

MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 04



DOSSIER

Starterslonen: jongeren aanwerven wordt goedkoper >

[SITUERING: DE STARTBAANOVEREENKOMST >](#)

[INWERKINGTREDING >](#)

[VOOR WIE MAG U HET VERLAAGDE STARTERSLOON TOEPASSEN? >](#)

[DE WERKGEVER MAG HET LOON VERMINDEREN >](#)

[COMPENSATIE VOOR DE WERKNEMER: FORFAITAIRE NETTOVERGOEDING >](#)

[WELKE IMPACT OP DE SOCIALE BESCHERMING VAN DE WERKNEMER? >](#)

[DE BEËINDIGING VAN DE STARTBAANOVEREENKOMST >](#)

[BESLUIT >](#)



RECHTSPRAAK

Een koerier is een werknemer >

COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven.
Ere-hoofdredacteur: Francis Verbrugge.
Hoofdredacteur: Yves Stox, yves.stox@partena.be

Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

40^e jaar – maandblad





STARTERSLONEN: JONGEREN AANWERVEN WORDT GOEDKOPER

Vanaf 1 juli 2018 wordt jongeren aanwerven goedkoper. Het is nog een onderdeel van het Zomerakkoord uit 2017. De jeugdwerkloosheid blijft hoog en daar wil de regering wat aan doen met deze nieuwe maatregel. Ook de OESO geeft aan dat het relatief hoge loon van jongeren een rem kan zijn op de aanwerving van laaggeschoolde jongeren.¹

In een notendop komt de nieuwe maatregel hier op neer dat u het brutoloon kunt verminderen met 6% bij een leeftijd van 20 jaar, met 12% bij een leeftijd van 19 jaar en met 18% bij een leeftijd van 18 jaar. Als compensatie betaalt u de jongere een nettovergoeding. Het bedrag van die nettovergoeding moet de regering nog bepalen. Als werkgever ontvangt u dan weer een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor het bedrag van de nettovergoeding. Deze nieuwe maatregel is niet zo eenvoudig te implementeren als op het eerste zicht lijkt. Hier maken we u alvast wegwijs in de principes en voorwaarden.

De verlaging van de opzeggingstermijnen tijdens de eerste zes maanden tewerkstelling is een andere maatregel uit het Zomerakkoord om nieuwe aanwervingen te stimuleren. We tonen dan ook de interactie tussen beide maatregelen.

SITUERING: DE STARTBAANOVEREENKOMST

De verlaagde starterslonen kaderen in het startbanenplan. Het startbanenplan ving aan op 1 april 2000.² Het startbanenplan verplicht werkgevers vanaf 50 werknemers om een bepaald percentage werknemers jonger dan 26 jaar aan te werven via een startbaanovereenkomst.³ Werkgevers kunnen worden vrijgesteld van deze aanwervingsverplichting.⁴

De startbaanovereenkomst is niet echt een aparte overeenkomst. Er zijn drie types startbaanovereenkomst: 1° de gewone arbeidsovereenkomst (minimum halftijds), 2° de deeltijdse arbeidsovereenkomst in combinatie met een opleiding en 3° de overeenkomst voor een alternerende opleiding. Elke tewerkstelling in het kader van één van deze drie types is automatisch een startbaanovereenkomst. Het verlaagde startersloon kunt u echter enkel toepassen bij het eerste type startbaanovereenkomst: de gewone arbeidsovereenkomst. (Over de andere voorwaarden leest u hieronder meer.)

Wordt de werknemer 26 jaar, dan eindigt de startbaanovereenkomst op de laatste dag van het kwartaal van de 26^e verjaardag.⁵ Dat betekent niet dat er automatisch een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst. Die blijft gelden zoals door de partijen werd overeengekomen.

