

---

## Tweede cassatiearrest over de Arbeidsrelatieswet

---

Cass. 6 december 2010, S.10.0073.N

De Arbeidsrelatieswet heeft de criteria vastgelegd aan de hand waarvan dient te worden uitgemaakt of een arbeidsverhouding al dan niet gekenmerkt wordt door een gezagsrelatie. Op de aan bepaalde sectoren of beroepen eigen specifieke criteria is het nog even wachten. Daartoe dient de normatieve afdeling van de "Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie", een andere innovatie van de Arbeidsrelatieswet, het initiatief te nemen. Weliswaar werden in het *Belgisch Staatsblad* van 28 december 2010 de regels gepubliceerd betreffende de samenstelling en de werking van die normatieve afdeling, maar noch de Commissie zelf, noch de afdelingen daarvan zijn al samengesteld.

Daarentegen zijn de algemene criteria die de wet heeft uitgewerkt, op 1 januari 2007 in werking getreden. Zij worden dan ook al door de rechtbanken toegepast. Die algemene criteria zijn: (1) de vrijheid van organisatie van het werk, (2) de mogelijkheid een hiërarchische controle op dat werk uit te oefenen en (3) de al dan niet bestaande vrijheid van de organisatie van de werktijd.

In het op Sinterklaasdag van vorig jaar gewezen cassatiearrest waarvan het rolnummer hierboven is vermeld, heeft het Hof van Cassatie zich voor de tweede keer uitgesproken over een facet van de nieuwe wetgeving (het eerste arrest werd besproken in *SoCompact* nr. 37/2010).

Het Hof zegt vooreerst dat wanneer gegevens worden aangevoerd om het bestaan van een gezagsrelatie te staven, het de taak van de rechter is na te gaan of die gegevens een toepassing of de mogelijkheid tot toepassing van gezag op de uitvoering van de arbeid zoals in een arbeidsovereenkomst aantonen, die onverenigbaar is met de loutere uitvoering van controle en het geven van instructies in het kader van een overeenkomst voor zelfstandige arbeid.

Aldus bevestigt het Hof van Cassatie impliciet dat ook onder de toepassing van de Arbeidsrelatieswet controle en instructies mogelijk zijn wanneer iemand op zelfstandige basis voor een ander werkt. Alleen, zo volgt uit de overwegingen van het Hof, mogen dat toezicht en die aanwijzingen niet van die aard zijn dat zij neerkomen op de uitoefening van gezag of de mogelijkheid tot uitoefening van gezag op de *uitvoering van de arbeid*. Als dat het geval is, dan is het uitgesloten dat men te maken heeft met een zelfstandige. Die benadering sluit aan bij wat vóór de Arbeidsrelatieswet al werd aangenomen (zie *Sociaal Compendium Arbeidsrecht 2010-2011*, nr. 1160 en [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

De zaak waarin het Hof van Cassatie met het voornoemde arrest uitspraak deed, had betrekking op de overeenkomst die was gesloten tussen een bouwbedrijf en een persoon die van opleiding lasser was. Op basis van een overeenkomst verrichtte de lasser voor het bouwbedrijf cementeer- en plakwerk. Hij kocht daarvoor zelf een spuitmachine en zijn uren werden door hem aan het bouwbedrijf gefactureerd (zij het dat de facturen werden gemaakt op de computer van de bouw-aannemer). De betrokkene was dus zelfstandige, zo werd aangenomen. De RSZ was het daarmee niet eens en bracht de zaak voor de rechter. Hij voerde daartoe aan dat uit een onderzoek van zijn inspectiedienst was gebleken dat de lasser enkel het hem toegewezen werk kon uitvoeren wanneer hem precieze richtlijnen werden gegeven: gelet op zijn opleiding kende hij voordien niets van het werk. Volgens zijn eigen bewoordingen werd hij door de aannemer "opgeleerd".

Het arbeidshof te Antwerpen besliste dat in die zaak maar één van de drie door de Arbeidsrelatieswet aangehouden criteria wijst in de richting van de uitoefening van gezag, namelijk de organisatie van het werk. Het arbeidshof oordeelde dat hoewel de lasser niet in staat was zelfstandig,

zonder instructies van zijn opdrachtgever, zijn taak uit te voeren, er geen elementen zijn die de uitoefening van hiërarchisch gezag ondersteunen. Er wordt slechts controle uitgeoefend op de kwaliteit van het werk.

Fout, zegt het Hof van Cassatie. Wanneer iemand slechts kan functioneren als hij precieze instructies krijgt aangaande de organisatie van het werk, dan impliceert dit dat wie die instructies geeft, een controle kan uitoefenen die verder reikt dan een loutere controle van de kwaliteit van de arbeid. Zij is bijgevolg onverenigbaar met "*de loutere uitvoering van controle in het kader van een overeenkomst voor zelfstandige arbeid*". Een gebrek aan beroepskennis in combinatie met het ontbreken van vrijheid in de organisatie van het werk, is niet verzoenbaar met een zelfstandige samenwerking, zo besluit het Hof.

Wie dus in het kader van een opleiding op het werk productieve arbeid verricht en daarbij instructies ontvangt van wie hem opleidt, is, als hem daarvoor een vergoeding wordt betaald, verbonden door een arbeidsovereenkomst, zo volgt uit het hier besproken arrest. In het kader van een wettelijke opleidingsovereenkomst, zoals een leerovereenkomst of een beroepsopleidingsovereenkomst, liggen de zaken ongetwijfeld anders.

Tot slot zij nog opgemerkt dat het Hof van Cassatie klaarblijkelijk aanneemt dat het beantwoorden aan één van de wettelijke criteria kan volstaan opdat sprake zou zijn van gezag.

Willy van Eeckhoutte.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 10-11, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---