

Guidelines metaal

(versie 24/01/2018)

Inleiding

Om de specifieke sectorgebonden problemen aan te pakken, organiseerde de Staatssecretaris voor bestrijding van de sociale fraude, rondetafelgesprekken met alle betrokken partijen uit de diverse sectoren.

Sociale dumping en sociale fraude zijn verwante begrippen die er beiden toe leiden dat:

- afbreuk wordt gedaan aan de sociale rechten van werknemers en/of zelfstandigen;
- de overheid inkomsten ontbeert.

Sociale dumping kan worden omschreven 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 waardoor de opdrachtgever of gebruiker een oneerlijk verkregen concurrentieel voordeel geniet, dat hij zonder de overtreding van de regelgeving niet zou kunnen bekomen hebben en waardoor de overheid inkomsten misloopt.”

Deze “Guidelines over de interpretatie van de Europese en Belgische regelgeving door inspectiediensten”, hebben als doel om duidelijke richtlijnen te formuleren voor zowel de ondernemingen als de sociale partners. Alle betrokken inspectiediensten passen deze richtlijnen op een uniforme wijze toe zodat voor alle partijen een gelijk speelveld gecreëerd wordt.

GuideLines

I. 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 werknemer uit de sector beheerst wordt.

1.1. Principe: keuzevrijheid van de contractpartijen

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

1 Burger van de Unie

1.1 Recht op verblijf – 3 maanden

Elke burger van de Unie heeft het recht in België te verblijven voor een periode van maximum 3 maanden, ongeacht welke de reden is van het verblijf, en na het vervullen van een minimum aan formaliteiten.

Formaliteiten:

- Betrokkene verblijft in een hotel, een jeugdherberg, op een camping of in enig ander huis waarop de regelgeving betreffende de controle van reizigers van toepassing is:

Geen enkele formaliteit

- Betrokkene verblijft in een privé-instelling

Betrokkene moet zich aanbieden bij het gemeentebestuur van de plaats waar hij verblijft binnen de 10 dagen na zijn aankomst en zijn aanwezigheid melden.

Hij ontvangt een melding van aanwezigheid (Bijlage 3ter)

Voor meer info:

https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandecedures/Pages/Recht_op_verblijf_-_3_maanden.aspx

1.2 Recht op verblijf + 3 maanden

Een burger van de Unie heeft het recht meer dan drie maanden in België te verblijven als:

- hij werknemer is
- hij zelfstandige is, of
- hij naar België komt om werk te zoeken, of
- hij voor zichzelf beschikt over voldoende bestaansmiddelen om te voorkomen dat hij tijdens zijn verblijf ten laste komt van het Belgische sociale bijstandstelsel en over een verzekering die de ziektekosten in België volledig dekt, of
- hij is ingeschreven aan een door de overheid georganiseerde, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstelling om er als hoofdbezigheid een studie, daaronder begrepen een beroepsopleiding, te volgen en indien hij beschikt over een verzekering die de ziektekosten in België volledig dekt, en hij door middel van een verklaring of van een gelijkwaardig middel van zijn keuze de zekerheid verschaft dat hij over voldoende middelen van bestaan beschikt om te voorkomen dat hij tijdens zijn verblijf ten laste komt van het Belgische sociale bijstandstelsel.

Formaliteiten:

Betrokkene moet zijn inschrijving aanvragen bij het gemeentebestuur van zijn verblijfplaats, binnen drie maanden na zijn aankomst in België.

Hij ontvangt een Verklaring van inschrijving (Bijlage 8)

Voor meer info:

https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandecedures/Pages/Recht_op_verblijf_+_3_maanden.aspx

2 Onderdanen van een derde land.

Als niet EU-inwoners naar België wensen te komen om te werken, zullen zij een visum lang verblijf moeten aanvragen bij de Belgische Ambassade bevoegd voor het land waar zij verblijven.

Betrokkene moet zich aanmelden bij het gemeentebestuur van de plaats waar hij verblijft binnen 8 dagen na zijn aankomst in België om er zijn inschrijving in het vreemdelingenregister en de afgifte van een verblijfkaart (A-kaart) aan te vragen.