Wat is er dan zo specifiek aan de startbaanovereenkomst in vergelijking met een gewone arbeidsovereenkomst? Naast het verlaagde startersloon, springen twee andere elementen in het oog:

- De werkgever kan het bruto maandloon verminderen met maximum 10% tijdens de eerste 12 maanden om zo de opleiding van de werknemer te financieren;⁶
- De werknemer kan de startbaanovereenkomst tijdens de eerste 12 maanden beëindigen met een verkorte opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen.⁷

EEN LAGER LOON ALS COMPENSATIE VOOR DE OPLEIDING: MAXIMUM 10%

De startbaanovereenkomst (in de vorm van een gewone arbeidsovereenkomst) kan bepalen dat gedurende hoogstens de eerste 12 maanden, de werkgever een deel van het brutoloon besteedt aan opleiding van de werknemer. De jongere werknemer heeft recht op een verlaagd brutoloon. Die vermindering van het brutoloon mag niet meer zijn dan 10%, zonder dat het loon op jaarbasis lager mag zijn dan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Voor de berekening van de RSZ-bijdragen wordt rekening gehouden met het met 10% verminderde loon. Voor de berekening van de socialezekerheidsprestaties wordt echter rekening gehouden met het loon aan 100%.⁸ De wettekst verbiedt niet dat het verlaagd startersloon wordt gecombineerd met deze reeds bestaande verlaging met maximum 10%.

INWERKINGTREDING

Het verlaagde startersloon treedt in werking op 1 juli 2018 en is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die vanaf dan worden gesloten.

VOOR WIE MAG U HET VERLAAGDE STARTERSLOON TOEPASSEN?

1) Een rist voorwaarden

U mag het verlaagde startersloon enkel toepassen indien de volgende voorwaarden cumulatief zijn vervuld:⁹

- U werft de jongere werknemer aan met een gewone arbeidsovereenkomst (zonder opleidingsluit);
- U stelt de jongere werknemer minstens halftijds tewerk;
- De werknemer is 18, 19 of 20 jaar;
- De werknemer moet onmiddellijk voorafgaand aan de aanwerving ingeschreven zijn als werkzoekende bij de bevoegde gewestelijke instelling (VDAB, FOREM, Actiris of ADG);
- Het theoretische loon van de werknemer zonder de vermindering is gelijk aan het minimumloon dat toepasselijk is in de sector (sectoraal minimum loon of het gewaarborgd minimum maandinkomen). U mag geen hoger loon toekennen;¹⁰
- U heeft bij de aangifte van de indiensttreding (DIMONA) een bevestiging ontvangen dat de werknemer kan beschouwd worden als een werknemer zonder werkervaring (daarover hieronder meer);
- De arbeidsovereenkomst bepaalt dat de werkgever het normaal toepasselijk minimumloon vermindert in toepassing van de regeling van de starterslonen en dat hij elke maand waarin de vermindering wordt toegepast, de forfaitaire nettovergoeding zal betalen.

2) Geen toepassing bij studenten

U wilt een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten afsluiten? In dat geval mag u het verlaagde startersloon niet toepassen.¹¹

3) Kanttekening: de werknemer heeft geen werkervaring

Het gebrek aan werkervaring wordt u bevestigd bij de aangifte van tewerkstelling (DIMONA). U beschikt niet over een ander middel om na te gaan of deze voorwaarde is vervuld.

Wanneer u aangifte doet van de tewerkstelling bij de RSZ, zult u een bericht ontvangen in verband met de werkervaring. Voldoet de werknemer niet, dan wordt u daarover geïnformeerd. Op die manier weet u dat u het loon van de jongere werknemer niet mag verminderen

Dat de werknemer geen werkervaring mag hebben is eigenlijk te kort door de bocht. Het verlaagde startersloon kunt u niet alleen toepassen voor schoolverlaters. De werknemer mag in het verleden al een job hebben uitgeoefend. De wetgeving heeft een nieuwe definitie ontwikkeld. Die is zo complex dat u niet anders kunt dan vertrouwen op de bevestiging van de overheid.¹²

VOORBEELD

Stel, u werft een nieuwe werknemer aan vanaf 16 juli 2018 (kwartaal 2018/3 = kwartaal T) en wilt het verlaagde startersloon toepassen. Dat kan niet indien de werknemer van 1 januari 2017 (kwartaal 2017/1 = kwartaal T-6) tot 31 december 2017 (kwartaal 2017/4 = kwartaal T-3) gedurende ten minste twee kwartalen minstens 4/5e was tewerkgesteld door één of door meerdere werkgevers. Of de werknemer heeft gewerkt tussen 1 januari 2018 (kwartaal T-2) en 15 juli 2018 (kwartaal T) telt niet mee. Bovendien tellen bepaalde types van tewerkstelling evenmin mee: leerling alternerend leren, individuele beroepsopleiding, studentenovereenkomst,¹³ tewerkstelling in het jaar van de 18e verjaardag, gelegenhedswerknemer in land- en tuinbouw, flexi-job.

