



Kopie

Afgeleverd aan: mr. GROUWELS Miep
art. 775 Ger. W.

Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.

Uitgifte

Repertoriumnummer
2019/1434
Datum van uitspraak
17 juni 2019
Rolnummer
2018/AB/318
Beslissing waartegen beroep
16/3271/A

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

vijfde kamer

Arrest

COVER 01-00001427048-0001-0012-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst arbeider
tegensprekelijk arrest
heropening der debatten

[REDACTED] (" [REDACTED] van [REDACTED] nationaliteit) die keuze van woonplaats doet bij zijn raadsman, Mr. GROUWELS Miep, op het adres van haar kantoor, appellant, vertegenwoordigd door mr. Liesbeth MONDEN loco mr. Miep GROUWELS advocaat te 1030 BRUSSEL, Adolphe Lacomblélaan 59-61 bus 5.

tegen

[REDACTED] (KBO nr. [REDACTED] met maatschappelijke zetel te [REDACTED] geïntimeerde, vertegenwoordigd door mr. Joke RUTTEN loco mr. Wim DE GENDT, advocaat te 3960 BREE, Veeweeldestraat 12

[REDACTED] (KBO nr. [REDACTED]) met maatschappelijke zetel te [REDACTED] partij, vertegenwoordigd door mr. Sven DE KERPEL loco mr. Pieter DERVEAUX, advocaat te 1930 ZAVENTEM, Parklaan 54

**

*

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:
Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 16 januari 2018, 3e kamer (A.R. 16/3271/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 04 april 2018,
- de conclusies voor de appellant, neergelegd ter griffie op 15 november 2018 en 7 januari 2019,
- de conclusies voor de partij [REDACTED], neergelegd ter griffie op 14 september 2018,
- de conclusies voor de partij RSZ, neergelegd ter griffie op 26 september 2018,
- de voorgelegde stukken.



De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 13 mei 2019, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

De felten en de rechtspleging in eerste aanleg

1.

Op 5 maart 2015 om 8 uur 's avonds voerde de sociale inspectie een controle uit in de slagerij met kleinhandel "[REDACTED]", die de "[REDACTED]" (hierna de vennootschap) uitbaat in de "[REDACTED]".

De inspecteurs troffen er de heer "[REDACTED]" aan terwijl hij de vitrine en de machines in de slagerij aan het schoonmaken was. De zaak was gesloten en hij was alleen aanwezig. Hij was niet aangegeven als werknemer en had geen verblijfsvergunning en geen arbeidsvergunning.

Er werd een proces-verbaal opgesteld wegens inbreuken op de wetgeving betreffende de elektronische aangifte van de tewerkstelling en de wetgeving betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen. Uit het onderzoeksverslag bleek dat de vennootschap tien werknemers in dienst had die waren aangegeven bij de RSZ.

De arbeidsauditeur te Brussel besliste op 15 juli 2015 om de zaak zonder gevolg te klasseren en vermeldde als reden dat de inbreuken niet bewezen waren.

2.

Met een verzoekschrift van 28 november 2016 stelde de heer "[REDACTED]" een vordering in tegen de vennootschap voor de arbeidsrechtbank.

Hij vorderde :

de veroordeling van "[REDACTED]" tot betaling van :

In hoofddorde, aangaande de tewerkstellingsperiode van 1 mei 2014 tot 5 maart 2015

- achterstallig loon: 26.560,80 euro

- eindejaarspremie 2014: 1.735,52 euro

- Vakantiegeld: p.m. euro

- Opzegvergoeding: 1.808,34 euro

Daarnaast BVBA "[REDACTED]" tevens te veroordelen voor deze tewerkstellings-periode tot het afleveren van alle wettelijk voorziene sociale documenten,

> De loonbriefjes voor de prestaties van mei 2014 t.e.m. 6 maart 2015,

> De individuele rekening,

> Het bewijs van tewerkstelling,

> Een werkloosheidattest C4,

> De eindafrekening van het loon.

Tot slot BVBA "[REDACTED]" verder ertoe te veroordelen alle sociale bijdragen op de aan hem verschuldigde bedragen ook effectief aan de tussenkommende partij te betalen, zodat hij alle wettelijk voorziene voordelen opbouwt.