Voor meer info :

https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandecedures/Pages/Om_te_werken.aspx

Arbeidsrechtelijke detachering

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

In dit geval spreekt men van “**detachering**” en is de werkgever ertoe gehouden het geheel van sociaalrechtelijke regels na te leven die van toepassing zijn in België, 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 werknemer van toepassing is moet het onderstaande in acht genomen worden:

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 Ierse werknemer wordt door zijn Ierse werkgever uitgestuurd naar België om gedurende 5 maanden te werken bij een Belgische klant..
- Een Portugese firma stuurt een ploeg Portugese werknemers naar België om er gedurende 10 maanden te werken in het kader van onderaanneming voor een Belgisch bedrijf.

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 behouden blijven gedurende de duur van de detachering.

2.4. Voorwaarden detachering ten aanzien van de onderneming

Er moet een **overeenkomst van aanneming of terbeschikkingstelling**¹ zijn tussen de onderneming van herkomst en de ontvanger van de dienst die in België werkzaam is (artikel 1,3,a Richtlijn 96/71).

De gebruiker/mede-contractant moet dus niet noodzakelijk in België “gevestigd”² zijn opdat er sprake zou zijn van detachering in België, maar hij moet er wel zijn activiteit uitoefenen . Het kan bijvoorbeeld ook een in het buitenland gevestigde vennootschap zijn die in België een loods, terrein

¹ Waarbij alle regels gerespecteerd moeten worden

² Meestal is dit wel het geval.

of gebouw bezit, huurt of bruikleent en aldaar een activiteit ontwikkelt, ten behoeve waarvan de detacherende buitenlandse firma haar dienst verricht.

2.5. Het aspect loon en (expat) vergoedingen bij 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.

Artikel 5 § 1 bepaalt:

*“ 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 op wie het Belgische arbeidsrecht van toepassing is, gelden

- de algemeen verbindend verklaarde Collectieve Arbeidsovereenkomsten van het Paritair Comité waarin ze hun activiteiten in België uitvoeren,
- de loonbeschermingswet van 12 april 1965 en
- het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010.

Concreet komt dit neer op het betalen van

1/ het bruto minimumloon zoals bepaald in de algemeen verbindend verklaarde cao's van het paritair comité voor de sector waarin de gedetacheerden werken . Voor gedetacheerden van lange duur, voor diegenen die reeds lange tijd in Limosa teruggevonden worden bij verschillende buitenlandse ondernemers of wanneer er bewijzen zijn van de aard van het in de werkelijkheid uitgeoefend werk, kan de inspectie een hogere looncategorie eisen.

2/ CAO-verplichtingen inzake

- Verplaatsingsvergoedingen zijn geen component van het minimumloon vermits het terugbetaling van kosten zijn.
- Bepaalde werkgerelateerde toeslagen worden wel afgedwongen omdat ze wel werkgerelateerd zijn.

De **betaling van loon in natura** wordt niet aanvaard voor tijdelijk gedetacheerden.

3/ “Kosten” eigen aan de detachering (reis, verplaatsingen naar België en in België, logies en maaltijden) zijn **geen loon**:

- Deze vallen stricto sensu niet onder de loondefinitie van de harde kern van de richtlijn;
- De meeste lidstaten hebben wettelijke bepalingen of cao's die aan de WG de verplichting oplegt deze “kosten” te dragen, hetzij door zelf voorzieningen te treffen, hetzij hiervoor (als terugbetaling) een (forfaitaire) vergoeding te betalen.

4/ Wat nu met de forfaitaire onkostenvergoedingen (“per diem”)?

Toezicht Sociale Wetten (TSW) **verwerpt a priori en in principe** deze onkostenvergoeding als looncomponent. Voor andere forfaitaire vergoedingen, waarbij het niet duidelijk is of deze de “kosten eigen aan de detachering” (reis, verblijf, voeding) dekt, volgt de inspectie hetzelfde principe. De werkgever moet dan **bewijzen** dat het een vergoeding is van totaal andere aard (los van kosten) en dat deze rechtstreeks verband houden met de geleverde prestaties derwijze dat ze de verhouding tussen het volume geleverde werk en de daartegenover staande beloning beïnvloedt.

De enige **uitzondering** hierop is de situatie waarbij de werkgever zelf de reiskosten, logies en maaltijdverstrekking financiert en organiseert **én daarbovenop** een forfaitaire vergoeding betaalt zoals Diety, Diurna, ajuda de custo estrangeiro en alle gelijkaardige forfaits, hierin inbegrepen vergoedingen waaruit niet duidelijk blijkt of ze kostendekkend zijn of niet.

2.6. 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.

