

Guidelines transportsector (versie 24/04/17)

A) Inleiding

Om de specifieke sectorgebonden problemen aan te pakken, organiseerde de Staatssecretaris voor bestrijding van sociale fraude in 2015 rondetafelgesprekken met alle betrokken partijen uit de transportsector:

- de sociale partners uit de transportsector
- de sociale inspectiediensten
- de SIOD
- de FOD Mobiliteit,

Deze gesprekken werden op 3 februari 2016 succesvol afgesloten met de ondertekening van:

-1. een protocolakkoord

tussen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid , Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Sociale Zekerheid , de FOD Mobiliteit en Vervoer, de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, het Federaal Aansturend Bureau van de Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst en de sociale partners in het paritair sub comité 140.03, wegvervoer en logistiek,

-2. een plan voor eerlijke concurrentie (PEC) in de transportsector,

met het oog op de strijd tegen het illegale werk , de sociale fraude en de sociale dumping in de sector.

In de toelichting van het PEC wordt sociale dumping als volgt omschreven:

“Sociale dumping en sociale fraude in de transportsector moet hier begrepen worden als een geheel van handelingen waarbij door middel van het niet naleven van de geldende nationale, Europese en internationale regelgeving afbreuk wordt gedaan aan de rechten van de werknemer of de zelfstandige in kwestie waardoor de opdrachtgever of transporteur een oneerlijk verkregen concurrentieel voordeel geniet dat hij zonder de overtreding van de regelgeving niet zou kunnen bekomen hebben en waardoor de overheid op deze manier inkomsten misloopt.”

De “Guidelines over de interpretatie van de Europese en Belgische regelgeving door inspectiediensten” werd opgemaakt in uitvoering van het actiepunt 1 van het PEC Transport. Ze hebben als doel om duidelijke richtlijnen te formuleren voor zowel de (transport)ondernemingen als de sociale partners. Alle betrokken inspectiediensten passen deze richtlijnen op een uniforme wijze toe zodat een gelijk speelveld gecreëerd wordt dat

van toepassing is voor àlle spelers binnen de transportsector. Volledigheidshalve kan ook verwezen worden naar de “praktijkfiches” opgenomen in het “Vademecum Vervoer”. Deze fiches zullen na update beschikbaar gesteld worden.

B) GuideLines

Deel 1 : Arbeidsrecht

1. Internationaal Privaatrecht – algemene regel

De hierna vermelde regels vormen de basis om te weten door welk (nationaal) recht de arbeidsrechtelijke situatie van de chauffeur beheerst wordt.

1.1. PRINCIPE: KEUZEVRIJHEID VAN DE CONTRACTSPARTIJEN

Een individuele arbeidsovereenkomst wordt in beginsel beheerst door het nationale recht dat de partijen hebben gekozen (= **principe van de vrije rechtskeuze**).

Beperking aan het beginsel van keuzevrijheid: de bepalingen van dwingend nationaal recht zijn steeds van toepassing waardoor de werknemer steeds de bescherming geniet van deze bepalingen indien deze voordeliger zijn dan de bepalingen van het gekozen recht.

➤ **Voorbeeld:**

Onderneming A met maatschappelijke zetel in Nederland werft werknemer Z aan. Werknemer Z werkt uitsluitend op Belgisch grondgebied. Partijen komen overeen dat het Nederlandse recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst.

=> De Belgische bepalingen van dwingend recht (loon, arbeidsduur, ...) blijven van toepassing indien deze voordeliger zijn voor werknemer Z.

1.2. VERWIJZINGSREGELS BIJ GEBREK AAN RECHTSKEUZE DOOR DE PARTIJEN

Indien de partijen geen gebruik maken van hun keuzevrijheid, wordt de arbeidsovereenkomst beheerst door :

- het recht van het land waar of van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Voorbeeld: Onderneming A met maatschappelijke zetel in België. Werknemer Z werkt als administratief

bediende uitsluitend op de maatschappelijke zetel => Arbeidsovereenkomst valt onder toepassingsgebied van de Belgische wetgeving

- **of** wanneer de werknemer niet in eenzelfde land gewoonlijk zijn arbeid verricht, het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen. Voorbeeld: Onderneming A met maatschappelijke zetel in België. Werknemer Z werkt op grondgebied van België (50%) en Nederland (50%) => Arbeidsovereenkomst valt onder toepassingsgebied van de Belgische wetgeving

Uitzondering: indien uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst een kennelijk nauwere band heeft met een ander land, dan is het recht van dat land van toepassing.

1.3. INTERPRETATIE BEGRIP “GEWOONLIJK ZIJN ARBEID VERRICHTEN” IN DE TRANSPORTSECTOR

1.3.1. Arresten Koelzsch en Voogsgeerd

Dit voorontwerp van wet heeft tot doel in Belgisch recht, voor de transportsector, de principes in te voeren die zijn uitgedrukt in het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie, met name de arresten C-29/10, Heiko Koelzsch tegen Groothertogdom Luxemburg van 15 maart 2011 en C-384/10, Jan Voogsgeerd tegen Navimer SA van 15 december 2011.

In zijn arresten Koelzsch (15/03/2011) en Voogsgeerd (15/12/2011) heeft het Hof van Justitie gepreciseerd op welke manier, in geval van een wetsconflict, het criterium van de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, moet worden geïnterpreteerd om de wet te bepalen die van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten.

Het Hof van Justitie heeft als principe gesteld dat, wanneer een werknemer zijn werkzaamheden uitoefent in verschillende landen, het land waar hij zijn arbeid gewoonlijk verricht het land is waarin of van waaruit, rekening houdend met alle elementen die zijn werkzaamheid kenmerken, hij het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult.

Specifiek voor de transportsector, heeft het Hof gepreciseerd dat om voormeld land te bepalen, de rechter die gevat is, moet nagaan in welk land de plaats is gesitueerd van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht, de instructies voor zijn opdrachten ontvangt en zijn werk organiseert, alsmede de plaats waar zich de arbeidsinstrumenten bevinden. De rechter moet eveneens nagaan:

- welke de plaatsen zijn waar het vervoer hoofdzakelijk wordt verricht;

- de plaatsen waar de goederen worden gelost;
- de plaats waar de werknemer zich moet aanmelden alvorens zijn opdracht te vervullen;
- waarnaar hij na zijn opdrachten terugkeert.

Er wordt onderzocht hoe deze principes in wetgeving kunnen omgezet worden.

1.3.2. Concrete toepassingsvoorbeelden

1.3.2.1. Nationaal transport

Voorbeeld 1 : Belgische ondernemer met maatschappelijke zetel in Kortrijk – vervoer van Kortrijk naar Luik

Voor een in België gevestigde transportonderneming die enkel binnenlands vervoer in België uitvoert, stelt dit principe uiteraard geen problemen aangezien (1) het vervoer hoofdzakelijk en zelfs uitsluitend in België verricht wordt, (2) de goederen uitsluitend in België gelost worden, (3) de werknemer zich steeds in België zal aanmelden op de maatschappelijke zetel van de transportonderneming en (4) hij steeds naar de maatschappelijke zetel of een andere plaats in België zal terugkeren na de uitvoering van zijn opdracht.

Voorbeeld 2: CABOTAGE: een in een andere lidstaat gevestigde onderneming (vb. maatschappelijke zetel in Polen) die uitsluitend vervoer verricht in België (vb. Kortrijk – Liège) met buitenlandse chauffeurs (vb. Polen) en met de nodige vergunningen.