In ondergeschikte orde, inzake de tewerkstellingsperiode van 5 december 2014 tot 5 maart



BVBA [REDACTED] te veroordelen voor deze tewerkstellingsperiode tot betaling van
achterstallig loon: 7.796,88 euro
eindejaarspremie 2014: 216,94 euro
Vakantiegeld: p.m. euro
Opzegvergoeding: 1.201,56 euro
Daarnaast BVBA [REDACTED] te veroordelen voor deze tewerkstellingsperiode tot het
afleveren van alle wettelijk voorziene sociale documenten, met name:
> De loonbriefjes voor de prestaties van december 2014 t.e.m. 6 maart 2015,
> De Individuele rekening,
> Het bewijs van tewerkstelling,
> Een werkloosheidattest C4,
> De eindafrekening van het loon.
Verder BVBA [REDACTED] te veroordelen alle sociale bijdragen op de
aan hem verschuldigde bedragen ook effectief aan de tussenkomende partij te betalen,
zodat hij alle wettelijk voorziene voordelen opbouwt.

De heer [REDACTED] vorderde ook dat het tussen te komen vonnis gemeen zou worden
verklaard aan de tussenkomende partij, de RSZ, zodat deze de effectieve betaling van de
sociale bijdragen op de aan hem verschuldigde bedragen in hoofdorde of in ondergeschikte
orde kan opvolgen en laten uitvoeren.

3.

Met een vonnis van 16 januari 2018 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank
Brussel de vordering van de heer [REDACTED] ontvankelijk maar ongegrond en verklaarde de
tussenvordering van de RSZ ontvankelijk maar ongegrond. Wat de kosten betreft,
veroordeelde de rechtbank de heer [REDACTED] en de RSZ tot de kosten van het geding, met
dien verstande dat de heer [REDACTED] de rechtspleging van de vennootschap diende te
betalen, begroot op 262,37 €, en de RSZ de rechtsplegingsvergoeding van de heer [REDACTED]
diende te betalen, begroot op 131,18 €.

Het hoger beroep

4.

De heer [REDACTED] stelde hoger beroep in en herneemt dezelfde vordering als voor de eerste
rechter.

5.

De vennootschap vraagt dat het vonnis zou worden bevestigd.

6.

De RSZ verklaart dat hij zich gedraagt naar de wijsheid van het hof wat betreft het hoofd-
beroep. Indien het hoofdberoep gegrond zou worden verklaard en het bestaan van een
arbeidsovereenkomst zou worden vastgesteld vordert de RSZ de veroordeling van de ven-
nootschap tot één euro ten titel van achterstallige bijdragen, bijdrageopslagen en intresten.



Verder vraagt de RSZ dat de heer [REDACTED] zou veroordeeld worden tot de kosten van het geding wat betreft zijn vordering ten aanzien van de RSZ.

7.

Het blijkt niet dat het vonnis werd betekend. Het hoger beroep en het incidenteel beroep van de RSZ zijn ontvankelijk.

Bespreking

8.

De heer [REDACTED] zet in zijn conclusies uiteen :

"(...) Concluant heeft geen verblijfsrecht in België. Hij bevindt zich in de situatie waarbij hij gedwongen wordt om, om te overleven, ieder werk dat hij kan krijgen, te aanvaarden. In deze context moet de arbeidsrelatie worden beschouwd tussen concluant en de BVBA

[REDACTED]
Hij deed het smerigste werk (kuisen van de machines) op onmogelijke tijdstippen (iedere nacht) en ontving hiervoor een bedrag van 25 Euro voor een hele nacht. Concluant verzoekt het Hof om de feiten te beoordelen met empathie en rekening houdend met zijn precare verblijfssituatie.

Hij werkte er vanaf eind april, begin mei 2014 tot 6 maart 2015. Hij werkte zeven dagen op zeven van 19uur in de avond tot 2 uur 's ochtend (- 7uur/dag). In principe was dinsdag de rustdag, doch hij werd op dinsdag iedere keer opgeroepen om vlees uit te laden.(...)"

9.

De vennootschap betwist dat de heer [REDACTED] bij haar was tewerkgesteld.

10.

De heer [REDACTED] steunt zijn vordering op het bestaan van een arbeidsovereenkomst en op de beëindiging daarvan door de vennootschap. Artikel 1315 Burgerlijk Wetboek bepaalt, in zijn eerste lid, dat hij die de uitvoering van een verbintenis vordert, het bestaan daarvan moet bewijzen en, in zijn tweede lid, dat omgekeerd, hij die beweert bevrijd te zijn, het bewijs moet leveren van de betaling of van het feit dat het tenietgaan van zijn verbintenis heeft teweeggebracht. Overeenkomstig artikel 870 Gerechtelijk Wetboek moet iedere partij het bewijs leveren van de feiten die zij aanvoert.

De heer [REDACTED] draagt dus de bewijslast van het bestaan van een arbeidsovereenkomst en van het feit dat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd door de vennootschap.

