

Statuut stagiairs en medewerkers vrije beroepers

PROF. DR. WILLY VAN EECKHOUTTE

Buitengewoon hoogleraar aan de Universiteit Gent

Advocaat bij het Hof van Cassatie

Advocaat-vennoot Van Eeckhoutte & Taquet

Deze bijdrage bevat een persoonlijke opvatting over de rechtspositie van stagiairs en medewerkers van beoefenaars van vrije beroepen in het Belgische arbeids- en socialezekerheidsrecht zoals dat op dit ogenblik van toepassing is. De onmiddellijke aanleiding daarvoor is een eerder uitzonderlijk vonnis van de Arbeidsrechtbank te Brussel van 8 december 2000, dat een advocaat-stagiair, die tevens medewerker was van een andere advocaat, onder welbepaalde omstandigheden als een bediende aanmerkt.

Bedienden en zelfstandigen

Zoals in vele landen het geval is, maakt het Belgische sociaal recht (arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht) een onderscheid tussen loontrekkenden of werknemers langs de ene kant, zelfstandigen langs de andere kant. Het criterium voor het onderscheid tussen de beide is ondergeschiktheid of, van de andere kant bekeken, gezag: een werknemer is ondergeschikt aan of werkt onder gezag van zijn werkge-

ver, een zelfstandige doet dat niet. Volgens de traditionele zienswijze worden de beoefenaars van vrije beroepen geacht zelfstandigen te zijn: de arts, de tandarts, de architect heeft zijn of haar patiënten of cliënten en verleent hen diensten in volledige onafhankelijkheid, zonder hun te moeten gehoorzamen. Een patiënt of een cliënt kan natuurlijk wel vragen wat hij wenst, maar het is de beoefenaar van het vrije beroep die beslist of hij doet wat hem is gevraagd en hoe hij dat doet.

De zaken liggen niet anders bij de meer juridisch georiënteerde beroepen. De notaris, in België een combinatie van een ambtenaar en een beoefenaar van een vrij beroep, de advocaat, de accountant en de belastingconsulent werken voor hun cliënten in alle intellectuele en morele onafhankelijkheid. Ook veelheid van de cliënten is een beletsel voor het bestaan van een band van ondergeschiktheid met de beoefenaar van het beroep.

Een probleem kan ontstaan wanneer de beoefenaar van een dergelijk beroep maar één enkele cliënt heeft - veronderstelling waarop ik hier niet dieper inga - of wanneer hij werkt met of, meer precies, voor andere mensen, tenminste wanneer dat wordt gedaan op min of meer regelmatige basis (in de regel zal occasioneel werk niet licht worden beschouwd als werk dat wordt verricht in ondergeschikt verband).

Ruw gesproken zijn er twee situaties waarin de mogelijkheid (of moet men zeggen: het risico?) bestaat dat de beoefenaar van een vrij beroep wordt geacht te werken onder het gezag van iemand anders: stage en samenwerking met andere beroepsbeoefenaars.

Stage

In de eerste plaats is er de situatie van de stage, een soort leerlingenwezen. Zoals in andere landen moeten personen die in België notaris, gerechtsdeurwaarder, accountant of belastingconsulent willen worden, een stage, een opleiding doormaken, die verschillende jaren in beslag neemt. Een ervaren notaris, gerechtsdeurwaarder, advocaat, accountant of belastingconsulent zal optreden als hun patroon. Er bestaat geen twijfel over dat een stagiair zijn opleiding krijgt onder het gezag van zijn patroon. Niet zonder reden betekent "patroon" zowel beschermer, begunstiger als chef of baas (toevallig betekent het Latijnse woord "patronus", waarvan patroon is afgeleid, ook verdediger voor de rechtbank, advocaat).

Het wezenlijk doel van een stage is een praktisch beroep aanleren dat vaardigheden vergt. Dat kan niet gebeuren zonder richtlijnen, instructies, bevelen, waarschuwingen, controle, discipline en dergelijke, allemaal zaken die kenmerkend zijn voor ondergeschiktheid of gezag.

Dat betekent evenwel geenszins dat een stagiair de werknemer is van zijn patroon is. Integendeel.

Naar Belgisch recht - maar hetzelfde is het geval in andere rechtsstelsels - bestaat er een duidelijk onderscheid tussen een leerovereenkomst, waarvan de stageovereenkomst een variante is, en een arbeidsovereenkomst. Hoewel beide arbeidsverhoudingen worden gekenmerkt door ondergeschiktheid, is hun finaliteit verschillend. Het doel van een leerovereenkomst of stage bestaat erin, zoals al gezegd, de praktische aspecten te leren van een beroep. De bestaansreden van een arbeidsovereenkomst daarentegen is het verdienen van een loon, om in zijn bestaanszekerheid en die van zijn gezin te voorzien. Om die reden is een stagiair als zodanig geen werknemer.