4) De voorwaarden zijn niet vervuld. Wat nu?

Wat gebeurt er als u een arbeidsovereenkomst sluit met een verlaagd startersloon, maar niet alle voorwaarden zijn vervuld? Het merendeel van de criteria kunt u als werkgever beheren en controleren. Het is bijvoorbeeld relatief eenvoudig om het sectorale minimumloon te respecteren en geen hoger loon toe te kennen aan de werknemer.

Het is daarentegen heel wat moeilijker om zeker te zijn dat de werknemer geen werkervaring heeft. Als bij de aangifte van de indiensttreding blijkt dat werknemer toch niet beschouwd kan worden als werknemer zonder ervaring, dan bent u het niet-verminderde loon verschuldigd. Bovendien worden de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen voor deze tewerkstelling berekend op dit niet-verminderde loon en moet u bedrijfsvoorheffing inhouden op het niet-verminderde loon.¹⁴

Dat kan een fikse streep door de rekening zijn. U rekent op de toepassing van het verlaagde startersloon om zo de loonkost optimaal te beheersen... Moet u dan het afsluiten van de arbeidsovereenkomst uitstellen tot u groen licht heeft gekregen dat de werknemer geen werkervaring heeft? Uitstel biedt geen soelaas. Het opnemen van een voorwaarde in de arbeidsovereenkomst kan dan een oplossing bieden,¹⁵ zonder een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding te moeten toekennen.

DE WERKGEVER MAG HET LOON VERMINDEREN

Als werkgever in de privésector¹⁶ mag u het brutoloon verminderen voor nieuwe werknemers, jonger dan 21 jaar en zonder werkervaring. U bent niet verplicht om de vermindering toe te passen.

1) Percentage: 18% - 12% - 6%

Het percentage van de vermindering is degressief en afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op de laatste dag van de maand.¹⁷

Percentage van de vermindering	Periode: leeftijd van de jongere bedraagt op het einde van de maand
18%	18 jaar
12%	19 jaar
6%	20 jaar

2) Ondergrens op basis van de anciënniteit en leeftijd de werknemer

Een dubbele ondergrens beperkt de degressieve vermindering voor de jongere werknemer die 6 of 12 maanden anciënniteit heeft opgebouwd binnen uw onderneming.

- Het voltijds loon van de werknemer van 19 of 20 jaar, met tenminste 6 maanden anciënniteit binnen de onderneming, mag niet lager zijn dan een gewaarborgd gemiddeld maandinkomen van EUR 1.604,06 per maand.¹⁸
- Het voltijds loon van de werknemer van 20 jaar, met tenminste 12 maanden anciënniteit binnen de onderneming, mag niet lager zijn dan een gewaarborgd gemiddeld maandinkomen van EUR 1.622,48 per maand.¹⁹

3) Een voorbeeld: aanvullend paritair comité voor de bedienden (pc 200)

Een werknemer start als administratief medewerker (klasse A). De werknemer heeft bij de aanvang nog geen beroepservaring. Het loon bij aanvang bedraagt EUR 1.719,48 per maand (0 jaar beroepservaring).