Ook voor deze onderneming stelt het principe geen toepassingsproblemen aangezien ook in deze hypothese (1) het vervoer hoofdzakelijk en zelfs uitsluitend in België verricht wordt, (2) de goederen uitsluitend in België gelost worden, (3) de werknemer zich steeds in België zal aanmelden voor het verkrijgen van een opdracht en (4) hij steeds naar een plaats in België zal terugkeren na de uitvoering van zijn opdracht.

1.3.2.2. Internationaal vervoer

Voorbeeld: laden in België (Kortrijk) en lossen in het buitenland (Lille) of vice versa

Aangezien de plaats van het laden of lossen geen op zichzelf staand criterium is, maar er volgens het arrest Koelzsch rekening moet gehouden worden met diverse criteria, zal er ook voor wat het internationaal vervoer betreft, rekening moeten gehouden worden met de principes van het arrest Koelzsch: (1) in welk land is de plaats gesitueerd van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht, (2) in welk land ontvangt hij de instructies voor zijn opdrachten, (3) vanuit welk land wordt zijn werk georganiseerd en (4) in welk land bevinden zich de arbeidsinstrumenten.

Daarnaast moet ook rekening gehouden worden met volgende criteria:

- welke zijn de plaatsen waar het vervoer hoofdzakelijk wordt verricht;
- de plaatsen waar de goederen worden gelost;
- de plaats waar de werknemer zich moet aanmelden alvorens zijn opdracht te vervullen;
- waarnaar hij na zijn opdrachten terugkeert.

Indien het antwoord op deze vragen hoofdzakelijk 'België' is, moet het Belgisch recht toegepast worden.

1.3.2.3. Gecombineerd vervoer

Voorbeeld: Transport van een maritieme container vanuit de haven van Zeebrugge naar Kortrijk door een transporteur

Zie hiervoor 1.3.2.1. (Nationaal transport): dezelfde principes zijn eveneens van toepassing op het gecombineerd vervoer.

2. Arbeidsrechtelijke detachering

Een werkgever waarvan de maatschappelijke zetel is gevestigd buiten het Belgisch grondgebied kan werknemers naar België uitsenden met het oog op het verrichten van arbeidsprestaties.

In dit geval spreekt men van "detachering" en is de werkgever ertoe gehouden een geheel van sociaalrechtelijke regels na te leven die van toepassing zijn in het land van ontvangst, alsook de richtlijnen die ter zake genomen zijn op Europees niveau. De detacheringsrichtlijn 96/71 is op zich een afwijking van de algemene beginselen van het hierboven aangehaalde privaatrecht. Om na te gaan of de detacheringsrichtlijn 96/71 op de tewerkgestelde chauffeur van toepassing is moet men op het volgende letten:

2.1. Definitie "gedetacheerde werknemer"

Een werknemer die in België arbeidsprestaties verricht en die:

- hetzij gewoonlijk werkt op het grondgebied van één of meer andere landen dan België;
- hetzij is aangeworven in een ander land dan België.

2.2. Voorbeelden van detachering

- Een Duitse werknemer-informaticus wordt door zijn Duitse onderneming uitgestuurd om gedurende 5 maanden een analyse uit te voeren bij een Belgische klant van zijn werkgever;
- Een Frans moederbedrijf stuurt één van zijn werknemers naar België om er gedurende 2 jaar te werken voor het Belgische filiaal van dat bedrijf;
- Een Roemeens chauffeur is gedetacheerd door zijn werkgever, een Roemeense transportfirma, om vervoersprestaties te verrichten in verschillende landen (internationaal transport) en eveneens in België (nationaal transport) (cabotage).

2.3. Voorwaarden voor detachering t.a.v. de werknemer

- de arbeidsverhouding tussen de buitenlandse onderneming die detacheert en de loontrekkende gedetacheerde werknemer moet voorafgaand aan de tijdelijke detachering naar België reeds bestaan;
- de arbeidsverhouding tussen de buitenlandse onderneming die detacheert en de gedetacheerde moet ook moet behouden blijven gedurende de duur van de detachering.

2.4. Voorwaarden detachering ten aanzien van de onderneming

Overeenkomst gesloten tussen de opdrachtgever (expediteur) en de ontvanger van de dienst in België.

De opdrachtgever (expediteur) of de bestemming moet dus in België gevestigd zijn opdat er sprake zou zijn van detachering in België.

Dergelijke situatie doet zich in internationaal vervoer bijvoorbeeld voor bij (toegelaten) cabotage (op het Belgisch grondgebied). In de (meeste) gevallen van zuiver internationaal transitvervoer waarbij de contracterende vervoerspartijen geen band hebben met België (geen activiteiten op tijdelijke wijze in België voor een Belgische medecontractant ontplooiën), is er strikt genomen geen sprake van arbeidsrechtelijke detachering (naar Belgisch grondgebied).

Indien een buitenlandse vervoerder hoofdzakelijk Europees grensoverschrijdend vervoer (= internationaal transport) doet voor rekening van een Belgische vervoersfirma zullen meestal de regels van het IPR van toepassing zijn. Gebeurlijk zal de toets aan het arrest Koelzsch tot gevolg hebben dat het integrale Belgisch arbeidsrecht van toepassing is indien aan de voorwaarden van het arrest is voldaan (zie hoger).

2.5. Het aspect loon bij transport en detachering

De wet van 5 maart 2002 (BS 13/3/2002) is een omzetting van de Europese detacheringsrichtlijn 96/71 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

Daarin staat in artikel 5 § 1

“ De werkgever die in België een ter beschikking gestelde werknemer tewerkstelt, is ertoe gehouden, voor de arbeidsprestaties die er worden verricht, de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden na te leven die bepaald worden door wettelijke, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden. Onder loonvoorwaarden wordt verstaan de lonen, voordelen en vergoedingen die verschuldigd zijn krachtens door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de bijdragen aan aanvullende bedrijfspensioenregelingen. De toeslagen die rechtstreeks verbonden zijn aan de terbeschikkingstelling worden beschouwd als deel uitmakend van de loonvoorwaarden, voor zover deze niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfskosten en kosten voor voeding.”

Met andere woorden voor de werknemers in de transportsector op wie het Belgische arbeidsrecht van toepassing is, gelden de algemeen verbindend verklaarde Collectieve Arbeidsovereenkomsten van het paritair comité van het vervoer (NPC 140) of van het subparitair comité voor transport en logistiek (NPC 140.03) en de loonbeschermingswet van 12 april 1965 en het Sociaal Strafwetboek van 2 juni 2010.

Concreet komt dit neer op het betalen van:

- Het minimumloon zoals bepaald in het paritair comité voor het vervoer en logistiek voor de uren rijden en de uren effectief laden en lossen. Deze arbeidstijden kunnen aanleiding geven tot betalen van overloon.
- Het minimumloon voor de beschikbaarheidstijden, voorheen overbruggingstijd genaamd, voor de chauffeurs die bijvoorbeeld moeten wachten op laden en lossen, op het afleveren van douane-documenten, enz... Deze uren geven geen aanleiding tot het betalen van overloon voor het overschrijden van de arbeidstijd.
- ARAB vergoedingen in de sector transport.
- De verblijfsvergoedingen. Deze vergoedingen dienen betaald te worden aan de chauffeurs bijvoorbeeld als ze buitenshuis zijn voor een periode van meer dan 24 uur. Tot op zekere hoogte zijn ze vrijgesteld van sociale bijdragen.

