

---

## De RSZ weigert de aangifte van een werknemer: hoe en wanneer reageren?

---

Artikel 32 – 34 Ontwerp van Programmawet, Kamer, Doc. 52 1011/001

De socialezekerheidsregeling voor werknemers is van toepassing op werkgevers en werknemers die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

Wanneer een werkgever een medewerker als werknemer declareert aan de RSZ, beslist die in eerste instantie of hij het bestaan van een arbeidsovereenkomst aanvaardt. Dergelijke beslissing kan de RSZ bij de eerste aangifte van de werknemer of op een later tijdstip nemen. In voorkomend geval schrapt de RSZ de werknemer uit de aangifte van de werkgever als hij meent dat er geen arbeidsovereenkomst is. Dat gebeurt bv. omdat de RSZ van mening is dat een echte gezagsverhouding onmogelijk is omwille van het aandelenpakket dat de betrokkene heeft in de vennootschap-werkgever of omwille van het feit dat degene die als werknemer wordt aangegeven ook zaakvoerder of bestuurder is (en de andere bestuurders hem om de een of andere reden zoals familieverwantschap moeilijk in de minderheid kunnen stellen).

Dergelijke beslissingen van de RSZ hebben in eerste instantie belangrijke gevolgen voor de persoon die de RSZ weigert als werknemer. Deze laatste zal als gevolg van een negatieve beslissing van de RSZ geen aanspraak kunnen maken op de voordelen van de socialezekerheidsregeling voor werknemers of die verliezen. Maar ook de opdrachtgever zal in de regel graag hebben dat de betrokkene wel degelijk als werknemer wordt aanvaard.

Een als werknemer aangegeven persoon die niet akkoord gaat met een beslissing van de RSZ dat er geen arbeidsovereenkomst is (hij kan natuurlijk ook niet akkoord gaan met een positieve beslissing, maar dat zal toch eerder uitzonderlijk zijn), heeft daarom de mogelijkheid een vordering tegen die beslissing in te stellen bij de arbeidsrechtbank. De werkgever heeft dat vorderingsrecht weliswaar ook, maar het lijkt een beetje eigenaardig dat hij zou vorderen... te worden veroordeeld om uiteindelijk aan de RSZ bijdragen te betalen. Daarom is het wellicht praktischer dat de werknemer, eventueel in samenspraak met de werkgever, een negatieve beslissing van de RSZ aanvecht.

Op dit ogenblik is geen specifieke termijn bepaald binnen dewelke de werknemer een gerechtelijke vordering kan of moet instellen. De verjaringsregels in de RSZ-wet hebben enkel betrekking op de termijn binnen dewelke de schuldvorderingen van de RSZ op de werkgever en de vorderingen van de werkgever tot terugvordering van niet verschuldigde bijdragen verjaren (vijf jaar, zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)). Er wordt dan ook aangenomen dat op vorderingen van een werknemer tegen een beslissing van de RSZ de gewone, gemeenrechtelijke verjaringstermijn van tien jaar moet worden toegepast.

Die lange termijn zorgt voor een grote rechtsonzekerheid, ook voor de werkgevers. Bovendien kan de RSZ een aantal bijdragen mislopen wanneer de rechtbank meer dan vijf jaar later (de verjaringstermijn voor de RSZ-bijdragen) beslist dat de betrokkene toch werknemer was. Om die redenen voorziet het hier besproken ontwerp van programmawet in de invoering van een specifieke termijn binnen dewelke een werknemer een vordering kan instellen tegen de RSZ voor de erkenning van zijn subjectief recht ten aanzien van de RSZ. De termijn wordt vastgelegd op drie maanden te rekenen vanaf de kennisgeving door de RSZ van de beslissing tot onderwerping of weigering van onderwerping aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers.

Het ontwerp bepaalt verder dat de bijdragen gekoppeld aan de erkenning van dit subjectief recht door de werkgever moeten worden aangegeven en betaald uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op het kwartaal tijdens hetwelk zij verschuldigd zijn indien ze betrekking hebben op een komende periode, of binnen de maand die volgt op die tijdens dewelke het subjectief recht van de werknemer erkend werd bij een in kracht van gewijsde getreden beslissing, indien ze betrekking hebben op een volledig of gedeeltelijk afgelopen periode.

Eens de programmawet in werking is getreden (en het tijdstip dat daarvoor is voorzien, is 1 juli 2008), kan een beslissing van de RSZ dus nog slechts tot 3 maanden na de kennisgeving ervan worden betwist door de betrokken werknemer.

Ester Van Oostveldt.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 07-08, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---