In het pc 200 wordt een degressief loonbarema toegepast voor jongere werknemers. Jongeren beneden 21 jaar hebben recht op een bepaald percentage van het loon aan 0 jaar beroepservaring: 85% op 18 jaar,

90% op 19 jaar en 95% op 20 jaar. De wettekst verbiedt echter niet dat het verminderspercentage van het startersloon wordt toegepast op het sectorale jongerenloon.²⁰

Het gewaarborgd gemiddeld maandinkomen (GMMI) binnen het pc 200 is hoger dan in cao nr. 43. Toch wordt voor het verlaagde startersloon de geïndexeerde bedragen van cao nr. 43 toegepast.²¹

Leeftijd op het einde van de maand / kortingspercentage	18 jaar / 18%	19 jaar / 12%	20 jaar / 6%	21 jaar / 0%
Anciënniteit: <6 maanden	EUR 1.198,48 ^(a)	EUR 1.361,83 ^(b)	EUR 1.535,49 ^(c)	EUR 1.719,48 ^(d)
Anciënniteit: >6 maanden, maar <12 maanden	EUR 1.198,48 ^(a)	EUR 1.604,06 ^(e)	EUR 1.604,06 ^(e)	EUR 1.719,48 ^(d)
Anciënniteit: ≥12 maanden	EUR 1.198,48 ^(a)	EUR 1.604,06 ^(e)	EUR 1.622,48 ^(f)	EUR 1.771,22 ^(g)

^(a) Minimumloon vóór verlaagd startersloon: 85% van EUR 1.719,48 (Art. 6, §1 cao nr. 134426 CO/200 van 9 juni 2019 voorziet in een specifiek jongerenbarema uitgedrukt als een percentage van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 16 tot 20 jaar.).

^(b) Minimumloon vóór verlaagd startersloon: 90% van EUR 1.719,48.

^(c) Minimumloon vóór verlaagd startersloon: 95% van EUR 1.719,48.

^(d) Loonschaal I bij minder dan 1 jaar anciënniteit binnen de onderneming.

^(e) Toepassing GGMI cao nr. 43 bij 19 jaar en 6 maand anciënniteit binnen de onderneming.

^(f) Toepassing GGMI cao nr. 43 bij 20 jaar en 12 maand anciënniteit binnen de onderneming.

^(g) Loonschaal II bij 1 jaar anciënniteit binnen de onderneming en na 1 jaar beroepservaring (De eerste baremieke verhoging na de indiensttreding vindt plaats op de eerste dag van de maand nadat de bediende het eerstvolgende jaar beroepservaring heeft bereikt).

4) Welk loon?

Het loon van de werknemer zonder de vermindering mag niet hoger en niet lager zijn dan het minimumloon dat toepasselijk is in de sector. Dat minimum is meestal het sectoraal minimumloon. Voor de sectoren die geen sectoraal minimumloon hebben afgesproken, geldt het GMMI (bijvoorbeeld pc 339, erkende maatschappijen voor sociale huisvesting en pc 335, sociale organisaties). Het GMMI wordt dan het maandelijks minimum- en maximumloon voor het verlaagde startersloon.

Dat levert een aantal praktische problemen op. Terwijl een sectoraal minimumloon op maandbasis moet worden gerespecteerd, moet het GMMI in principe op jaarbasis worden gerespecteerd. Zo telt een eindejaarspremie of dertiende maand niet mee voor het sectoraal minimumloon, maar wel voor het GMMI op jaarbasis. Kent uw sector geen minimumloon, dan zou het wel eens kunnen dat u met toepassing van het verlaagde startersloon op jaarbasis meer brutoloon betaalt dan zonder het verlaagde startersloon. Het is ook nog onduidelijk in welke mate andere loonelementen meetellen bij de evaluatie of u het normaal toepasselijk minimumloon toekent.

COMPENSATIE VOOR DE WERKNEMER: FORFAITAIRE NETTOVERGOEDING

Iedere maand waarin u als werkgever het loon vermindert, moet u aan de jonge werknemer een forfaitaire toeslag betalen. Als compensatie voor de forfaitaire toeslag ontvangt u dan weer een vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing.

1) Welk bedrag?

Het bedrag van deze forfaitaire toeslag moet nog worden bepaald door de regering. De forfaitaire toeslag zal afhankelijk zijn van de leeftijd van de werknemer op het einde van de maand en van het toepasselijke niet-verminderde minimumloon.²²

2) Welke sociale en fiscale behandeling?