Niet erkende uitzendkantoren :

- Reguliere uitzendarbeid die plaats vindt via uitzendkantoren die erkend zijn door (respectievelijk het Vlaamse, Brusselse of Waalse Gewest, vormt een uitzondering op het verbod van terbeschikkingstelling.
- De lijst van de erkende uitzendkantoren vindt men online :

Vlaanderen: <http://www.werk.be/online-diensten/bureaus-private-arbeidsbemiddeling/erkenning-van-uitzendbureaus/lijsten-erkende-bureaus>

- Brussel: <http://werk-economie-emploi.brussels/documents/16195/34537/Lijst+uitzendbureaus+toegekend+in+het+RBC/b2724962-8d95-4a35-849a-2b9bc352af55>
- Wallonië: http://emploi.wallonie.be/files/PublicationsDEI/AGR_PUBL_EMPLOI_PLAC.XML

Wanneer een uitzendkantoor niet erkend is kan dit gesanctioneerd worden door de gewestelijke inspectiedienst. Tevens kan deze vorm van niet-erkende uitzendarbeid door TSW worden beschouwd als illegale terbeschikkingstelling van personeel.

3. Arbeidsduur

Onder arbeidsduur wordt verstaan: de tijd gedurende dewelke het personeel ter beschikking is van de werkgever.

Het algemeen principe is dat de arbeidsduur niet meer mag belopen dan acht uren per dag of veertig uren per week, of niet meer dan de lagere grenzen bepaald in het kader van de collectieve arbeidsduurvermindering. Deze regeling geldt voor ALLE werkgevers die in België actief zijn, dus ook de buitenlandse werkgevers.

. Wanneer het gaat om arbeidstijdregelingen die nachtarbeid inhouden (d.w.z. regelingen waarbij een deel van de arbeidsprestaties zich situeren tussen middernacht en 05.00u.), dient een CAO gesloten te worden met de organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondafvaardiging. Voor buitenlandse werkgevers is er een vrijstelling om een arbeidsreglement bij te houden op voorwaarde dat er een Limosa melding gebeurd is.

Ook buitenlandse werkgevers dienen deze regels te volgen.

In een aantal gevallen zijn afwijkingen mogelijk mits een voorafgaande toelating en voorzover de arbeidsduur begrensd is tot 11 uren per dag en 50 uren per week

Ook buitenlandse werkgevers dienen deze regels te volgen.

Inhaalrust

In de meeste gevallen waarin de overschrijding van de normale limieten van de arbeidsduur is toegestaan, hetzij in het kader van gewone arbeidsregimes, hetzij in het kader van overuren, moet inhaalrust toegekend worden zodat de normale wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd wordt over

een referentieperiode. Deze referentieperiode bedraagt in beginsel een trimester. Zij kan op maximum een jaar worden gebracht door een koninklijk besluit, door een collectieve arbeidsovereenkomst of, indien die onderneming niet kan terugvallen op een dergelijk koninklijk besluit of een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, door het arbeidsreglement van de onderneming.

Ook buitenlandse werkgevers dienen deze regels te volgen.

Overuren – overloon

Wanneer de normale grenzen van de arbeidsduur overschreden worden, heeft de werknemer recht op een overloon.

Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 % hoger is dan het gewone loon en 100 % bedraagt voor overwerk op zon- en feestdagen.

Ook buitenlandse werkgevers dienen deze regels te volgen

Pauzes en arbeidsonderbrekingen

Wanneer de arbeidstijd zes uren overschrijdt, wordt aan de werknemer een pauze toegekend.

De duur en de nadere regelen voor de toekenning van deze pauze worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst, die sectorieel of op ondernemingsvlak kan worden gesloten. Is er geen collectieve arbeidsovereenkomst dan wordt ten laatste op het ogenblik dat de duur van de prestaties zes uren bereikt een kwartier pauze toegekend.

Onder arbeidsonderbreking dient men te verstaan: de minimale rustpauze waarvan werknemers genieten tussen twee arbeidsprestaties.

Elke werknemer heeft per tijdvak van 24 uren, d.w.z. tussen twee dagelijkse arbeidsprestaties, recht op een arbeidsonderbreking van tenminste 11 opeenvolgende uren.

De zondagsrust en de dagelijkse onderbreking van 11 uren moeten worden samengevoegd zodat de werknemer aanspraak kan maken op een wekelijkse onderbrekingsperiode van 35 uren.

Ook buitenlandse werkgevers dienen deze regels te volgen.