Het praktische gevolg hiervan is dat een stagiair in beginsel niet valt onder het arbeidsovereenkomstenrecht, noch onder de meeste andere onderdelen van het arbeidsrecht. Zo kan hij bijvoorbeeld geen aanspraak maken op het minimumloon dat aan werknemers verschuldigd



«Er bestaat een duidelijk onderscheid tussen een stageovereenkomst en een arbeidsovereenkomst. Het doel van de eerste bestaat erin de praktische aspecten van een beroep te leren. De bestaansreden van een arbeidsovereenkomst daarentegen is het verdienen van een loon, om in zijn bestaanszekerheid en die van zijn gezin te voorzien.»

is, moet zijn patroon niet de opzeggingstermijnen respecteren die gelden voor werknemers en dergelijke meer. Ook valt de stagiair niet onder de socialezekerheidsbescherming voor loontrekkenden: zijn patroon moet niet bovenop de betaling die hij doet aan de stagiair, socialezekerheidsbijdragen betalen, noch daarop bijdragen inhouden. De stagevergoeding is niet essentieel in de arbeidsverhouding tussen stagiair en patroon en moet niet worden beschouwd als een loon dat de activiteit van de stagiair vergoedt. Productiviteit is niet echt wat wordt verwacht van een stagiair. Wat de patroon van zijn stagiair kan eisen, is dat hij te goeder trouw meewerkt met de patroon om zo goed en zo spoedig mogelijk de vaardigheden van het beroep te leren.

Om dezelfde redenen moet een stagiair als zodanig niet worden beschouwd als een zelfstandige, in de betekenis die deze uitdrukking heeft in het socialezekerheidsrecht.

Naar Belgisch recht is iemand verplicht verzekerd in de socialezekerheidsregeling voor de zelfstandigen wanneer hij een beroepsactiviteit uitoefent, wat betekent een regelmatige activiteit die gebeurt met winstoogmerk. Zoals gezegd, is dat niet de bedoeling van een stage.

Ten aanzien van het Belgische socialezekerheidsrecht moeten stagiairs dan ook als zodanig worden beschouwd als neutraal: zij zijn geen werknemers, maar ook geen zelfstandigen. Wanneer, in weerwil daarvan, de stagiairs van bv. advocaten worden behandeld als zelfstandigen in de socialezekerheidsrechtelijke betekenis van het woord, is dat te wijten aan het feit dat zij, los van hun opleiding, ertoe gerechtigd zijn het beroep van advocaat te beoefenen van het eerste tot het laatste ogenblik van hun stage. Die activiteit kan winst opleveren en is om die reden een beroepsactiviteit. Dat beroep wordt uitgeoefend zonder enig ondergeschikt verband ten aanzien van de cliënten of de patroon.

Dat brengt ons tot een zeer delicaat punt. In de verhouding tussen de stagiair en zijn patroon worden, zo toont de ervaring aan, de eerste maanden (volgens sommigen zelfs: de eerste jaren) van een stage in de regel gekenmerkt door investering in tijd, aandacht en begeleiding vanwege de patroon, zonder dat daar veel bruikbaar vanwege de stagiair tegenover staat of, preciezer uitgedrukt, zonder dat daar een bijdrage van de stagiair tegenover staat die de tijd waard is die de patroon aan de stagiair besteedt en de betaling die hij aan deze laatst doet.

Die situatie kan min of meer lang aanhouden, maar neemt doorgaans een einde na enkele maanden of jaren, in die zin dat de verhouding tussen de investering van de patroon en de bijdrage van de stagiair aan zijn onderneming, omkeert: de patroon moet de stagiair hoe langer hoe minder in zijn activiteiten begeleiden en de stagi-

Beroep

air wordt hoe langer hoe meer productief.

Op dit ogenblik ontstaat het risico dat de stagiair een werknemer wordt. Wanneer de klemtoon komt te liggen op zijn output en niet langer op zijn training en wanneer het gezag van de patroon blijft bestaan - wat dikwijls, maar niet altijd het geval is -, kan men zeggen dat de aard van de arbeidsverhouding tussen stagiair en patroon geleidelijk aan is veranderd van een stageovereenkomst, een opleidingsovereenkomst, in een arbeidsovereenkomst. Dat heeft tot gevolg dat de stagiair vanaf dat ogenblik gerechtigd is op de volledige rechtsbescherming en voordelen die gelden voor werknemers: minimumloon, vakantiegeld, opzeggingstermijnen enz.