Hier dient wel opgemerkt te worden dat de ARAB – vergoedingen en de verblijfsvergoedingen bovenop het loon voor arbeidsprestaties en de beschikbaarheid

moeten betaald worden en niet als vergoeding voor arbeidsprestaties of beschikbaarheidsvergoeding.

Deze lonen, vergoedingen en arbeidsvoorwaarden zullen dan ook door de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten worden afgedwongen.

3. Verboden terbeschikkingstelling

Er is sprake van terbeschikkingstelling van werknemers wanneer een werkgever zijn werknemers uitleent aan een derde persoon die gebruik maakt van de diensten van deze werknemers en over hen (een deel van) het gezag uitoefent dat normaal door de werkgever zelf wordt uitgeoefend.

In dit verband gebruikt men ook wel eens de term “uitlening van personeel”.

Het uitlenen van personeel met overdracht van werkgeversgezag is in België verboden, behalve in de door de wet voorziene uitzonderingsgevallen (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3470>).

GEVOLGEN: Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die hem op onwettige wijze worden ter beschikking gesteld, worden de gebruiker en die werknemers beschouwd als zijnde verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin van de uitvoering van de arbeid.

De gebruiker en de persoon die de werknemers op onwettige wijze ter beschikking heeft gesteld zijn bovendien hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die voortvloeien uit die arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De werknemers zelf kunnen die overeenkomst beëindigen zonder opzegging en zonder vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden zijn gesteld.

VOORBEELD:

- overeenkomsten waarbij een vrachtwagen met chauffeur verhuurd wordt aan een gebruiker is in principe wettelijk niet mogelijk.
- een transportonderneming die zijn wagens met chauffeur “uitleent” of “plaatst” bij een logistieke dienstverlener. De logistieke dienstverlener krijgt deze bemande wagens “toegewezen” en kan ze inplannen naar eigen goeddunken. Vanuit strikt arbeidsrechtelijk standpunt is dit verboden en dit doordat de logistieke dienstverlener in de realiteit het werkgeversgezag op de desbetreffende chauffeurs zal uitoefenen.
- Een ander iets dat regelmatig in de praktijk wordt vast gesteld is dat een Belgische

transportonderneming een filiaal/dochter opstart in een ander land. In het land van vestiging van het filiaal is er echter geen echte planning of dispatching aanwezig. Enkel enkele personen die puur administratieve taken uitvoeren. Planning en dispatching gebeuren voor 100% in België bij de moeder/voornaamste opdrachtgever. Vanuit arbeidsrechtelijk standpunt is dit verboden en dit doordat de moeder/voornaamste opdrachtgever in de realiteit het werkgeversgezag op de desbetreffende chauffeurs zal uitoefenen.

4. Fraus omnia corrumpit (bedrog doorbreekt alles)

De artikelen 230 – 236 SSWB : De inbreuken van valsheid, van het gebruik van valse stukken, van onjuiste of onvolledige verklaringen en van oplichting in het sociaal strafrecht. Op grond van het beginsel «fraus omnia corrumpit» kan men zich nooit op zijn bedrog beroepen, noch in contractuele noch in buitencontractuele verhoudingen, om de toepassing van een rechtsregel in zijn voordeel te rechtvaardigen.

Het risico is dat gans de frauduleuze constructie verworpen wordt en de betrokken buitenlandse ondernemingen integraal aan het Belgisch arbeidsrecht en zelfs aan het sociaal zekerheidsrecht onderworpen worden. Voorbeeld: Corr. Rb Gent 7.09.2016 ,)

Praktijkvoorbeelden:

Een Belgische vervoersfirma zet schijnconstructies op voor het laten uitvoeren van vervoersopdrachten door buitenlandse chauffeurs (al dan niet in het kader van “onderaanneming”):

- Voorbeeld door oprichting van een filiaal in Slovakije dat aldaar geen daadwerkelijke activiteit, noch infrastructuur heeft;
- Voorbeeld door oprichting van een filiaal in Polen hetwelke zijn Poolse chauffeurs van een Pools uitzendkantoor inleent en aan het Belgisch bedrijf doorleent (waarbij de voorwaarden van uitzendarbeid niet werden voldaan en zonder dat het Pools filiaal een eigen vervoersactiviteit heeft);
- Voorbeeld door het oprichten van een Hongaarse fictieve dochtervennootschap of participeren in dergelijke bestaande vennootschap, zonder eigen activiteit, vanuit een private woning, of vanuit een postbusadres/-firma.

Deel II : Sociaal Zekerheidsrecht

5. Toepasselijk recht inzake sociale zekerheid

5.1. PRINCIPE: SLECHTS 1 WETGEVING VAN TOEPASSING

Het basisprincipe voor het bepalen van het van toepassing zijnde sociale zekerheidsrecht, is dat de wetgeving van slechts één land van toepassing kan zijn.

In principe is het “**werklandprincipe**” van toepassing. Dit betekent dat de wetgeving van het land waar de werknemer zijn werkzaamheden uitoefent, zelfs als de werknemer op het grondgebied van een andere lidstaat woont of zijn werkgever in een andere lidstaat is gevestigd.

Deze regel heeft als doel te vermijden dat bij een internationale tewerkstelling gelijktijdig verschillende socialezekerheidsstelsels van toepassing zijn, met alle mogelijke conflicten en verwarring van dien.

In de **uitzonderlijke** situatie dat de werknemer zijn werkzaamheden echter gewoonlijk in twee (of meerdere) lidstaten uitoefent is het “**woonlandprincipe**” van toepassing. Dit betekent dat de werknemer onderworpen is aan de wetgeving van het land waar hij woont op voorwaarde dat hij daar ook een “substantieel” deel van zijn werkzaamheden uitoefent.

Indien er geen substantieel deel van de werkzaamheden in de woonstaat wordt verricht, gelden de volgende regels:

- als de werknemer werkt voor **één werkgever**: de wetgeving van de lidstaat waar de werkgever zijn hoofdzetel of exploitatiezetel heeft;
- als de werknemer werkt voor **verschillende werkgevers** van wie de hoofdzetels of exploitatiezetels **in dezelfde lidstaat** liggen: de wetgeving van de lidstaat waar die zetels gelegen zijn;
- als de werknemer werkt voor **verschillende werkgevers** die hun hoofdzetel of **exploitatiezetel in twee lidstaten** hebben waarvan één lidstaat de **woonstaat** is: de wetgeving van de andere lidstaat dan de woonstaat;
- als de werknemer werkt voor **verschillende werkgevers** van wie **ten minste twee** hun hoofdzetel of exploitatiezetel in **verschillende lidstaten hebben doch niet in de lidstaat waar de werknemer woont**: de wetgeving van de lidstaat waar de werknemer woont.

5.2. TOEPASSING IN DE TRANSPORTSECTOR

a) **HYPOTHESE 1:** Transportactiviteiten vinden **uitsluitend** plaats in België

- i. **Voor een in België gevestigde transportonderneming of een in België gevestigde exploitatiezetel**

De **Belgische sociale zekerheid** is van toepassing op alle werknemers, ongeacht hun nationaliteit.

- ii. **Voor een in het buitenland gevestigde transportonderneming**

De **Belgische sociale zekerheid** is van toepassing op alle werknemers, ongeacht hun nationaliteit.