Vermindering van de arbeidsduur

De maximale grenzen van de arbeidsduur, zoals deze door de wetgeving worden bepaald, mogen ingekort worden door een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Deze verkorting van de arbeidsduur mag geen enkele loonsvermindering tot gevolg hebben.

Andere instrumenten, zoals onder meer het arbeidsreglement, kunnen de arbeidsduur eveneens terugbrengen, maar deze vermindering heeft geen invloed op de wettelijke grenzen (en bijgevolg niet op het toekennen van inhaalrust en op het toekennen van overloon) en waarborgt geen behoud van loon.

Ook buitenlandse werkgevers dienen deze regels te volgen. Dus zij dienen ook 12 dagen arbeidsduurvermindering toe te kennen aan hun werknemers, indien zij hun werknemers 40 uur per week laten werken.

Tewerkstelling op zondag, feestdagen en rustdagen

De tewerkstelling op zaterdag, zondag, feestdagen en op de rustdagen is in principe verboden, tenzij er wettelijke redenen zijn die dit toelaten. Dit geldt eveneens voor buitenlandse werkgevers.

Nieuwe arbeidstijdregelingen

Van voormelde bepalingen inzake arbeidsduur, overloon, nachtarbeid, verbod op tewerkstelling op zon- en feestdagen, kan worden afgeweken zo de onderneming gebruik maakt van de nieuwe arbeidstijdregelingen zoals voorzien door de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidstijdregelingen in de onderneming.

Deze afwijkingen kunnen slechts worden bekomen na een specifieke onderhandelingsprocedure met de sociale partners, hetzij op sectorvlak, hetzij op ondernemingsvlak.

Meer details hierover vindt u op de website van de Fod Waso :

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=392>.

Voor wat betreft de algemene regelgeving inzake arbeidsduur en vermindering van arbeidsduur kan dit nagezien worden op deze website :

www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=29448

4. Fraus omnia corrumpit (bedrog vernietigt 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 de gehele frauduleuze constructie (bijvoorbeeld een fictief filiaal in het buitenland, een postbusfirma) verworpen wordt en de betrokken buitenlandse ondernemingen integraal aan het Belgisch arbeidsrecht wordt onderworpen en zelfs strafrechtelijke verbeurdverklaring mogelijk is op goederen en gelden ten belope van het voordeel dat onrechtmatig werd verkregen door het plegen van het misdrijf (in casus kan dit ook omvatten de ontdoken sociale zekerheidsbijdragen die normaliter in België hadden moeten afgedragen worden). Tevens is het mogelijk dat de (eventueel Belgische) gebruiker wordt veroordeeld voor het niet Dimona hebben gemeld van de fictief gedetacheerde werknemers (voorbeeld Hof v beroep gent 18 05 2017).

5.Omzetting van de Handhavingsrichtlijn (Wet van 11/12/2016)

A. Vrijstelling voor bepaalde sociale documenten voor de buitenlandse werkgevers:

De werkgever die een LIMOSA-verklaring heeft gedaan of die daarvan is vrijgesteld, wordt gedurende 12 maanden vrijgesteld van de verplichting om een arbeidsreglement en een personeelsregister op te stellen.

Onder dezelfde voorwaarden wordt de werkgever tevens vrijgesteld van het naleven van de regels inzake controle die zijn voorzien voor deeltijds tewerkgestelde werknemers.

De werkgever die werknemers naar België detacheert wordt gedurende 12 maanden vrijgesteld van het opstellen en het bijhouden van de individuele rekening en de loonafrekening voor zover hij vergelijkbare documenten uit het oorsprongland ter beschikking houdt van de inspectiediensten, op hun vraag.

Na afloop van de detachering, is de werkgever gedurende een periode van één jaar ertoe gehouden een kopie van de bedoelde vergelijkbare buitenlandse documenten op te sturen naar de inspectiediensten, **indien deze hem daarom verzoeken.**

B. De aanstelling van een verbindingspersoon.

Voorafgaandelijk aan de tewerkstelling in België moet de buitenlandse werkgever een verbindingspersoon aanwijzen. Deze natuurlijke persoon kan zowel in België wonen als in het buitenland. Zijn taak bestaat er in om, voor rekening van de buitenlandse werkgever, het contact te verzekeren met de inspecties in België. Deze laatste kunnen met betrokkene contact opnemen om elk document of advies te bezorgen of in ontvangst te nemen dat betrekking heeft op de tewerkstelling van de werknemers gedetacheerd in België.