In de praktijk is het natuurlijk zeer moeilijk, zo niet onmogelijk, het precieze ogenblik te bepalen waarop de balans overslaat ten voordele van een arbeidsovereenkomst. Daarom ben ik van mening dat het aangewezen is de wettelijk of deontologisch vastgestelde stageperiode te aanvaarden als de normale periode waarin leren de bovenhand heeft op presteren, op resultaat. Alleen wanneer er een duidelijk onevenwicht tussen die twee bestaat ten voordele van productiviteit, moet een stagiair worden beschouwd als een werknemer van zijn patroon. Dat manifest onevenwicht moet worden bewezen door de stagiair of door de socialezekerheidsadministratie.

Samenwerking tussen beoefenaars van vrije beroepen

Wanneer een stagiair na afloop van zijn stage voortgaat met werken voor zijn patroon, kan hij de werknemer van die laatste worden wanneer de band van ondergeschiktheid die kenmerkend is voor de stage, blijft bestaan in de nieuwe arbeidsverhouding die

achteraf tot stand komt tussen de twee partijen. Of dat al dan niet het geval is, hangt af van de concrete omstandigheden waaronder de vroegere stagiair het werk voortzet: is het zijn vroegere patroon (of een andere beoefenaar van een vrij beroep) die bepaalt wat de gewezen stagiair moet doen, moet de betrokkene rapporteren aan de andere, is hij gebonden door een strikt tijdschema, moet hij verantwoording afleggen voor zijn afwezigheden, moet hij toestemming vragen om vakantie te nemen, werkt hij in een materiële context (in een kantoor, met de infrastructuur en met het personeel) die niet is bepaald door of minstens in overleg met hemzelf, maar door de andere partij of door het kantoor, heeft hij de mogelijkheid hun eigen cliënteel op te bouwen enz.?

In België werd al te lang gezegd en aanvaard dat het onmogelijk is voor een beoefenaar van een vrij beroep te werken onder het gezag van een andere persoon. De onafhankelijkheid, de autonomie en de professionele verantwoordelijkheid van de beoefenaar van een vrij beroep zouden een beletsel zijn voor het tot stand komen van een arbeidsovereenkomst. Het lijkt geen twijfel dat die redenering niet opgaat. Natuurlijk is de beoefenaar van een vrij beroep onafhankelijk, autonoom en professioneel verantwoordelijk. Maar dat heeft niets te maken met de notie gezag die kenmerkend is voor een arbeidsovereenkomst. Buiten de eigenlijke vrije beroepen zijn veel personen professioneel actief met een vergelijkbare onafhankelijkheid en autonomie, zelfs in het domein van het recht, bijvoorbeeld de juristen die werken in het juridisch departement van een onderneming. Dat belet niet dat zij werknemer zijn. Dezelfde argumenten (intellectuele onafhankelijkheid, morele autonomie, professionele verantwoordelijkheid) zijn in het verleden ook naar voren geschoven om de hoedanigheid van de werknemer te ontzeggen aan

leraars, universiteitsprofessoren, architecten, apothekers en geneesheren. Op dit ogenblik betwist niemand meer dat al die beroepen kunnen worden uitgeoefend onder het gezag van respectievelijk een school, een universiteit, een architectenfirma of een ziekenhuis. Het Belgische Hof van Cassatie heeft bij herhaling duidelijk gemaakt dat vrijheid en persoonlijke verantwoordelijkheid bij de uitoefening van activiteiten niet noodzakelijk gezag uitsluiten. Met de progressieve ontwikkeling van het concept van bescherming van de werknemers kent het arbeidsrecht geen enkele principiële beperking meer aan zijn personeel toepassingsgebied: iedere professionele activiteit kan worden uitgeoefend door een werknemer (hoewel het omgekeerde niet het geval).

De strijd om beoefenaars van een vrij beroep buiten het arbeidsovereenkomstenrecht te houden, moet dan ook worden beschouwd als een achterhoedegevecht. Overigens zou een principiële uitsluiting van hen uit de toepassing van de normale regels van het arbeidsrecht, discriminerend zijn, de bestaande, hypocriete toestand bevestigen en een soort van onaanvaardbare immuniteit in het leven roepen. Een en ander betekent niet dat alle beoefenaars van een vrij beroep die werkzaam zijn in een grotere structuur, werknemers zijn. In de eerste plaats zullen de (echte) vennoten van het kantoor dat in de regel niet zijn, maar ook medewerkers kunnen een activiteit uitoefenen zonder te werken onder het gezag van een partner of vennoot van het kantoor. Het feit dat deze laatste sturing geeft en in zekere mate toezicht houdt op de activiteiten van de medewerker, betekent niet automatisch dat de betrokkene een bediende is. Langs de andere kant kan zelfs een stagiair een werknemer zijn, niet - zoals hierboven uiteengezet - omwille van het feit dat hij tijdens de stage onder het gezag werkt van

zijn patroon, maar omwille van activiteiten die te onderscheiden zijn van de eigenlijke stageactiviteiten.