11.

De heer [REDACTED] verwijst naar het wettelijk vermoeden bepaald in artikel 7 van de wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal



verblijvende onderdanen van derde landen¹, dat bepaalt: *“Wanneer de illegaal verblijvende onderdaan van een derde land in België wordt tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst, wordt hij geacht er prestaties te hebben verricht gedurende een duur van minstens drie maanden, behoudens het bewijs van het tegendeel.”*

Opdat deze bepaling van toepassing zou kunnen zijn, dient eerst aangetoond worden dat er sprake was van tewerkstelling op basis van een arbeidsovereenkomst.

12.

Het mag met zekerheid aangenomen worden dat de heer [REDACTED] op het ogenblik van de controle op 5 maart 2015 om 8 uur 's avonds aan het werk was in de kleinhandelszaak van de vennootschap. Dit werd immers vastgesteld door de sociale inspectie. Hij was de vitrine en de machines aan het schoonmaken en droeg een blauwe schort. Hij legt ook een foto neer waarop hij te zien is aan het werk in deze zaak, met een blauwe plasticen schort. Minstens is er een bewijs van arbeidsprestaties op 5 maart 2015. Het mag daarbij aangenomen worden dat hem de toegang werd verleend tot de handelszaak en dat hij daar alleen aan het werk werd gelaten en kon vertrekken door van binnenuit het rolluik te openen, zoals hij verklaarde aan de sociaal inspecteur. De vennootschap verwijt hem immers niet dat hij op onrechtmatige wijze aanwezig was in de zaak.

Het lijkt ook weinig waarschijnlijk en de vennootschap beweert ook niet dat de heer [REDACTED] “vrijwilligerswerk” verrichtte zonder dat hij vergoed werd voor zijn werk.

13.

Er bestaan werkzaamheden waarvoor een wettelijk vermoeden bestaat dat het werk wordt verricht op basis van een arbeidsovereenkomst.

Schoonmaakwerk kan zowel door een werknemer in het kader van een arbeidsovereenkomst als door een zelfstandige in het kader van een aannemingsovereenkomst worden uitgevoerd (zie randnr. 16 hierna).

14.

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten definieert de arbeidsovereenkomst als de overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt, tegen loon, onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten (artikelen 2 en 3).

Opdat er sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst, is het dus essentieel dat er een gezagsverhouding bestaat tussen de werkgever en de werknemer. De werknemer werkt in ondergeschikt verband (vgl. Cass., 14 november 2001, AC, 2001, nr. 616).

¹ artikel 2 van deze wet bepaalt dat deze wet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.



De gezagsverhouding bestaat zodra de werkgever in feite gezag kan hebben over de handelingen van de werknemer (vgl. Cass., 27 april 1998, AC, 1998, nr. 213).

15.

De artikelen 328, 331, 332 en 333, Titel XIII van de Programmawet (I) van 27 december 2006, (hierna: Arbeidsrelatiewet) bepalen *de regels en "de algemene criteria" om het bestaan te beoordelen van een gezagsrelatie, op grond waarvan tot een arbeidsovereenkomst kan worden besloten en elke andere overeenkomst moet worden uitgesloten.*

Artikel 328,5° Arbeidsrelatiewet bepaalt : *"Voor de toepassing van deze titel dient te worden verstaan onder : "arbeidsrelatie" : professionele samenwerking betreffende het presteren van arbeid door een partij in de hoedanigheid van hetzij werknemer hetzij zelfstandige, waarbij moet worden verstaan :*

a) onder "werknemer" : de persoon die er zich in een arbeidsovereenkomst toe verbindt, tegen betaling van een loon, onder het gezag van de andere partij, de werkgever, arbeid te verrichten;

b) onder "zelfstandige" : de natuurlijke persoon die, een beroepsactiviteit uitoefent buiten de onder a) bedoelde gezagsband en die niet verbonden is door een statuut."

Artikel 331 Arbeidsrelatiewet bepaalt: *"Zonder de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten te kunnen overtreden, kiezen de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie waarbij de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit."*

Artikel 332 bepaalt: *"Hetzij wanneer de uitoefening van de arbeidsrelatie voldoende elementen naar voor brengt die, beoordeeld overeenkomstig de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, hetzij wanneer de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven niet overeenstemt met de aard van de arbeidsrelatie zoals deze wordt vermoed overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/1 en dit vermoeden niet wordt weerlegd, gebeurt er een herkwalificatie van de arbeidsrelatie en wordt er een overeenstemmend stelsel van sociale zekerheid toegepast, zonder evenwel afbreuk te doen aan de volgende bepalingen :*

1) artikel 2, § 1, 1° en 3°, van de wet van 27 juni 1969, artikel 2, § 1, 1° en 3°, van de wet van 29 juni 1981 en artikel 3, §§ 1 en 2, van het koninklijk besluit nr. 38, alsook iedere bepaling die op basis van deze bepalingen genomen werd;

2) in algemene zin, elke wettelijke of reglementaire bepaling die de uitoefening van een beroep of een bepaalde activiteit in de hoedanigheid van zelfstandige of werknemer in de zin van deze wet oplegt of onweerlegbaar vermoedt.

