie, een administratief of strafrechtelijk onderzoek lopende is en ook niet wanneer er al een gerechtelijke procedure loopt bij de arbeidsrechtbank of als de arbeidsrechtbank zich al heeft uitgesproken.

Wie kan de CAR vragen om de kwalificatie van uw arbeidsrelatie te herzien?

De aanvraag kan bij de Administratieve Commissie worden ingediend ofwel door één van de betrokken partijen bij de arbeidsrelatie ofwel door beide betrokken partijen samen.

De partijen kunnen worden vertegenwoordigd door een advocaat of door elke andere persoon van hun keuze met een schriftelijk mandaat.

Wanneer dient u de CAR te vragen om de kwalificatie van uw arbeidsrelatie te herzien?

In de volgende situaties kunt u een aanvraag om advies of beslissing indienen:

- de beoogde arbeidsrelatie heeft nog geen aanvang genomen
- binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie
- binnen een termijn van één jaar vanaf een nieuw element dat er aanleiding toe geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen

Voor aanvragen tot beslissing geldt nog een bijkomende voorwaarde: de arbeidsrelatie moet nog steeds bestaan op het moment dat de aanvraag door de Administratieve Commissie wordt onderzocht.

Hoe verloopt de procedure

De aanvraag wordt ingediend door een standaardformulier in te vullen en over te maken aan de Administratieve Commissie.

Opgelet:

De kwalificatie van uw arbeidsrelatie heeft gevolgen op het vlak van:

- arbeidsrecht (arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer of niet) en
- de sociale zekerheid (RSZ voor werknemers of sociaal statuut voor zelfstandigen).

U kan kiezen tussen twee procedures: advies of beslissing.

Adviesprocedure

De adviesprocedure leidt tot een advies dat niet bindend is.

Als de Administratieve Commissie adviseert om de kwalificatie te wijzigen, dan zal de aanvrager zelf de nodige stappen moeten zetten om dat uit te voeren.

Als er slechts 1 aanvrager is, dan wordt de andere partij niet betrokken bij de procedure.

Maar als de Administratieve Commissie adviseert om de kwalificatie (werknemer of zelfstandige) te wijzigen, dan moet de aanvrager de andere partij daarvan verwittigen. Die andere partij kan dan, al dan niet samen met de aanvrager, een bindende beslissing van de Administratieve Commissie vragen.

Beslissingsprocedure

De beslissingsprocedure leidt tot een bindende beslissing.

De socialezekerheidsinstellingen worden van de beslissing op de hoogte gebracht.

Als er slechts 1 aanvrager is, dan wordt de andere partij verwittigd van de procedure en wordt hij uitgenodigd om tussen te komen in de zaak. De aanvragen worden ook meegedeeld aan de Nationale Arbeidsraad, waarbij enkel de naam van de onderneming en de relevante feiten worden vermeld. Daardoor kunnen eventuele vragen van personen die in dezelfde omstandigheden voor dezelfde onderneming werken, gegroepeerd en samen onderzocht worden.

Er is geen bindende beslissing meer vanaf de dag waarop de voorwaarden, waaronder de arbeidsrelatie wordt uitgevoerd en waarop de beslissing werd gegrond, worden gewijzigd.

Als blijkt dat de partijen onvolledige of onjuiste elementen hebben meegedeeld aan de Administratieve Commissie, dan wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.

De beslissing om de kwalificatie (werknemer of zelfstandige) te wijzigen, geldt enkel voor de toekomst.

Wat moet u doen als u het niet eens bent met de beslissing van de CAR?

Elk van de partijen kan bij de arbeidsrechtbank beroep aantekenen tegen de beslissing, binnen een termijn van 1 maand na de kennisgeving.

Enkele nuttige adressen

Sociale zekerheid werknemers

www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl

Sociale zekerheid zelfstandigen

<https://www.rsvz.be/nl>

Arbeidsrecht

<https://werk.belgie.be/nl>

Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie (CAR)

<https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/nl>