Op de forfaitaire toeslag zijn geen RSZ-bijdragen verschuldigd. U moet evenmin bedrijfsvoorheffing inhouden want de forfaitaire toeslag is niet belastbaar voor de werknemer.

WELKE IMPACT OP DE SOCIALE BESCHERMING VAN DE WERKNEMER?

Het verlaagde startersloon wordt het eigenlijke brutoloon van de jongere werknemer. De forfaitaire nettovergoeding wordt niet gelijkgesteld met loon voor de sociale zekerheid. Voor de berekening van de prestaties in het kader van de sociale zekerheid wordt enkel rekening gehouden met het verlaagde startersloon, niet met de forfaitaire vergoeding. De jongere werknemer zal dus bijvoorbeeld geen ouderdomspensioen opbouwen over de forfaitaire nettovergoeding.

DE BEÏNDIGING VAN DE STARTBAANOVEREENKOMST

De inkorting van de opzeggingstermijnen tijdens de eerste zes maanden tewerkstelling en het invoeren van het verlaagde startersloon spelen op elkaar in. De nieuwe opzeggingstermijnen gelden weliswaar niet alleen voor werkgevers van jongere werknemers, het startbanenplan voorziet in een bijzondere verkorte opzeggingstermijn voor de jongere werknemer.

Tijdens de eerste 12 maanden kan de werknemer de startbaanovereenkomst beëindigen mits een opzegging van 7 kalenderdagen vanaf de dag die volgt op de dag van de betekening. Voorwaarde is wel dat de werknemer een andere job heeft gevonden.²³

Hieronder vindt u een vergelijking tussen de opzeggingstermijnen vandaag en in de toekomst. De nieuwe termijnen gelden enkel bij een ontslag door de werkgever.

Anciënniteit	Opzeggingstermijn		
	Beëindiging door de werkgever		Beëindiging door de werknemer
	Tot 1 mei	Vanaf 1 mei	
< 1 maand	2 weken	1 week	1 week
< 2 maanden	2 weken	1 week	1 week
< 3 maanden	2 weken	1 week	1 week
< 4 maanden	4 weken	3 weken	1 week
< 5 maanden	4 weken	4 weken	1 week
< 6 maanden	4 weken	5 weken	1 week
< 7 maanden	6 weken	6 weken	1 week
< 8 maanden	6 weken	6 weken	1 week
< 9 maanden	6 weken	6 weken	1 week

Anciënniteit	Opzeggingstermijn		
	Beëindiging door de werkgever		Beëindiging door de werknemer
	Tot 1 mei	Vanaf 1 mei	
< 10 maanden	7 weken	7 weken	1 week
< 11 maanden	7 weken	7 weken	1 week
< 12 maanden	7 weken	7 weken	1 week
< 13 maanden	8 weken	8 weken	4 weken
< 14 maanden	8 weken	8 weken	4 weken
< 15 maanden

De nieuwe verlaagde opzeggingstermijnen gelden ook bij de beëindiging van de lopende arbeidsovereenkomsten. Betekent u als werkgever de opzegging vóór de inwerkingtreding van de nieuwe maatregel, dan blijven de huidige opzeggingstermijnen wel gelden.

BESLUIT

U kunt de verlaagde starterslonen toepassen vanaf 1 juli 2018, maar de financiële impact op uw loonkost is nog niet duidelijk. Dat hangt in grote mate af van het bedrag van de forfaitaire nettovergoeding die u ter compensatie bent verschuldigd aan de jongere werknemer. Dat bedrag moet de regering nog vastleggen.