De elementen die in het eerste lid worden bedoeld, worden beoordeeld op basis van de algemene criteria zoals gedefinieerd in artikel 333 en, desgevallend, van de specifieke criteria



van juridische of socio-economische aard die overeenkomstig de adviesprocedure van hoofdstuk V worden vastgesteld.”.

Artikel 333 bepaalt verder: “§ 1. De algemene criteria waarvan sprake in vorig artikel en die het mogelijk maken het bestaan of de afwezigheid van een gezagsband te beoordelen zijn :

- de wil der partijen zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt, voor zover deze laatste overeenkomstig de bepalingen van artikel 331 wordt uitgevoerd;
- de vrijheid van organisatie van de werktijd;
- de vrijheid van organisatie van het werk;
- de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

§ 2. Onverminderd de in artikel 332 beoogde bepalingen, kunnen de verplichtingen die inherent zijn aan de uitoefening van een beroep en die door of krachtens een wet zijn opgelegd niet in overweging genomen worden om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen.

§ 3. De volgende elementen zijn, op zichzelf genomen, niet bij machte om de arbeidsrelatie adequaat te kwalificeren :

- de titel van de overeenkomst;
- de inschrijving bij een instelling van sociale zekerheid;
- de inschrijving bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen;
- de inschrijving bij de administratie van de BTW;
- de wijze waarop de inkomsten bij de fiscale administratie worden aangegeven.”

16.

Hoofdstuk V/1 van de Arbeidsrelatiewet , zoals ingevoegd bij wet van 25 augustus 2012, bevat het volgende vermoeden voor wat betreft de activiteiten die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de schoonmaak:

« Hoofdstuk V/1. Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie.
Artikel 337/1. § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de arbeidsrelaties die bestaan in het raam van :

1° de uitoefening van de werkzaamheden die zijn vermeld in artikel 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;

2° de uitoefening van de activiteit die erin bestaat om voor rekening van derden alle soorten bewakings- en/of toezichtsdiensten uit te oefenen;

3° het vervoer van goederen en of personen voor rekening van derden, met uitzondering van de ambulancediensten en het vervoer van personen met een handicap;

4° De activiteiten die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de schoonmaak, die nog niet beoogd worden in 1°. ²

² Dit artikel bepaalt verder: “§ 2. De in de eerste paragraaf bepaalde lijst kan door de Koning worden uitgebreid, nadat het advies werd ingewonnen van :



Artikel 337/2. § 1. De in artikel 337/1 bedoelde arbeidsrelaties, worden weerlegbaar vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat meer dan de helft van de hiernavolgende criteria zijn vervuld :

- 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;

1) het Directiecomité van het Federaal aansturingsbureau van de sociale inlichtingen en opsporingsdienst zoals bepaald in artikel 6 van het Sociaal Strafwetboek,

2) de bevoegde paritaire comités of subcomités. Dit advies wordt gegeven door de Nationale Arbeidsraad wanneer verschillende paritaire comités bevoegd zijn. Bij ontstentenis van bevoegd of werkend paritair comité of subcomité wordt dit advies gegeven door de Nationale Arbeidsraad,

3) de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de K.M.O., die zijn advies uitbrengt na raadpleging van de betrokken sectoren en beroepen en als er een bestaat, de beroepsorde die of het beroepsinstituut dat voor het betrokken beroep door de wet is aangesteld.

Deze drie organen verstrekken hun adviezen binnen vier maanden nadat het verzoek werd gedaan door de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Sociale Zaken of de Minister bevoegd voor Middenstand.

Indien binnen de gestelde termijn geen eensluidend eenparig advies werd verstrekt, kan de Koning de betrokken sector(en), beroep(en), categorie(ën) van beroepen of beroepsactiviteit(en), slechts bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad onder de toepassing van dit hoofdstuk brengen.