C. Welke documenten dienen de buitenlandse werkgevers op vraag van de inspectie aan de inspectie te bezorgen?

1° een kopie van de arbeidsovereenkomsten van de gedetacheerde werknemers

2° de informatie met betrekking tot de vreemde valuta die dienst doet als betaling van het loon, de voordelen in geld of in natura verbonden aan de tewerkstelling in het buitenland, de voorwaarden van de repatriëring van de gedetacheerde werknemers;

3° de arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd van de gedetacheerde werknemers aangeven;

4° de betalingsbewijzen van de lonen van de gedetacheerde werknemers.

Op vraag van de inspectie moeten de buitenlandse werkgevers een vertaling van deze documenten bezorgen (NL, FR of Engels) . De documenten kunnen op papieren drager of in elektronische vorm worden bezorgd.

Daarnaast kunnen de sociaal inspecteurs aan de contactpersoon van de werkgever alle nuttige informatie opvragen over de aard van het werk, de commerciële contracten, de arbeidsvoorwaarden, de facturatie, de activiteiten van de firma, de originele loonfiches opgesteld in het zendland enz. De inspecteurs kunnen informatie opvragen die toelaat na te gaan of de detachering wettig is, de firma geen postbusfirma is enz. (algemene bevoegdheid krachtens het Sociaal strafwetboek)

II. Toepasselijk recht inzake sociale zekerheid

De onderstaande regels zullen bepalen welke socialezekerheidswetgeving van toepassing is op werknemers en zelfstandigen die werken in grensoverschrijdende situaties. De wettelijke basis hiervoor is terug te vinden in Verordening (EG) 883/2004 en de Toepassingsverordening (EG) 987/2009. Verdere toelichting en interpretatie van deze regels is terug te vinden in de Praktische Gids inzake toepasselijke wetgeving.³ Deze Verordeningen gaan uit van het basisprincipe dat slechts één socialezekerheidswetgeving van toepassing kan zijn op een bepaalde persoon.

1. Basisregel: De wetgeving van de werkstaat

Een werknemer in loondienst is onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van de lidstaat waar hij werkt, zelfs indien hij in een andere lidstaat woont of indien zijn werkgever in een andere lidstaat is gevestigd. De werkgever moet de (nationaalrechtelijke) verplichtingen nakomen t.o.v. de instelling van sociale zekerheid in het land van tewerkstelling.

Een zelfstandige is onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van de lidstaat waar hij werkzaamheden uitoefent, zelfs indien hij in een andere lidstaat woont of gevestigd is als zelfstandige. De zelfstandige moet de verplichtingen nakomen t.o.v. de instelling van sociale zekerheid in het land van tewerkstelling.

Voorbeeld:

- Een Belgische firma werft een Nederlandse inwoner aan. Deze werknemer zal voor de firma uitsluitend prestaties leveren op werven in België. De Belgische firma moet deze Nederlandse inwoner aangeven bij de Belgische RSZ. De Nederlandse inwoner zal sociaal verzekerd zijn in België.
- Een zelfstandige stukadoor gevestigd en woonachtig in Frankrijk oefent al zijn opdrachten uit op werven in België. Hij zal zich moeten aansluiten bij een Belgisch sociaal verzekeringsfonds. De Franse inwoner zal sociaal verzekerd zijn als zelfstandige in België.

De Europese regelgeving voorziet twee belangrijke uitzonderingen op deze basisregel: detachering en gelijktijdig werken op meerdere grondgebieden.

2. Detachering

³De Praktische Gids is beschikbaar in alle EU-talen via onderstaande link:
<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=4944&mode=advancedSubmit&langId=nl&policyArea=&type=0&country=0&year=0>

2.1. Detachering van werknemers

Indien een werkgever zijn werknemer uitstuurt naar een andere lidstaat om daar voor zijn rekening te gaan werken, blijft de werknemer onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van het land waar hij normaal werkt, indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de voorziene duur van de tewerkstelling in het andere land is niet langer dan 24 maanden;
- de werkgever ontplooit economische activiteiten van betekenis in het uitsturende land (het louter voeren van administratie wordt niet beschouwd als een economische activiteit);
- er blijft een band van ondergeschiktheid bestaan tussen werknemer en werkgever gedurende de ganse detacheringsduur;
- de werknemer was in de 30 dagen onmiddellijk voorafgaand aan het moment van de detachering sociaal verzekerd in het uitsturende land;
- de werknemer wordt niet gestuurd om een andere gedetacheerde werknemer te vervangen.

