

BIJLAGE 4

Vermoeden in de schoonmaaksector¹

1. Toepassingsgebied

De arbeidsrelatie behoort tot het toepassingsgebied van het **paritair comité voor de schoonmaak (paritair comité 121)**². Het kan niet gaan om activiteiten uit de bouwsector, waarvoor een eigen vermoeden geldt.

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

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;

¹ Art. 337/1 en 337/2 van de Arbeidsrelatieswet.

² 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.