Dat laatste was het geval met een jonge advocaat over wiens sociaal-rechtelijke positie een recent vonnis van de Arbeidsrechtbank te Brussel uitspraak deed.

De betrokkene was halftijds assistent van een professor in het procesrecht aan een Belgische rechtsfaculteit. Tezelfdertijd was hij stagiair van een advocaat, die klaarblijkelijk niet zeer bekommerd was over de opleiding van zijn stagiair, aangezien deze laatste, los van de drie dagen per week die hij doorbracht op de universiteit, ook nog 32 uur per week werkte voor een ander advocatenkantoor dan dat van zijn patroon.

Op 8 december 2000 besliste de Arbeidsrechtbank te Brussel dat de advocaat een bediende was, niet van zijn eerder schimmige patroon, noch van het advocatenkantoor waarvan hij een medewerker was, maar van één van de vennoten, voor wie hij pleegde te werken. De criteria waarop de rechtbank zijn oordeel steunde, zijn de volgende:

- de medewerker ontving een vast maandelijks loon,
- hij had de verplichting in hoofdzaak en voltijds te werken in de dossiers van een van de vennoten van het advocatenkantoor,
- die vennoot oefende door middel van "time sheets" die alle te factureren minuten registreren, nauwgezet toezicht uit op de tijdsbesteding van de man,
- het advocatenkantoor stelde een kantoor en infrastructuur ter beschikking van de betrokkene,
- er bestond een afspraak over vakantie, die de medewerker twintig betaalde vakantiedagen per jaar waarborgde, hetzelfde aantal als dat van een voltijdse werknemer,
- de medewerker werd gedeeltelijk belast met vertaalwerk voor

de Engelssprekende vennoot voor wie hij werkte,

- de medewerker moest verantwoording afleggen voor afwezigheden,
- alle documenten die informatie bevatten voor cliënten, dienden voor correctie en goedkeuring te worden voorgelegd aan de partner.

Het valt op dat geen van de commentatoren van die uitspraak de strekking ervan fundamenteel afkeurde, hoewel zekere auteurs terecht de aandacht vestigen op de "neutraliteit" van sommige elementen die de rechtbank in aanmerking nam. Maar wat het principe betreft, onderstrepen allen de noodzaak van een meer realistische benadering van de juridische situatie van de medewerkers van een advocatenkantoor waarop het Belgische recht van toepassing is².

Conclusie

Tot voor kort werd de balie in zekere zin beschouwd als een sacrosancte instelling, die minstens gedeeltelijk ontsnapt aan de normale regels van het gewone dagelijks leven. De 21ste eeuw is evenwel, zeker in de Westerse landen, een eeuw van desacralisatie. Het recht van de Europese Gemeenschap heeft al duidelijk gemaakt dat de bijzonderheden van het beroep van advocaat, zoals zijn professionele deontologie, de toepassing van het mededingingsrecht niet verhinderen. Iedere individuele advocaat en ieder advocatenkantoor is een onderneming, terwijl de ordes van advocaten te beschouwen zijn als verenigingen van ondernemingen.

Zoals de Arbeidsrechtbank te Brussel stelde, geldt hetzelfde in het domein van de arbeidsverhoudingen: de professionele relaties binnen een advocatenkantoor verschillen niet substantieel van die binnen andere ondernemingen. Of

een advocaat zelfstandige dan wel werknemer is, hangt volledig af van de concrete en een reële omstandigheden van zijn activiteiten. Zoals iedere andere onderneming moet een advocatenkantoor de gevolgen dragen van de manier waarop het is georganiseerd.

En er is geen reden om aan te nemen dat wat de Arbeidsrechtbank te Brussel heeft beslist m.b.t. een advocaat, niet evenzeer zou gelden voor andere beroepen, zoals accountants en belastingconsulenten. ¶

Voetnoten

- ¹ Deze bijdrage is een aangepaste versie van het referaat "Recent case law in Belgium regarding lawyers-employees" te Gent aan de Faculteit Rechtsgeleerdheid gehouden op 25 oktober 2001 op de Europese conferentie "Towards a new ethical framework for a legal profession in transition?".
- ² Ph. DE KEYSER, P., "[L'avocat-employé]. Révolution ou fin d'une hypocrisie?", Journ. proc. 2001, afl. 408, 26-27 en 30-31; S. RENETTE, Heeft de advocatuur zijn Bosman-arrest?, A.J.T. 2000-01, 653-661; C. WANTIEZ, "Avocat et contrat d'emploi", J.T.T. 2001, 140-141. C. VERCAMMEN neemt hetzelfde standpunt in, "Na de geneesheer nu ook de advocaat in ondergeschikt verband", R.W. 1992-93, 1353 - 1365.