Men kan ook een werknemer aanwerven om onmiddellijk te detacheren indien al de bovenvermelde voorwaarden vervuld zijn en de werkgever gevestigd is in het land waar hij de werknemer aanwerft.

Bij voorkeur voorafgaand aan de detachering kan de werkgever of de werknemer in het uitsturende land een detacheringsbewijs (A1-verklaring) aanvragen. In België is de RSZ daarvoor bevoegd voor werknemers. De A1-verklaring kan online aangevraagd worden op de portaalsite van de sociale zekerheid: <https://www.socialsecurity.be>

Na afloop van 24 maanden kan de werknemer niet meer onderworpen blijven aan de wetgeving van het normale land van tewerkstelling. De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de werknemer, afwijkingen toestaan op de aanwijsregels die de bevoegde lidstaat bepalen. Op deze manier kan ook afgeweken worden van de maximale detacheringsduur. Doorgaans zijn de meeste lidstaten akkoord met uitzendingen tot 5 jaar.

Voorbeeld:

Een Belgische firma aanvaardt een werfopdracht van ongeveer 3 weken in Nederland. Zij sturen hiervoor drie werknemers naar deze werf voor deze opdracht van korte duur. Indien zowel de Belgische firma als de werknemers aan alle detachingsvoorwaarden voldoen, blijft de Belgische sociale zekerheid van toepassing op deze arbeiders voor de periode dat zij in Nederland werken. De werkgever vraagt voor elk van die werknemers een A1-document bij de RSZ.

2.2. Detachering van zelfstandigen

Indien een zelfstandige een tijdelijke opdracht gaat uitvoeren in een andere lidstaat, blijft de zelfstandige onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van het land waar hij normaal prestaties levert, indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- De gedetacheerde moet normaliter substantiële werkzaamheden verrichten op het grondgebied van de lidstaat waar hij is gevestigd. Bovendien moet hij, gedurende iedere periode van tijdelijke werkzaamheden in een andere lidstaat, in de lidstaat waar hij is gevestigd de nodige voorwaarden blijven vervullen voor de uitoefening van zijn werkzaamheden zodat hij hiermee kan doorgaan na zijn terugkeer.
- Hij moet zijn werkzaamheden als zelfstandige minstens twee maanden hebben uitgeoefend voorafgaand aan de datum waarop hij als gedetacheerde naar het buitenland gaat werken .
- Hij mag tijdens zijn detachering enkel werkzaamheden uitoefenen die van gelijke aard zijn dan die in het uitzendland.
- De maximum duur van de detachering bedraagt 24 maanden.

Bij voorkeur voorafgaand aan de detachering kan de zelfstandige in het uitsturende land een detachingsbewijs (A1-verklaring) aanvragen. In België is het RSVZ daarvoor bevoegd voor zelfstandigen. De A1-verklaring kan aangevraagd worden op de site van het RSVZ: <http://www.rsvz-inasti.fgov.be/nl/internationaal>

Na afloop van de 24 maanden kan de zelfstandige niet meer onderworpen blijven aan de wetgeving van het normale land van tewerkstelling.

De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de zelfstandige, afwijkingen toestaan op de aanwijsregels die de bevoegde lidstaat bepalen. Op deze manier kan ook afgeweken worden van de maximale detachingsduur. Doorgaans zijn de meeste lidstaten akkoord met uitzendingen tot 5 jaar.

Voorbeeld:

Een zelfstandige gevestigd en woonachtig in Duitsland aanvaardt een opdracht van enkele weken op een werf in België. Wanneer hij aan alle detacheringsvoorwaarden voldoet, kan hij een A1-document aanvragen in Duitsland. Hij zal voor de duur van de prestaties onderworpen blijven aan de Duitse sociale zekerheid.

3. Uitzondering: Gelijktijdige tewerkstelling in meerdere lidstaten

3.1. Als werknemer in meerdere lidstaten

Een werknemer die "in twee of meer lidstaten werkzaamheden in loondienst pleegt te verrichten" oefent gelijktijdig of afwisselend één of meer afzonderlijke werkzaamheden uit in twee of meer lidstaten voor dezelfde werkgever of voor verschillende werkgevers. Algemeen wordt hiervoor gekeken naar de feitelijke situatie van de werknemer binnen een periode van twaalf kalendermaanden.