De in het tweede lid bedoelde ministers kunnen de in het eerste lid vermelde organen hetzij op hun eigen initiatief hetzij op vraag van het bevoegde paritaire comité of subcomité, de Nationale Arbeidsraad, de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de K.M.O. of van de organisaties die erin vertegenwoordigd zijn, verzoeken hun adviezen te verstrekken.

Indien de bevoegde ministers gelijktijdig meerdere verzoeken ontvangen om een advies te vragen aan de in het eerste lid vermelde organen, bepalen ze een kalender voor de indiening van de desbetreffende adviesaanvragen.

§ 3. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de familiale arbeidsrelaties.

Wordt begrepen onder familiale arbeidsrelaties :

- a) de arbeidsrelaties tussen bloedverwanten en aanverwanten tot de derde graad en tussen wettelijk samenwonenden zoals bedoeld in de wet van 23 november 1998 tot invoering van de wettelijke samenwoning;
- b) de 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. "



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;
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.
§ 2. Wanneer blijkt dat meer dan de helft van de criteria, vermeld in de eerste paragraaf niet zijn vervuld, wordt de arbeidsrelatie, weerlegbaar vermoed een zelfstandigenovereenkomst te zijn.
Dit vermoeden kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.³

17.

De partijen hebben over dit alles geen standpunt ingenomen, ook niet voor de eerste rechter.

De debatten dienen bijgevolg heropend te worden.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, inzonderheid op artikel 24;

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk,

Heropent de debatten opdat de partijen standpunt kunnen innemen over wat wordt uiteengezet onder randnummers 12 tot en met 17 van dit arrest.

³ Dit artikel bepaalt verder: " § 3. De Koning kan volgens dezelfde procedure als deze bepaald in artikel 335, specifieke criteria bepalen die eigen zijn aan één of meerdere sectoren, één of meerdere beroepen of één meerdere categorieën van beroepen of één of meerdere beroepsactiviteiten die Hij bepaalt, en die de in de eerste paragraaf bepaalde criteria vervangen of aanvullen."

Deze criteria dienen elementen te bevatten die verband houden met een socio-economische afhankelijkheid of juridische ondergeschiktheid.



Zegt dat de heer [REDACTED] zijn conclusie dient neer te leggen op de griffie van het arbeidshof en mede te delen aan de raadsman van de andere partijen uiterlijk op vrijdag 6 september 2019;

Zegt dat de BVBA [REDACTED] en de RSZ hun conclusie dienen neer te leggen op de griffie van het arbeidshof en mede te delen aan de raadsman van de andere partijen uiterlijk op vrijdag 15 november 2019;

Zegt dat de heer [REDACTED] zijn eventuele syntheseconclusie dient neer te leggen op de griffie van het arbeidshof en mede te delen aan de raadsman van de andere partijen uiterlijk op vrijdag 3 januari 2020;

Zegt dat de BVBA [REDACTED] en de RSZ hun eventuele syntheseconclusie dienen neer te leggen op de griffie van het arbeidshof en mede te delen aan de raadsman van de andere partijen uiterlijk op vrijdag 14 februari 2020;

Zegt dat partijen hieromtrent zullen worden gehoord op de openbare zitting van de 5^{de} kamer van het Arbeidshof te Brussel op 18 mei 2020 te 13 uur 45', in de zaal 0.6, Poelaertplein 3 te 1000 Brussel;

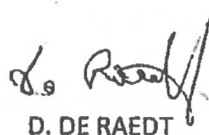
Houdt de beslissing over de kosten aan.



Aldus gewezen en ondertekend door de vijfde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

C. CORBISIER,	raadsheer,
E. VAN LAER,	raadsheer in sociale zaken, werkgever,
A. LEURS,	raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,
bijgestaan door :	
D. DE RAEDT,	griffier.


C. CORBISIER


D. DE RAEDT

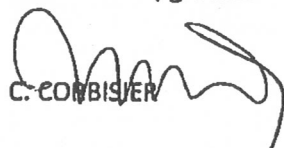

E. VAN LAER

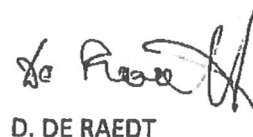
A. LEURS

De heer A. LEURS, Raadsheer in sociale zaken als werknemer-arbeider, die bij de debatten aanwezig was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

Overeenkomstig art. 785 Ger. Wb. wordt het arrest ondertekend door Mevr. C. CORBISIER, Raadsheer en Mr. E. VAN LAER, Raadsheer in sociale zaken als werkgever.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van maandag 17 juni 2019 door:
C. CORBISIER, raadsheer,
bijgestaan door
D. DE RAEDT, griffier.


C. CORBISIER


D. DE RAEDT