Yves Stox, Senior Legal Counsel

-
- 1 OESO, Jongerenbanen België – Samenvatting en belangrijkste aanbevelingen, 2017, blz. 7, <https://www.oecd.org/belgium/38037805.pdf>.
 - 2 Hoofdstuk VIII van de wet van 14 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid (startbanenwet).
 - 3 Art. 39 startbanenwet.
 - 4 Dat is bijvoorbeeld zo voor de taxiondernemingen tot 31 december 2019 (ministerieel besluit van 12 juni 2017 tot vrijstelling van de verplichting om jonge werknemers in dienst te nemen voor de subsector van de taxiondernemingen en van de diensten voor het verhuren van voertuigen met chauffeur).
 - 5 Art. 27ter startbanenwet.
 - 6 Art. 33 startbanenwet.
 - 7 Art. 35 startbanenwet.
 - 8 Art. 5 koninklijk besluit van 30 maart 2000 tot uitvoering van de artikelen 32, § 2, eerste lid, 33, § 2, derde lid, 342, 39, § 4, tweede lid, en § 5, tweede lid, 42, § 2, 46, eerste lid, 47, § 4, eerste en vierde lid van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.
 - 9 Art. 33bis startbanenwet.
 - 10 Art. 33bis; §1, lid 2 startbanenwet.
 - 11 Art. 33bis, §2 startbanenwet.
 - 12 Art. 33bis, §3 startbanenwet.
 - 13 Voor de 475 uren onderworpen aan de specifieke socialezekerheidsbijdrage voor studenten.
 - 14 Art. 33bis, §6 startbanenwet.
 - 15 De voorwaarde mag echter niet zuiver potestatief zijn want een zuiver potestatieve voorwaarde maakt de verbintenis nietig (art. 1174 BW).
 - 16 Het verlaagde startersloon is enkel van toepassing op werkgevers die ressorteren onder de cao-wet.
 - 17 Art. 33bis, §1 startbanenwet.
 - 18 In toepassing van art. 3, tweede lid cao nr. 43. Indexatie 1 juni 2017.
 - 19 In toepassing van art. 3, derde lid cao nr. 43. Indexatie 1 juni 2017.
 - 20 Deze interpretatie is nog niet bevestigd door de FOD WASO.
 - 21 Art. 33bis, §1 startbanenwet verwijst immers expliciet naar de toepassing van cao nr. 43, zonder de verwijzen naar eventuele sectorale afwijkingen. Deze interpretatie is nog niet bevestigd door de FOD WASO.
 - 22 Art. 33bis, §4 startbanenwet.
 - 23 Art. 35 startbanenwet.



| RECHTSPRAAK

COMMISSIE ARBEIDSRELATIES: EEN KOERIER IS EEN WERKNEMER

Onzeker over het sociaal statuut van een medewerker: zelfstandige of toch een werknemer? U kunt de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie vragen om te oordelen.¹ In een schriftelijke procedure beslist de commissie arbeidsrelaties of de medewerker een werknemer of een zelfstandige is. Zo vermijdt u het risico op schijnzelfstandigheid.

Recent oordeelde de commissie arbeidsrelaties dat een koerier van Deliveroo geen zelfstandige is, maar een werknemer. Bijgevolg zijn RSZ-bijdragen verschuldigd en moet ook het arbeidsrecht worden gerespecteerd.

WAT IS SCHIJNZELFSTANDIGHEID? DRIE CRITERIA IN DE ARBEIDSRELATIEWET

Partijen kiezen vrij de aard van de samenwerking: een arbeidsovereenkomst als werknemer of een samenwerkingsovereenkomst als zelfstandige. Een herkwalficatie is slechts mogelijk wanneer er in de praktijk voldoende elementen zijn die onverenigbaar zijn met de gekozen kwalificatie in de overeenkomst. Wanneer is er sprake van schijnzelfstandigheid? Dat moet worden nagegaan aan de hand van drie criteria, naast de wil van de partijen zoals die blijkt uit de overeenkomst. Een korte bespreking van elk criterium vindt u hieronder.

Criterion 1

De vrijheid van organisatie van de werktijd

Dit criterium betreft de vrije organisatie van de tijdsbesteding. De zelfstandige kan zelf beslissen wanneer het werk wordt uitgevoerd. Hij of zij moet dus niet aanwezig zijn volgens een werktijdregeling of uurrooster opgelegd door de opdrachtgever.

De grens tussen wat kan en niet kan is smal. De verplichting om tijdens bepaalde uren te werken om commerciële of organisatorische redenen is op zich geen aanwijzing voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Wel moet de zelfstandige een zekere vrijheid behouden met betrekking tot de organisatie en de praktische uitvoering van het werk.