- iii. **Uitzondering: Detachering vanuit een in het buitenland gevestigde transportonderneming**

De sociale zekerheid van de EU-lidstaat waar de **transportonderneming gevestigd** is binnen de Europese Unie, kan enkel van toepassing zijn indien de volgende detacheringsvoorwaarden nageleefd worden:

- Werknemer verricht normaal werkzaamheden in de EU-lidstaat waar de transportonderneming gevestigd is
- De verwachte duur van de transportactiviteiten in België bedraagt maximaal 24 maanden
- De werknemer vervangt geen andere gedetacheerde werknemer

b) **HYPOTHESE 2:** Transportactiviteiten voor **één enkele Europese transportonderneming** met een **grensoverschrijdend** karakter binnen de Europese Unie

- i. **Transportactiviteiten in het woonland van de werknemer**

De sociale zekerheid van het woonland van de werknemer is van toepassing wanneer hij op het grondgebied van zijn woonland een substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden verricht.

Minstens 25% van de arbeidstijd en/of 25% van het verdiende loon in het woonland vormen een aanwijzing voor het uitoefenen van een substantieel gedeelte van werkzaamheden. Voor wat de transportsector betreft, is dit niet altijd eenvoudig te bepalen. De Praktische Gids vermeldt dat als er uit een eerste beoordeling niet duidelijk blijkt dat een werknemer substantiële werkzaamheden verricht in de lidstaat waar hij woont, men zich kan baseren op

bijvoorbeeld dienstroosters, reisschema's of andere gegevens om de verdeling van de arbeidstijd te bepalen. Indien er geen gegevens beschikbaar zijn wordt in de Praktische Gids voorgesteld de werkzaamheden uit te splitsen in verschillende onderdelen of gebeurtenissen om tot een oordeel te komen over de omvang van de werkzaamheden in de lidstaat van de woonplaats. Voor de gebeurtenissen zou men zich daarbij kunnen richten op het laden en lossen van vrachten en de verschillende landen waar dit plaatsvindt. Anderzijds vermeldt de Gids ook: " Gezien de grote verscheidenheid aan arbeidsregelingen die in deze sector kunnen gelden, zou het onmogelijk zijn een beoordelingssysteem voor te stellen dat voor alle omstandigheden geschikt zou zijn." en " de aangewezen organen die verantwoordelijk zijn voor de vaststelling van de toepasselijke wetgeving andere graadmeters kunnen gebruiken dan die in de verordeningen en in deze handleiding worden genoemd, indien zij die geschikter achten voor de betreffende situatie."

ii. Geen of weinig transportactiviteiten in het woonland van de werknemer

De sociale zekerheid van de lidstaat waar **de zetel of vestigingsplaats** van de onderneming zich bevindt is van toepassing.

Waar de voornaamste beslissingen betreffende de onderneming worden genomen en waar de bestuurstaken worden uitgeoefend, moet beschouwd worden als de plaats van de zetel of vestigingsplaats.

Volgende criteria kunnen gebruikt worden bij de beoordeling:

- *de plaats waar de onderneming haar statutaire zetel en bestuur heeft;*
- *het aantal maanden/jaren dat de onderneming in de lidstaat is gevestigd;*
- *het aantal administratieve medewerkers dat in het betreffende kantoor werkzaam is;*
- *de plaats waar het merendeel van de contracten van de onderneming met haar klanten wordt gesloten;*
- *het kantoor dat het ondernemingsbeleid en operationele zaken bepaalt;*
- *de plaats waar de belangrijkste financiële taken, met inbegrip van bankieren, worden uitgevoerd;*
- *de plaats die op grond van EU-verordeningen is aangewezen als de plaats die verantwoordelijk is voor het beheer en het bijhouden van de administratie in verband met wettelijke voorschriften van de betreffende sector waar de onderneming in actief is;*
- *de plaats waar de werknemers worden aangeworven.*

Indien het op basis van deze criteria niet mogelijk is om de zetel of vestigingsplaats van de onderneming te bepalen, dan moet de sociale zekerheid toegepast worden van de **lidstaat waar het kantoor gevestigd** is waarmee de werknemer, in termen van de uitvoering van zijn werkzaamheden, de nauwste banden heeft. Deze vestiging wordt dan beschouwd als de statutaire zetel of vestigingsplaats van de onderneming die de betrokkene in loondienst heeft.

c) **HYPOTHESE 3:** Transportactiviteiten voor **verschillende** Europese transportondernemingen hebben een **grensoverschrijdend** karakter binnen de Europese Unie
In de hiernavolgende hypothesen gelden de volgende regels op voorwaarde dat de werknemer geen substantiële activiteiten verricht waar hij woont.

i. De transportondernemingen hebben zetel in 1 enkele EU-lidstaat

De sociale zekerheid van de lidstaat waar de **zetel of vestigingsplaats** van de transportondernemingen zich bevinden is van toepassing.

ii. Eén transportonderneming heeft een zetel in het woonland en de andere transportonderneming heeft een zetel in een andere EU-lidstaat

De sociale zekerheid van de ander EU-lidstaat waar **de zetel of vestigingsplaats** van de transportondernemingen zich bevinden is van toepassing.

iii. De transportondernemingen hebben zetel in verschillende EU-lidstaten, maar niet in het woonland

De sociale zekerheid van het **woonland** van de werknemer is van toepassing.

d) **HYPOTHESE 4:** Transportactiviteiten binnen de Europese Unie voor een **transportonderneming van buiten de Europese Unie**

De sociale zekerheid van het **woonland** binnen de Europese Unie van de werknemer is van toepassing.

5.3 Een Limosa melding verrichten vóór aanvang van de activiteiten

Als een niet-Belgische werkgever of zelfstandige tijdelijk of gedeeltelijk opdrachten uitvoert in België, dient hij voorafgaandelijk aan de werken een elektronische melding te doen van zijn tewerkstelling of deze van zijn werknemers in België. Onmiddellijk na de melding wordt een ontvangstbewijs L-1 afgeleverd. Dit ontvangstbewijs moet aan de Belgische klant of opdrachtgever getoond worden. Is bedoelde zelfstandige of niet Belgische-werkgever nalatig geweest in deze, dan kan de Belgisch klant/opdrachtgever zelf deze melding doen.

Werknemers en zelfstandigen uit de sector van het **internationaal vervoer** van personen of goederen zijn hiervan vrijgesteld.

Deze vrijstelling geldt echter niet wanneer men in België cabotage-activiteiten komt uitvoeren. Dit wil zeggen dat iemand goederen in België ophaalt én die ook in België aflevert.

Voorbeeld

Een Franse transportfirma, die in opdracht van een Belgische klant goederen ophaalt in Amsterdam en aflevert bij een klant in Brugge, is vrijgesteld. Een Franse firma die in België bij klant A goederen ophaalt om ze, in België bij klant B af te leveren is niet vrijgesteld.