Als de werknemer in loondienst een substantieel gedeelte (minimum 25% van zijn arbeidstijd en/of de verloning) van zijn prestaties in zijn woonland verricht, dan is de wetgeving van het woonland van toepassing, ongeacht of hij zijn prestaties voor één, dan wel voor meerdere werkgevers verricht en ongeacht in welke lidstaat die werkgevers gevestigd zijn.

Als de werknemer NIET een substantieel gedeelte van zijn prestaties in zijn woonland verricht, gelden volgende regels:

Als hij maar voor één werkgever werkt is de wetgeving van toepassing van de lidstaat waar zijn werkgever gevestigd is.

Als hij voor meerdere werkgevers werkt, die allen in dezelfde lidstaat gevestigd zijn, dan is de wetgeving van die lidstaat van toepassing.

Als hij voor twee of meer werkgevers werkt die in twee verschillende lidstaten zijn gevestigd, waarvan één de woonstaat is, dan is de wetgeving van de andere lidstaat van toepassing.

Als hij voor twee of meer werkgevers werkt waarvan er ten minste twee gevestigd zijn in verschillende lidstaten, andere dan het woonland, dan is de wetgeving van toepassing van het woonland van de werknemer.

Dit betekent dat het geheel van de werkzaamheden onderworpen is aan de wetgeving van de aldus aangeduide lidstaat. Indien de werknemer voor meerdere werkgevers werkt, moet elk van die werkgevers zich aansluiten bij de instelling voor sociale zekerheid van de bevoegde lidstaat.

Wat zijn de criteria om de vestigingsplaats van de werkgever te bepalen? Hiervoor wordt gekeken naar:

- 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.

Voorbeeld:

Een arbeider woont in België en is in dienst van een Belgische werkgever. Hij werkt twee weken per maand in België, maar ook twee weken per maand op werven in respectievelijk Duitsland, Nederland en Frankrijk. Aangezien hij substantieel (> 25 %) in zijn woonland België werkt, zal hij onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

Een arbeider woonachtig in Frankrijk is in dienst van een Belgisch bedrijf. Hij werkt in rotatie op werven in België, Nederland en Luxemburg. Aangezien hij niet substantieel (< 25 %) werkt in zijn woonstaat Frankrijk, zal hij onderworpen worden aan de Belgische sociale zekerheid aangezien zijn werkgever daar gevestigd is.

3.2. Als zelfstandige in meerdere lidstaten

Een zelfstandige die "in twee of meer lidstaten werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten", oefent gelijktijdig of afwisselend één of meer afzonderlijke werkzaamheden uit als zelfstandige op het grondgebied van twee of meer lidstaten. Algemeen wordt hiervoor gekeken naar de feitelijke situatie van de zelfstandige binnen een periode van twaalf kalendermaanden.

Als de zelfstandige een substantieel gedeelte (minimum 25% van zijn omzet, arbeidstijd, aantal opdrachten en/of inkomsten) van zijn prestaties in zijn woonland verricht, dan is de wetgeving van het woonland van toepassing.

Als de zelfstandige NIET een substantieel gedeelte van zijn prestaties in zijn woonland verricht, is de wetgeving van de lidstaat van het centrum van de belangen van de zelfstandige van toepassing.

Wat is het centrum van de belangen van de zelfstandige? Het centrum van belangen dient te worden bepaald aan de hand van alle elementen waaruit zijn beroepswerkzaamheden bestaan, met name de volgende criteria:

- de vaste en blijvende plaats van waaruit hij zijn werkzaamheden verricht;
- de gebruikelijke aard of de duur van de uitgeoefende werkzaamheden;
- het aantal verleende diensten;
- en de intentie van de betrokkene zoals die uit alle omstandigheden blijkt.

Dit betekent dat het geheel van de prestaties onderworpen zal worden aan de wetgeving van het centrum van de belangen van de zelfstandige.

Voorbeeld:

Een zelfstandige woonachtig in België genereert 50 % van zijn opbrengsten tijdens opdrachten die hij in Nederland en Duitsland uitoefent. De overige 50 % realiseert hij in België. Aangezien hij een substantieel (> 25 %) deel van zijn inkomsten uit opdrachten in zijn woonland België ontvangt, zal hij onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

Een zelfstandige woonachtig in Nederland voert enkel opdrachten uit in België en Duitsland. De meerderheid van zijn opdrachten vinden plaats op werven in België. Bovendien is het de bedoeling dat hij daar in de toekomst zijn activiteiten verder uitbreidt. Aangezien hij niet substantieel (< 25 %) in zijn woonland Nederland prestaties levert, zal de wetgeving van het centrum van zijn belangen van toepassing zijn. Hij levert een meerderheid van zijn prestaties in België en heeft de intentie om dit in de toekomst uit te bouwen. België kan beschouwd worden als het centrum van zijn belangen. Hierdoor zal hij voor het geheel van zijn prestatie aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen worden.

