

BIJLAGE 1

Vermoeden in de bouwsector¹

1. Toepassingsgebied

De arbeidsrelatie heeft betrekking hebben op één van de volgende activiteiten²:

- alle **werk in onroerende staat**, namelijk het bouwen, het verbouwen, het afwerken, het inrichten, het herstellen, het onderhouden, het reinigen en het afbreken, geheel of ten dele, van een uit zijn aard onroerend goed, en de handeling die erin bestaat een roerend goed te leveren en het meteen op zodanige wijze aan te brengen aan een onroerend goed dat het onroerend uit zijn aard wordt.
- iedere handeling die tot voorwerp heeft zowel de **levering als de aanhechting aan een gebouw**:
 - a) van de bestanddelen of een gedeelte van de bestanddelen van een **installatie voor centrale verwarming of airconditioning**, daaronder begrepen de branders, de reservoirs en de regel- en controletoeestellen verbonden aan de ketels of aan de radiatoren;
 - b) van de bestanddelen of een gedeelte van de bestanddelen van een **sanitaire installatie** van een gebouw en, meer algemeen, van alle vaste toestellen voor sanitair of hygiënisch gebruik aangesloten op een waterleiding of een riool;
 - c) van de bestanddelen of een gedeelte van de bestanddelen van een **elektrische installatie** van een gebouw, met uitzondering van toestellen voor de verlichting en van lampen;
 - d) van de bestanddelen of een gedeelte van de bestanddelen van een **elektrische belinstallatie, van brandalarmtoestellen, van alarmtoestellen tegen diefstal en van een huistelefoon**;
 - e) van opbergkasten, gootstenen, gootsteenkasten en meubels met ingebouwde gootsteen, wastafels en meubels met ingebouwde wasbak, zuigkappen, ventilators en luchtverversers waarmee een **keuken of badkamer** is uitgerust;
 - f) van **luiken, rolluiken en rolgordijnen** die aan de buitenkant van het gebouw worden geplaatst;
- iedere handeling die tot voorwerp heeft **zowel de levering van wandbekleding of vloerbedekking als de plaatsing ervan in een gebouw**, ongeacht of die bekleding of bedekking aan het gebouw wordt vastgehecht of eenvoudig ter plaatse op maat wordt gesneden volgens de afmetingen van de te bedekken oppervlakte;
- ieder werk dat bestaat in het **aanhechten, het plaatsen, het herstellen, het onderhouden en het reinigen** van de hierboven bedoelde goederen.

Dit vermoeden is **niet van toepassing op familiale arbeidsrelaties**.

Familiale arbeidsrelaties zijn arbeidsrelaties

- tussen bloedverwanten en aanverwanten tot de derde graad en tussen wettelijk samenwonenden of
- arbeidsrelaties tussen een vennootschap en een natuurlijk persoon, waarbij de natuurlijk persoon een bloedverwant of aanverwant is tot de derde graad van, of wettelijk samenwoont met, hetzij degene die alleen hetzij zij die samen, meer dan 50 procent van de aandelen bezitten van de bedoelde vennootschap.

2. Criteria

¹ Art. 337/1 en 337/2 van de Arbeidsrelatieswet en het KB van 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden.

² Vermeld in art. 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen

- *enerzijds de arbeidsrelaties die vallen onder het toepassingsgebied van de paritaire comités van het bouwbedrijf (PC 124), stoffering en houtbewerking (PC 126) of metaal-, machine en elektrische bouw (PC 111) of van het paritair subcomité van de elektriciens – installatie en distributie (paritair subcomité 149.01) (zie punt 2.1.) en*
- *anderzijds de arbeidsrelaties die niet onder toepassingsgebied van één van die paritaire comités vallen (zie punt 2.2.).*

2.1. De arbeidsrelatie valt onder het toepassingsgebied van één van de volgende paritaire comités³:

- **Bouwbedrijf (PC 124);**
- **Stoffering en houtbewerking (PC 126);**
- **Metaal-, machine en elektrische bouw (PC 111);**
- **Elektriciens – installatie en distributie (paritair subcomité 149.01).**

De arbeidsrelatie wordt geanalyseerd aan de hand van de volgende criteria:

Met "de onderneming" wordt bedoeld: de onderneming die de werken uitvoert of de onderneming die de werken uitvoert en waarin de persoon die de werken uitvoert aandelen bezit.