Voor meer info zie:

NL: https://www.socialsecurity.be/foreign/nl/employer_limosa/home.html
en www.Limosabe.be

5.4 Beschikken over een document A1

A. Detachering (Formulier rubriek 3.1 werknemer, 3.3 zelfstandige)

Opgelet: enkel van toepassing op buitenlandse firma's die enkel chauffeurs detacheren naar België om hier in Belgische vrachtwagens met Belgische vergunningen rond te rijden:

De Europese bepalingen op vlak van sociale zekerheid schrijven voor dat de lidstaat waar gewerkt wordt, bevoegd is voor de sociale zekerheid (= prestaties & bijdragen). Een uitzondering op dit principe is de detachering. Bij detachering blijft de sociale zekerheid van de lidstaat van waaruit de persoon wordt uitgezonden, verder toepasselijk. Om te kunnen detacheren moet u echter als werkgever voldoen aan een aantal voorwaarden:

- a) normaliter substantiële activiteiten verrichten in de uitzendstaat, hetgeen beoordeeld wordt aan de hand van de volgende criteria:
 - de plaats van de statutaire zetel en het hoofdkantoor van de onderneming;
 - het aantal administratieve personeelsleden werkzaam in de uitzendstaat;
 - de plaats van aanwerving van gedetacheerde werknemers;
 - de plaats waar de meerderheid van de contracten met klanten gesloten wordt;
 - het toepasselijk recht op de contracten met werknemers en klanten;
 - de omzet die behaald wordt in de uitzendstaat.

- b) De organische band tussen werkgever en werknemer moet behouden blijven gedurende de ganse detacheringsperiode;

- c) De werknemer wordt niet uitgestuurd ter vervanging van een andere werknemer;
- d) De voorziene duur van de tewerkstelling in het andere land is niet langer dan 24 maand;
- e) De werknemer was voorafgaand aan het moment van de detachering sociaal verzekerd zijn in het uitsturende land.

De geldige detachering kan enkel bewezen worden aan de hand van een A1 formulier. Dit formulier kan verkregen worden bij de bevoegde sociale zekerheidsinstelling in het thuisland. Maar ook indien er (nog) geen formulier kan voorgelegd worden op het moment van de controle, kan het gaan om een detachering indien alle voorwaarden vervuld zijn. Het formulier kan dan achteraf overgelegd worden. In een aantal landen wordt een ontvangstbewijs gegeven van de aanvraag tot formulier A1.

Om een onderzoek van de Inspectiediensten vlotter te laten verlopen, is het handig dat dit detacheringsformulier of het ontvangstbewijs van de aanvraag bij een inspectie kan voorgelegd worden. Als tijdens het onderzoek blijkt, dat de detacheringsregels niet nageleefd worden, kan de Inspectie de intrekking van het uitgereikte A1 formulier vragen.

OPGELET: Het formulier moet tijdig aangevraagd worden in het thuisland, aangezien het enige tijd kan duren vooraleer dit afgeleverd wordt.

B. detachering en gelijktijdige tewerkstelling (Formulier rubriek 3.2 werknemer, 3.4 zelfstandige en 3.8 combinatie werknemer en zelfstandige)

Zie hiervoor: "Praktische gids over de toepasselijke wetgeving in de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland (www.ec.europa.eu/social)

Deel III: Europese regels inzake de voorwaarden voor uitoefening van beroep van vervoerder – vergunning – vakbekwaamheid – vervoersmanager – vergunningen

6. Europese regels

6.1. VOORWAARDEN UITOEFENING BEROEP VERVOERDER

Ondernemingen die het beroep van **wegvervoerder** uitoefenen moeten:

- *werkelijk en op duurzame wijze in een lidstaat gevestigd zijn;*
- *betrouwbaar zijn;*
- *voldoende financiële draagkracht bezitten;*
- *de vereiste vakbekwaamheid bezitten.*

Indien een beroep gedaan wordt op een onderaannemer – transporteur die vanuit een vestiging in een andere lidstaat opereert, moet ook rekening gehouden worden met de voorwaarden inzake de vestigingseis. Om aan de vestigingseis te voldoen moet een onderneming in de betrokken lidstaat:

Controle op de vestigingseis:

- a) beschikken over **een vestiging in die lidstaat met ruimten waarin zij de documenten inzake haar hoofdactiviteiten bewaart**, met name de boekhoudkundige bescheiden, documenten inzake personeelsbeleid, documenten met gegevens over de rij- en rusttijden en alle andere documenten waartoe de bevoegde instantie toegang moet krijgen om te kunnen controleren of aan de voorwaarden van deze verordening is voldaan. De lidstaten kunnen verlangen dat vestigingen op hun grondgebied ook andere documenten te allen tijde in hun ruimten beschikbaar houden (in België is dit het geval voor de te bewaren vrachtbrieven);*
- b) zodra vergunning is verleend, **over één of meer voertuigen beschikken**, hetzij in volle eigendom, hetzij uit hoofde van bijvoorbeeld een huurkoopovereenkomst of een huur- of leasingovereenkomst, die zijn ingeschreven of anderszins in het verkeer toegelaten overeenkomstig de wetgeving van die lidstaat;*
- c) **daadwerkelijk en permanent** haar activiteiten met betrekking tot de onder b) vermelde voertuigen verrichten met de nodige administratieve uitrusting en adequate technische voorzieningen en faciliteiten, in een in die lidstaat gelegen exploitatievestiging*

Controle op de betrouwbaarheid: *administratieve voorwaarden moeten vervuld zijn*

Controle op de voldoende financiële draagkracht: *administratieve controle van de voorwaarden*

Controle op de effectieve leiding door de vakbekwame vervoersmanager:

De vervoersmanager moet:

- ofwel de natuurlijke persoon zelf zijn indien hij vervoer verricht in persoonlijke naam of hij moet verbonden zijn door middel van een contract met die natuurlijke persoon;
- ofwel een reële band hebben met een onderneming-rechtspersoon in één van de volgende hoedanigheden: bestuurder, d.w.z. enige functie hebben waarin hij het (dagelijks) beheer van de onderneming uitoefent, als vennootschapsrechtelijk orgaan (vast vertegenwoordiger van een vennootschap die het dagelijks bestuur van de vervoersonderneming uitoefent) of als aandeelhouder of werknemer;
- ofwel contractueel verbonden zijn met een onderneming-rechtspersoon.

Het contract zal (minstens) de reglementair voorgeschreven taken en de verantwoordelijkheden van de vervoersmanager omschrijven. Het contract is komt neer op een lastgevingsovereenkomst die bepaalt dat de vervoersmanager handelt in naam en voor rekening van de onderneming (natuurlijke persoon of rechtspersoon). De onderneming is gebonden door de (rechts)handelingen die de vervoersmanager stelt.

Vervoersmanagers die geen reële band, maar een contract hebben met de onderneming, d.i. de zogenaamde externe vervoersmanagers, mogen slechts de vervoerswerkzaamheden van 4 ondernemingen leiden, met een globaal wagenpark van 50 vergunde voertuigen.

Elke wijziging in de toestand van de vervoersmanager (ontslag, vervanging, ...) moet worden gemeld.

Wat moet de vervoersmanager precies doen in de onderneming?

Op elke vervoersmanager, ongeacht de wijze waarop hij is verbonden met zijn onderneming, berust de verplichting de vervoerswerkzaamheden permanent en daadwerkelijk te leiden.

De vervoersmanager die handelt op basis van een lastgevingsovereenkomst is verplicht de zaken uit te voeren die worden opgesomd in de regelgeving en in zijn lastgevingsovereenkomst, namelijk: het beheer van het voertuigonderhoud, de controle van de vervoerscontracten – en documenten, de basisboekhouding, de toewijzing van ladingen of diensten aan de bestuurders en voertuigen en de controle van de veiligheidsprocedures. De vervoersmanager moet in grote mate zelfstandig kunnen optreden.

