



Wijzigingen aan de Arbeidsrelatieswet: een nieuw vermoeden om uit te maken wie werknemer is en wie niet

Wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van Titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006, wat de aard van de arbeidsrelaties betreft (BS 11 september 2012, tweede editie)

1. Situering

Sinds 1 januari 2007 zijn de criteria om uit te maken of de arbeid die iemand verricht voor een ander, onder gezag wordt uitgevoerd, dan wel op zelfstandige basis, bij wet vastgelegd. Meer bepaald zet Titel XIII van de Programmawet (I) van 27 december 2006, die wordt afgekort als Arbeidsrelatieswet, daartoe een aantal algemene en (nog nader te bepalen) specifieke criteria voorop (zie www.sociaalcompendium.be).

Een deze week in het Belgisch Staatsblad gepubliceerde wet van 25 augustus 2012 wijzigt de Arbeidsrelatieswet op een aantal niet onbelangrijke vlakken. Die wijzigingen kaderen in het voornemen van de regering Di Rupo om de strijd tegen de sociale en de fiscale fraude te versterken, onder meer door het fenomeen van de schijnzelfstandigen en schijnwerknemers te bestrijden.

2. Een eenvoudigere procedure voor het bepalen van de specifieke criteria

Het uitgangspunt van de Arbeidsrelatieswet blijft hetzelfde. Bij discussie over de aard van de arbeidsrelatie is het startpunt de kwalificatie die de partijen geven aan de aard van hun arbeidsrelatie. Er mag van de juridische kwalificatie die de partijen hebben gekozen, maar worden afgeweken wanneer uit de feitelijke uitoefening blijkt dat die de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit.

Om dat uit te maken moet gebruik worden gemaakt van algemene en specifieke criteria. De *algemene criteria* zijn in de Arbeidsrelatieswet bepaald. Zij blijven ongewijzigd. Het betreft: de wil van de partijen, de vrijheid van organisatie van de werktijd en het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

De *specifieke criteria* kunnen bij koninklijk besluit worden bepaald en zijn eigen aan één of meerdere sectoren, één of meerdere beroepen, één of meerdere categorieën van beroepen of één of meerdere beroepsactiviteiten. Tot op heden is dat niet gebeurd. Dat wil zeggen dat de Arbeidsrelatieswet gedurende meer dan vijf jaar (gedeeltelijk) van toepassing is geweest zonder dat er specifieke criteria voor de beoordeling van de arbeidsrelatie voorhanden waren. De wijzigende wet vereenvoudigt nu de procedure volgens dewelke de specifieke criteria kunnen worden vastgesteld. Het ligt dus in de lijn van de verwachtingen dat die specifieke criteria binnenkort zullen worden bepaald.

In de oorspronkelijke versie van de Arbeidsrelatieswet was voorzien in de oprichting van een Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie samengesteld uit twee afdelingen: een normatieve afdeling en een administratieve afdeling. Voor het bepalen van de specifieke (sectorale) criteria was voorzien in een complexe procedure voor de normatieve afdeling.

De wijzigende wet heft de normatieve afdeling van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie op. De invoering van de specifieke criteria zal immers volgens een andere, meer eenvoudige procedure verlopen.

De Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie heeft derhalve nog enkel een administratieve afdeling bestaande uit verschillende kamers en wordt omgedoopt tot *Administratieve commissie* ter regeling van de arbeidsrelatie.

3. Een nieuw vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie

Belangrijker dan de vereenvoudiging van de procedure voor het vaststellen van de specifieke criteria is het toevoegen aan de Arbeidsrelatieswet van een weerlegbaar vermoeden van aan- of afwezigheid van een gezagsverhouding tussen de partijen bij de arbeidsrelatie.

Het nieuwe vermoeden is niet van toepassing op alle arbeidsrelaties, maar alleen op de arbeidsrelaties die bestaan in het raam van de bouwsector, de bewakingssector, het vervoer van goederen en/of personen en de schoonmaaksector. Daarnaast kan de toepassing van het vermoeden bij koninklijk besluit worden uitgebreid tot andere sectoren.

Het vermoeden is niet van toepassing op familiale arbeidsrelaties.

De arbeidsrelaties in de hierboven vermelde sectoren worden weerlegbaar vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn wanneer blijkt dat meer dan de helft van een aantal uitdrukkelijk in de Arbeidsrelatieswet opgesomde socio-economische criteria zijn vervuld. Wanneer daarentegen blijkt dat meer dan de helft van de uitdrukkelijk in de Arbeidsrelatieswet opgesomde criteria *niet* zijn vervuld, wordt de arbeidsrelatie weerlegbaar vermoed een zelfstandigenovereenkomst te zijn.

De socio-economische criteria die worden gehanteerd zijn:

- de ontstentenis van enig financieel of economisch risico voor diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is :
 - bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of,
 - bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming;
- de ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming voor diegene die de werkzaamheden uitvoert;
- de ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming voor diegene die de werkzaamheden uitvoert;
- de ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming voor diegene die de werkzaamheden uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;
- de ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;

- de 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 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.

Er is uitdrukkelijk bepaald dat het vermoeden weerlegbaar is. Dat wil zeggen dat wanneer een bepaalde arbeidsrelatie vermoed wordt een bepaalde aard te hebben, hiervan het tegenbewijs kan worden geleverd met alle mogelijke middelen van recht. Het tegenbewijs kan onder andere geleverd worden op basis van de in de Arbeidsrelatieswet bepaalde algemene criteria.

4. Herkwalificatie van de arbeidsrelatie

De Arbeidsrelatieswet bepaalde al dat een herkwalificatie van de arbeidsrelatie zal gebeuren wanneer de uitoefening van de arbeidsrelatie voldoende elementen naar voren brengt die onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven. Nu wordt ook in herkwalificatie voorzien ingeval de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven niet overeenstemt met de aard van de arbeidsrelaties zoals die wordt vermoed overeenkomstig het nieuwe in de Arbeidsrelatieswet opgenomen vermoeden en dit vermoeden niet wordt weerlegd.

Herkwalificatie heeft de toepassing van het geëigende stelsel van sociale zekerheid tot gevolg.

5. Sociale ruling

De grote vernieuwing die de Arbeidsrelatieswet in 2007 invoerde was de sociale ruling. Sociale ruling is een procedure die de personen betrokken bij een arbeidsrelatie toelaat aan de Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie te vragen zich uit te spreken over de aard van de arbeidsrelatie. Maar tot op vandaag is de Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie niet operationeel. Dat wil zeggen dat in de praktijk nog geen dergelijke sociale ruling heeft kunnen plaats vinden.

De wet van 25 augustus 2012 die thans de Arbeidsrelatieswet wijzigt, behoudt het principe van de sociale ruling en breidt de mogelijkheden daartoe zelfs wat uit. Zo zal het niet alleen mogelijk zijn sociale ruling te vragen voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, maar ook nog binnen een termijn van 1 jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie.

6. Inwerkingtreding

De al van eind 2006 daterende Arbeidsrelatieswet is nog altijd niet volledig in werking getreden. De wijzigende wet bepaalt nu dat de (nieuwe of gewijzigde) artikelen m.b.t. het vermoeden betreffende

de aard van de arbeidsrelatie, de Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie en m.b.t. de sociale rulling in werking treden op 1 januari 2013. Maar bij koninklijk besluit kan bepaald worden dat die artikelen vroeger in werking treden. Theoretisch is het dus mogelijk dat de Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie nog dit jaar uit de startblokken schiet en dat er effectief aan sociale rulling kan worden gedaan. We houden u verder op de hoogte.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 11-12, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