- a) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van enig financieel of economisch risico, zoals dit onder meer het geval is :
 1. bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of,
 2. bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming, of,
 3. bij ontstentenis van persoonlijke aansprakelijkheid, die geen betrekking heeft op bedrog, een zware fout of een lichte gewoontelijke fout, in voorkomend geval met name beoordeeld in functie van het bestek of van iedere andere verbintenis ten aanzien de gerealiseerde werken;
- b) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming, zoals dit onder meer het geval is inzake de uitgaven, ontvangsten, investeringen of aanwending van de al dan niet eigen middelen van de onderneming;
- c) ontstentenis, in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, van beslissingsmacht over het aankoop- en prijsbeleid van de onderneming of van vrijheid in het identificeren van mogelijke klanten, het onderhandelen of het afsluiten van contracten;
- d) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert. Voor de toepassing van dit criterium mag geen rekening gehouden worden met vaste voorschotten om materiaal en grondstoffen aan te kopen;
- e) het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;
- f) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of van zijn medecontractant, zoals met name het geval is wanneer geen gebruik wordt gemaakt van bepaalde zichtbare elementen die kenmerkend zijn voor de onderneming, zoals logo's, belettering op voertuigen, uithangborden of publicitaire slogans;

³ Voor een volledig overzicht van de toepassingsgebieden van de paritaire comités, zie de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, <https://werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/paritaire-comites> .

- g) werken hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant;
- h) werken in ruimtes die zich buiten de werf bevinden of met materiaal waarvan men geen eigenaar of huurder is, zoals met name het geval is wanneer gewerkt wordt in ruimtes die aangewend worden als opslag- of werkplaats, of met voertuigen, materieel of gereedschap waarvan de uitvoerder van de werken geen eigenaar is, die hij niet heeft geleased of die hem door de medecontractant werden ter beschikking gesteld;
- i) niet onafhankelijk werken ten overstaan van de werkploegen van de medecontractant of van de onderneming waarin de uitvoerder van de werken de hoedanigheid van werkende vennoot heeft.

2.2. De arbeidsrelatie valt NIET onder het toepassingsgebied van één van de volgende paritaire comités⁴:

- **Bouwbedrijf (PC 124);**
- **Stoffering en houtbewerking (PC 126);**
- **Metaal-, machine en elektrische bouw (PC 111);**
- **Elektriciens – installatie en distributie (paritair subcomité 149.01).**

De arbeidsrelatie wordt geanalyseerd aan de hand van de volgende criteria:

- a) ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van 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;
- b) ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;
- c) ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert;
- d) ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;
- e) de ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;
- f) de garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert;
- g) 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;
- h) het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant werken;

⁴ Voor een volledig overzicht van de toepassingsgebieden van de paritaire comités, zie de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, <https://werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/paritaire-comites> .

- i) 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.

3. Resultaat van het vermoeden

Wanneer meer dan de helft van de criteria vervuld zijn, dan is er een vermoeden van een arbeidsovereenkomst (werknemer).

Zijn meer dan de helft van de criteria niet vervuld, dan is er een vermoeden van een zelfstandige arbeidsrelatie.

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. Het is dus mogelijk dat het op basis van het vermoeden bijvoorbeeld gaat om een werknemer, maar dat er op basis van een beoordeling aan de hand de 4 algemene criteria (wil van de partijen, vrijheid van organisatie van het werk, vrijheid van organisatie van de werktijd en mogelijkheid tot hiërarchische controle) uiteindelijk moet worden besloten dat het toch gaat om een zelfstandige samenwerking.