Elke vervoersmanager, ongeacht zijn hoedanigheid, is strafrechtelijk verantwoordelijk, in zoverre het materiële en morele bestanddeel van een overtreding (in het kader van de vervoerswerkzaamheden) hem kan worden toegerekend, onverminderd de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van de overige personen die met het bestuur zijn belast. Zo kan bv. de vervoersmanager verantwoordelijk worden gehouden indien blijkt dat hij geen toezicht heeft uitgeoefend op de technische staat van een bedrijfsvoertuig en er door een vooraf bestaand defect een dodelijk verkeersongeval plaatsvindt.

Deze functie krijgt een grote verantwoordelijkheid in het vervoerbedrijf. De vervoermanager is namelijk verantwoordelijk voor toezicht op de regelgeving van:

- De rij- en rusttijden van de bestuurders, de arbeidstijd en het gebruik van controleapparatuur;
- Het maximaal toegestane gewicht en de maximaal toegestane afmetingen van de bedrijfsvoertuigen;
- De vakbekwaamheid, de opleiding en de nascholing van bestuurders;
- De technische staat van de bedrijfsvoertuigen, inclusief de technische keuring van motorvoertuigen;
- De toegang tot het beroep en tot de markt voor het goederenvervoer over de weg;
- De veiligheid van het vervoer van gevaarlijke goederen over de weg;
- De installatie en het gebruik van snelheidsbegrenzers in bepaalde categorieën van voertuigen;
- Het rijbewijs;
- Het vervoer van dieren.

De controleambtenaren zien erop toe of de onderneming en de vervoersmanager de reglementaire voorschriften inzake de (effectieve) leiding van de vervoerswerkzaamheden hebben nageleefd.

6.2. HET BESTUURDERSATTEST

6.2.1. Voorwaarden

Het bestuurdersattest is **verplicht** voor **elk nationaal en internationaal** vervoer voor derden dat wordt uitgevoerd door een Belgische onderneming, voor zover de **bestuurder noch onderdaan** is van een lidstaat van de **Europese Unie, van de Europese Economische Ruimte of van Zwitserland, noch een langdurig ingezetene is in één van deze landen** (zie richtlijn 2003/109/EG van de Raad betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen).

De verplichting geldt ook bij het verrichten van binnenlands beroepsgoederenvervoer in een andere lidstaat (= cabotagevervoer).

6.2.2. Hoe verkrijgt u het attest?

Het bestuurdersattest wordt afgegeven door het Directoraat-generaal Wegvervoer en Verkeersveiligheid – Dienst goederenvervoer aan de vervoeronderneming die houdster is van een communautaire vervoersvergunning.

De aanvraag dient door de vervoeronderneming te gebeuren. Een aanvraagformulier is ter beschikking op de website www.mobilit.belgium.be.

De bestuurder moet tegelijkertijd beantwoorden aan de volgende voorwaarden:

- houder zijn van een Belgische arbeidskaart, tenzij hij vrijgesteld is overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 betreffende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
- ingeschreven zijn in de Belgische sociale zekerheid;
- tewerkgesteld worden volgens de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde loon- en arbeidsvoorwaarden.

Het attest wordt geweigerd of ingetrokken indien de bestuurder niet (meer) voldoet aan één of meerdere van deze voorwaarden. Of hij voldoet aan de derde voorwaarde, zal in principe na de afgifte van het bestuurdersattest in de onderneming worden nagegaan.

6.2.3. Hoe geldig gebruiken?

Het bestuurdersattest wordt afgegeven aan de vervoeronderneming die het ter beschikking stelt van de bestuurder. Het afschrift van het bestuurdersattest dat tegelijk met het originele exemplaar wordt afgeleverd, moet in de lokalen van vervoeronderneming worden bewaard.

Het bestuurdersattest wordt afgegeven op naam van één enkele onderneming en één enkele bestuurder en kan niet worden overgedragen aan derden.

Het bestuurdersattest zal, in voorkomend geval, geldig zijn tot aan de geldigheidsdatum van arbeidskaart die aan de bestuurder uitgereikt is. In ieder geval is het attest ten hoogste gedurende één jaar geldig vanaf de datum van afgifte.

De vervoeronderneming moet het attest onmiddellijk ter schrapping terugzenden wanneer zij de betreffende bestuurder niet langer tewerkstelt of wanneer de bestuurder niet langer voldoet aan de bovengenoemde criteria. Wanneer de vermeldingen op het attest onleesbaar of onjuist zijn geworden, moet ze het attest onmiddellijk ter vervanging terugzenden.

De onderneming dient de vernieuwing van het bestuurdersattest minstens 15 dagen vóór het verstrijken van de geldigheidstermijn aan te vragen. De aanvraag gebeurt met hetzelfde formulier als voor de eerste afgifte.

Zoals de vergunning communautair vervoer, dient ook het bestuurdersattest in het voertuig aanwezig te zijn en te worden getoond op verzoek van de ambtenaren die met de controle belast zijn, zowel op Belgisch grondgebied als op het grondgebied van de andere lidstaten.

De Belgische bevoegde autoriteiten gaan op geregelde tijdstippen na of nog steeds voldaan wordt aan de bovengenoemde voorwaarden voor afgifte van het bestuurdersattest.

6.3. Medeverantwoordelijkheid

6.3.1. WETTELIJKE BASIS

Artikel 43 van de wet van 15 juli 2013 betreffende het vervoer van goederen over de weg, responsabiliseert de opdrachtgever, de verlader en de tussenpersonen in het vervoer.

Doelstellingen van de wetgever:

- de co-actoren in het vervoer ontraden om gebruik te maken van de diensten van een vervoerder die niet in orde is;
- de druk verminderen die sommige co-actoren uitoefenen op de vervoerders.

6.3.2. TOEPASSINGEN

6.3.2.1. DE VERVOERVERGUNNING

De opdrachtgever (of de tussenpersoon) moet zich ervan vergewissen dat de vervoersonderneming, op het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst, beschikt over een geldige vergunning.

De verlader dient zich ervan te vergewissen dat, vóór de uitvoering van een vervoer van goederen, een gewaarmerkt afschrift van de vergunning werd afgegeven.

Definities ‘opdrachtgever’, ‘tussenpersoon in het vervoer’ en ‘verlader’?

- **Opdrachtgever:** elke natuurlijke persoon en elke rechtspersoon die een vervoerovereenkomst heeft gesloten met de vervoerder.
- **Tussenpersoon** in het vervoer: de vervoercommissionair of de commissionair-expediteur.
- **Verlader:** is elke natuurlijke persoon en elke rechtspersoon die de te vervoeren goederen materieel ter beschikking stelt van de vervoerder.
- **Hoe kan de opdrachtgever (of de tussenpersoon in het vervoer) nagaan of een bepaalde vervoerder transport mag verrichten?**
- **Belgische vervoerder:**

Het doeltreffendste controlemiddel is de raadpleging van de rubriek 'Applicatie vergunningen' (publiek opzoekscherf) van de website www.mobilit.belgium.be Op deze site kan men de vervoerder opzoeken en nakijken of hij het transport wel mag uitvoeren.

➤ **Buitenlandse vervoerder:**

Vóór het sluiten van de overeenkomst dient men deze vervoerder te vragen:

een kopie van zijn vergunning communautair vervoer voor te leggen (wanneer de vervoerder gevestigd is in de Europese Unie); of een kopie van zijn vergunning internationaal vervoer voor te leggen (wanneer de vervoerder gevestigd is buiten de Europese Unie). Deze kopieën kunnen overgemaakt worden per post, fax of ander communicatiemiddel.