Criterion 2

De vrijheid van organisatie van het werk

Een precieze omschrijving van de taken en precieze instructies van een hiërarchische meerdere wijzen op een arbeidsovereenkomst.

Toch kunnen algemene richtlijnen en verplichtingen verenigbaar zijn met een zelfstandige samenwerking. Dan moet u wel aantonen dat die het gevolg zijn van de aard van de uitgeoefende activiteit of noodzakelijk zijn om een vastgesteld resultaat te verwezenlijken. Ook controle van de kwaliteit van het geleverde werk kan wanneer precieze instructies achterwege blijven.

Criterion 3

De mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen

De mogelijkheid om te worden gecontroleerd of onder toezicht te staan is een aanwijzing voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Schijnzelfstandigheid kan zich dus ook voordoen als deze controle niet daadwerkelijk wordt uitgeoefend.

CONCRETE TOEPASSING OP DE KOERIERS

Een koerier vroeg de commissie arbeidsrelaties om een beoordeling te maken van zijn relatie met Deliveroo. Initieel was hij aan de slag via de coöperatieve SMart. Deliveroo veranderde van koers. Het bedrijf zou enkel nog diensten leveren via zelfstandige koeriers.

Het oordeel van de commissie arbeidsrelaties loopt in twee stappen. De commissie arbeidsrelaties moest niet alleen rekening houden met de algemene criteria van de arbeidsrelatiewet. Deliveroo oefent met zijn koeriers een logistieke activiteit uit. Daarom zijn ook de sectorspecifieke criteria van toepassing.²

Stap 1**Toetsen aan sectorspecifieke criteria**

Volgens de commissie arbeidsrelaties wijzen slechts twee criteria van de acht eventueel op een zelfstandige dienstverlening.

Criteria	Werknemer	Zelfstandige
Geen financieel of economisch risico	x	
Geen financiële verantwoordelijkheid en beslissingsmacht	x	
Geen beslissingsmacht over het aankoopbeleid	x	
Geen beslissingsmacht over prijsafrekening	x	
Geen resultaatsverbintenis	x	
Mogelijkheid om zelf personeel aan te werven		x
Zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen	x	
Eigenaar / financiering van bedrijfsruimte / motorvoertuig		x

Bijgevolg wordt de samenwerking tussen de koerier en Deliveroo weerlegbaar vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn.

Stap 2

Toetsen aan algemene criteria

In een tweede stap toetst de commissie arbeidsrelaties aan de algemene criteria van de arbeidsrelatiewet. Het sectorspecifieke vermoeden (stap 1) kan worden weerlegd op basis van de algemene criteria in de arbeidsrelatiewet.

De commissie arbeidsrelaties oordeelt dat de concrete organisatie van het werk en de uitoefening van controle een zelfstandige samenwerking uitsluit. Het is Deliveroo die beschikt over de arbeidstijd van de koerier. De koerier wordt verplicht om meer dan een week op voorhand tijdsloten te reserveren. Deliveroo kent vervolgens die tijdsloten toe aan de hand van statistische gegevens (de "ranking") en de koerier is verplicht om beschikbaar te zijn tijdens die tijdsloten.

Bovendien is het recht van de koerier om zich te doen vervangen beperkt en stelt de commissie verscheidene mogelijkheden vast voor Deliveroo om instructies te geven en controle uit te oefenen. Zo omschrijft de commissie arbeidsrelaties het instructierecht van Deliveroo, de mogelijkheid om toezicht te houden met behulp van GPS-tracking. Deliveroo gaat dus té ver in het controleren van de koerier. Temeer daar Deliveroo ook daadwerkelijk kan ingrijpen door de samenwerking met de koerier op zeer korte termijn te beëindigen.

Yves Stox, Senior Legal Counsel

-
- 1 Die aanvraag kan worden ingediend door alle partijen samen of door één partij bij de arbeidsrelatie binnen een termijn van 1 jaar na de aanvang van de samenwerking.
 - 2 Opgelijst in het koninklijk besluit van 29 oktober 2013 betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van werkzaamheden die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden.