Hoe kunt u de gelijkvormigheid van de voorgelegde vervoervergunning controleren?

De opdrachtgever kan de gelijkvormigheid van het document dat de buitenlandse vervoerder hem voorlegt, nagaan door het te vergelijken met:

- de modellen van vergunningen communautair vervoer. Deze vergunningen zijn gelijkaardig in alle lidstaten van de Europese Unie;
- het model van de vergunningen internationaal vervoer (bilaterale vergunning voor het Belgisch grondgebied of ECMT-vergunning). Deze vergunningen zijn gelijkaardig in alle staten buiten de Europese Unie.

6.3.2.2. CABOTAGE

Cabotagevervoer in België (vervoer door een buitenlandse onderneming waarbij de laadplaats en de losplaats zich allebei op het Belgische grondgebied bevinden) is enkel toegelaten voor ondernemingen gevestigd in de Europese Economische Ruimte. Het cabotagevervoer in België blijft verboden voor de in Zwitserland ingeschreven voertuigen.

Het cabotagetransport is in België slechts toegelaten onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- cabotage is slechts toegestaan indien dit gebeurt in aansluiting op een internationaal transport
- maximum 3 cabotagetransporten zijn toegelaten;
- deze cabotagetransporten dienen te gebeuren binnen een periode van 7 kalenderdagen, te rekenen vanaf de laatste lossing aan het einde van het internationaal transport.

Deze cabotagebeperkingen zijn niet van toepassing in de Benelux op vervoersondernemingen die gevestigd zijn op het grondgebied van Nederland en van het Groothertogdom Luxemburg.

De controle op deze voorwaarden gebeurt op basis van de CMR-vrachtbrief, die voor elk transport dient te worden opgemaakt. De vrachtbrieven voor het internationaal transport en voor elk afzonderlijk cabotagetransport dienen verplicht in het voertuig aanwezig te zijn en dienen te worden overgelegd op verzoek van de controlebeambten.

Bij vaststelling van een onwettig verricht cabotagetransport kan de controlebeambte de onmiddellijke inning van een som van EUR 1980 per cabotagetransport voorstellen. Tevens kan de opdrachtgever van het onwettig cabotagetransport medeverantwoordelijk gesteld worden voor de inbreuk.

6.3.2.3. GECOMBINEERD VERVOER (GELIBERALISEERD WEGVERVOER IN HET KADER VAN GECOMBINEERD VERVOER)

Het voor- en natransport over de weg dat deel uitmaakt van een Europees gecombineerd vervoer mag vrij worden verricht – en valt niet onder de cabotagebeperkingen - mits aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan (aan te tonen bij controle).

1. Europees gecombineerd vervoer

- vervoer per schip of per spoor, gecombineerd met voor- en/of natransport over de weg;
- laad- en losplaats van de goederen zijn gelegen in de E.U., de E.E.R. of CH;
- de goederen worden over het traject van het gecombineerd vervoer vervoerd in een vrachtwagen, aanhangwagen, oplegger, wissellaadbak of container van minstens 20 voet en worden dus niet overgeladen.

2. Wegvervoersonderneming

- is gevestigd in de E.U., de E.E.R. of CH;
- is door het land van vestiging gemachtigd om goederenvervoer over de weg voor rekening van derden te verrichten.

3. Begintraject over de weg

- in combinatie met zeevaart of binnenvaart : max. 150 km (hemelsbreed gemeten);
- in combinatie met spoorvervoer : van de laadplaats tot de geschikte spoorwegterminal die het dichtst bij de laadplaats is gelegen.

4. Traject over zee (in voorkomend geval)
 - meer dan 100 km (hemelsbreed gemeten).
5. Eindtraject over de weg
 - in combinatie met zeevaart of binnenvaart : max. 150 km (hemelsbreed gemeten);
 - in combinatie met spoorvervoer : van de geschikte spoorwegterminal die het dichtst bij de losplaats is gelegen tot de losplaats.
6. CMR-vrachtbrief voor het gecombineerd vervoer (*)
 - met vermelding van de inschrijvingsnummers van de voertuigen : motorvoertuig(en), aanhangwagen, oplegger
 - met vermelding van de beide havens of stations (vóór aanvang van het vervoer)
 - met stempel van de haven- of spoorwegautoriteiten na beëindiging van het traject over zee, de waterweg of de spoorweg

(*) Aangezien een CMR-vrachtbrief voor het volledig traject zal ontbreken wanneer het gecombineerd vervoer verricht wordt met een aanhangwagen of oplegger door een vervoerder voor eigen rekening – die voor de tractie over de weg een beroep doet op het vervoer voor derden – zullen de voorwaarden onder 6 in dat geval niet gelden. Alsdan moet wel een ander document kunnen worden vertoond waaruit het afgelegde traject over zee, de waterweg of de spoorweg blijkt.

6.3.2.4. DE VRACHTBRIEF

De verlader moet zich er vóór de uitvoering van het transport van vergewissen dat de vrachtbrief werd opgemaakt.

Definitie ‘verlader’?

‘Verlader’ is elke natuurlijke persoon en elke rechtspersoon die de te vervoeren zaken materieel ter beschikking stelt van de vervoerder.

Hoe kan de verlader nagaan of de vervoerder een vrachtbrief heeft opgemaakt?

Vóór de uitvoering van het transport moet aan de vervoerder worden gevraagd de vrachtbrief voor te leggen.

Hoe kan men de wettelijkheid van de voorgelegde vrachtbrief controleren?

- **Belgische vervoerder** (of in het geval van cabotage, een buitenlandse vervoerder die binnenlands vervoer verricht in België):

De verlader kan de wettelijkheid controleren door exemplaar dat hem voorgelegd wordt te vergelijken met de modellen van vrachtbrieven.

- **Buitenlandse vervoerder** (die internationaal vervoer verricht):

De verlader kan de wettelijkheid controleren door na te gaan of het exemplaar dat hem voorgelegd wordt minstens de vermeldingen vereist door het C.M.R.-verdrag bevat.

Proefproject elektronische vrachtbrief (e-CMR)

Dit proefproject geldt enkel voor nationaal vervoer in België en met software van een door de FOD erkende softwareleverancier. (K.B. van 10 april 2016). Binnen de perken van dit proefproject geldt de elektronische vrachtbrief als volwaardig alternatief voor de papieren vrachtbrief.

6.3.2.5. INBREUKEN OP VOORSCHRIFTEN INZAKE LADING, SNELHEID EN RIJ – EN RUSTTIJDEN

De opdrachtgever, de verlader, de vervoercommissionair of de commissionair-expediteur zijn strafbaar wanneer bewezen is dat zij instructies hebben gegeven of daden hebben gesteld die geleid hebben tot:

- de overschrijding van de toegelaten massa's en afmetingen van de voertuigen; de niet-naleving van de voorschriften betreffende de veiligheid van de lading van de voertuigen;
- de niet-naleving van de voorschriften betreffende de rij- en rusttijden van de bestuurders van voertuigen;
- de overschrijding van de toegestane maximumsnelheid van de voertuigen;
- de niet-naleving van de voorschriften inzake cabotage over de weg.

6.3.2.6. DE VERVOERPRIJS

De vervoerder, de opdrachtgever of de vervoercommissionair zijn strafbaar wanneer bewezen is dat zij een vervoer hebben aangeboden, verricht of laten verrichten tegen een ongeoorloofd lage prijs.

Wat verstaat men onder 'een ongeoorloofd lage prijs'?

Het is een prijs die onvoldoende is om tegelijkertijd te dekken:

- De niet te vermijden posten van de kostprijs van het voertuig, in het bijzonder de afschrijving of de huur, de banden, de brandstof en het onderhoud;
- de kosten die voortvloeien uit wettelijke of reglementaire verplichtingen, in het bijzonder sociale, fiscale verzekerings- en veiligheidskosten;
- kosten die voortvloeien uit het bestuur en de leiding van de onderneming.

DEEL IV. FAQ VERVOERSECTOR

7. FAQ

7.1. TOEGESTANE AFWEZIGHEID

Bij eventuele controle door inspectiediensten zal u mogelijks om een verantwoording worden gevraagd indien u met regelmaat toegestane afwezigheid in de sociale documenten boekt.

De inspectie aanvaardt “toegestane afwezigheid” enkel onder volgende voorwaarden:

- Het moet kunnen blijken dat ze op verzoek van de werknemer werd aangevraagd.
- Het akkoord der partijen zal voor elke dergelijke afwezigheidsdag moeten blijken uit een geschrift met opgave van de reden
- op deze dagen moesten er normale arbeidsprestaties overeengekomen zijn
- indien het om een deeltijdse werknemer gaat moet de werkgever het “afwijkingsdocument” (artikel 160 Programmawet) effectief gebruiken , voor het presteren van deze minder uren. Bovendien moet de afwijking “telkens” door de werknemer ondertekend te worden.

7.2. VERBOD DE NORMALE WEKELIJKE RUSTTIJD AAN BOORD VAN HET VOERTUIG TE NEMEN

7.2.1. Afkortingen:

- WR : wekelijkse rusttijd
- NWR : normale wekelijkse rusttijd (...>45u)
- VWR : verkorte wekelijkse rusttijd (24u<...<45u)

7.2.2. Principe:

De dagelijkse rusttijden en de verkorte wekelijkse rusttijden (VWR) mogen buiten de standplaats in een voertuig worden doorgebracht, indien volgende voorwaarden cumulatief zijn voldaan:

- De bestuurder verkiest dit
- Behoorlijke slaapfaciliteit voor iedere bestuurder
- Stilstand van het voertuig

De normale wekelijkse rusttijd (NWR) kan echter niet aan boord van het voertuig genomen worden.

Art. 8.6 van de Verordening (EG) nr. 561/2006 voorziet dat twee VWR niet op elkaar kunnen volgen. Een VWR moet altijd gevolgd worden door een NWR.

Gevolg:

Wanneer op het moment dat de bestuurder een rusttijd aan boord van het voertuig neemt én uit de uitlezing van de tachograafgegevens blijkt dat de voorafgaande wekelijkse rusttijd verkort was, is de chauffeur in overtreding. Hij moest immers een normale wekelijkse rusttijd nemen maar is aan boord van het voertuig.

Het simpelweg nemen van de VWR in het voertuig, terwijl dit verboden is, houdt een overtreding in. Het is daarbij van weinig belang of de bestuurder de intentie had om 24 dan wel 45 uur te rusten.

De inbreuk kan enkel "op heterdaad" vastgesteld worden. Er mag geen bewijs "a posteriori" gevraagd worden van bestuurders om te bewijzen dat ze hun wekelijkse rusttijd niet aan boord van een voertuig hebben genomen, vb. attesten, hotelfacturen, ... Begrip "Aan boord van het voertuig" moet steeds in de strikte zin begrepen worden. In de praktijk zal de bestuurder zich vermoedelijk bevinden in het gedeelte van het voertuig dat uitgerust is met slaapfaciliteiten. Indien de bestuurder niet fysiek aanwezig is in het voertuig is er geen inbreuk.

C) Taken en bevoegdheden FOD Mobiliteit en Vervoer in verband met het goederenvervoer over de weg:

1. Rij- en rusttijden en tachograaf

De Verordening (EG) nr. 561/2006 handelt over de rij- en rusttijden en is van toepassing op het wegvervoer van goederen waarbij de toegestane maximummassa van de voertuigen, dat van de aanhangers of opleggers inbegrepen, meer dan 3,5 ton bedraagt (zowel voor vervoer voor eigen rekening als voor vervoer voor derden en zowel voor loontrekkende als voor zelfstandigen). De Verordening (EU) nr. 165/2014 handelt over de tachografen en heeft hetzelfde toepassingsgebied. Bijlage 1B van de vroegere Verordening (EEG) nr. 3821/85 blijft bestaan voor alle tachografen buiten de toekomstige “slimme” tachografen.

De Europese A.E.T.R.-overeenkomst handelt over de rij- en rusttijden en de tachograaf en is van toepassing op vervoer tussen de Europese gemeenschap en derde landen

2. Vervoer voor eigen rekening versus vervoer voor derden:

Er wordt nagegaan of een vervoer gekwalificeerd moet worden als vervoer voor eigen rekening dan wel als vervoer voor rekening van derden. In dit laatste geval wordt nagezien of de vervoerder beschikt over de nodige vergunningen om het transport van de goederen te doen, dit nationaal, communautair of internationaal.

Bij vervoer voor derden moeten de goederen vergezeld gaan van een CMR-vrachtbrief (of een ander toegelaten model van vrachtbrief). Bij vervoer voor eigen rekening moeten de goederen vergezeld gaan van een bewijs waaruit dit blijkt (bijvoorbeeld een eigendomsbewijs van de goederen).

3. Inschrijving van de voertuigen en aanhangwagens:

Principe:

Een voertuig mag slechts in het verkeer worden gebracht als het ingeschreven is en de nummerplaat draagt die bij de inschrijving wordt toegekend. Sommige voertuigen en aanhangwagens zijn vrijgesteld van inschrijving.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen bouwers van voertuigen en aanhangwagens, koetswerkherstellers en detailhandelaars een proefritten- en/of handelaarsplaat verkrijgen.

4. Rijbewijs:

Principe:

Niemand mag op de openbare weg een motorvoertuig besturen, tenzij hij houder is van, en tevens bij zich heeft, een rijbewijs in België regelmatig afgegeven, of een buitenlands nationaal of internationaal rijbewijs onder de voorwaarden vastgesteld door de bepalingen die inzake internationaal wegverkeer van toepassing zijn.

Het rijbewijs moet geldig zijn voor de categorie waartoe het voertuig behoort.

5. Vervoerscommissie:

De wet bepaalt dat:

- de vervoercommissie elke natuurlijke of rechtspersoon is die tegen vergoeding, de verbintenis aangaat een transport van goederen te verrichten en dit transport in eigen naam door derden laat uitvoeren;
- de vervoermakelaar elke natuurlijke of rechtspersoon is die tegen vergoeding, twee of meer personen met elkaar in contact brengt met het oog op het wederzijds sluiten van een vervoerovereenkomst, en die, in geval hij bij het sluiten van die overeenkomst optreedt, dit slechts doet in hoedanigheid van vertegenwoordiger van zijn lastgevers.

6. Verzekeringen:

Principe:

Wat het niet verzekerd zijn van een motorvoertuig of aanhangwagen betreft overeenkomstig de wet van 21 november 1989 heeft de F.O.D. Mobiliteit en Vervoer controlerecht tot nagaan van een geldige verzekering en bij afwezigheid tot een tijdelijke inbeslagname van het voertuig (niet de lading) totdat er een geldige verzekering voor het voertuig ter zake van 3 maand is afgesloten.