3.3. Als zelfstandige en werknemer in meerdere lidstaten

Een persoon die in verschillende lidstaten werkzaamheden als werknemer en als zelfstandige verricht, is onderworpen aan de wetgeving van toepassing van de lidstaat waar hij werkzaamheden in loondienst verricht. Indien de persoon in meerdere lidstaten als werknemer werkt, zullen regels vermeld in “3.1 Als werknemer in meerdere lidstaten” bepalen welke lidstaat bevoegd zal zijn voor de activiteit als werknemer en als zelfstandige.

Voorbeeld

Een inwoner van Nederland werkt als arbeider voor een Belgisch bedrijf op werven in Duitsland en België. Daarnaast heeft hij een bijkomende zelfstandige activiteit in Nederland. België is de bevoegde staat voor zijn werknemersactiviteiten aangezien hij niet substantieel (< 25 %) in zijn woonland werkt en zijn werkgever in België gevestigd is. Hierdoor zal hij zijn zelfstandige activiteit eveneens in België moeten aangeven.

3.4. Procedure

De betrokken werknemer (of zijn werkgever) of zelfstandige moet de bevoegde instelling van zijn woonstaat op de hoogte brengen van deze werkzaamheden op het grondgebied van meerdere lidstaten. Deze instelling moet beslissen welke wetgeving van toepassing is. Vervolgens kan de werknemer, de werkgever of de zelfstandige een A1-verklaring aanvragen in de lidstaat waarvan de wetgeving van toepassing is verklaard.

4. Limosa

Elke werknemer en zelfstandige die niet onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid en die tijdelijk of gedeeltelijk opdrachten uitvoert in België, moet voorafgaandelijk aan de uitvoering van de werken elektronisch gemeld worden via de online toepassing Limosa. Onmiddellijk na de melding wordt online een meldingsbewijs L-1 aangeboden. Dit ontvangstbewijs moet aan de Belgische klant of opdrachtgever getoond worden en moet steeds gedurende de duur van de opdracht voorgelegd kunnen worden. Zonder dit meldingsbewijs kunnen er administratieve en strafrechtelijke sancties opgelegd worden aan de werkgever, zijn aangestelde mandataris of aan de zelfstandige. Ook degene bij wie of voor wie de werkzaamheden in België worden uitgevoerd, kan vervolgd worden als hij het ontbreken van een Limosa-meldingsbewijs niet aan de overheid meldt.

Meer informatie over de Limosa-meldingsplicht is te vinden op het volgende adres: http://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/.

Informatie over de verplichtingen van de Belgische opdrachtgever of eindgebruiker: https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/meldingsplicht/index.htm

Sinds 1 oktober 2017, voor wat betreft de werknemers, moeten ook de volgende bijkomende gegevens in de aangifte vermeld worden:

- de aard van de diensten (sector) die verricht worden in het kader van detachering naar België;
- ingeval van uitzendarbeid, het erkenningsnummer van het buitenlands uitzendbureau (indien deze erkenning voorgeschreven is).
(KB van 14.09.2017 tot wijziging van het KB van 20.03.2017 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van titel IV van de programmawet (I) van 27.12.2006 – BS 20.09.2017.

Daarenboven moeten vanaf deze datum, wat betreft de werknemers, ook de identificatiegegevens van de verbindingspersoon (nieuwe werkgevers) in de Limosa-aangifte ingevuld worden.

III. Medeverantwoordelijkheid – hoofdelijke aansprakelijkheden

1. Aangifte van werken (verplichte aangifte van werken in onroerende staat)

Bepaald in art. 30bis van de RSZ-wet.

De hoofdaannemer (of bouwpromotor) is gehouden om alle grotere werken in onroerende staat te melden aan de RSZ, alsook hun onderaannemers en diens (sub)onderaannemers.

Onder werken in onroerende staat wordt verstaan: alle werken zoals bepaald in art. 20, §2, van het KB nr. 1 van 29/12/1992, verwijzend naar art. 19, §2, van het BTW-wetboek (medecontractant) + deze werken uitgevoerd door interimkrachten.

- Een werk in onroerende staat **moet niet gemeld worden** wanneer:
 - a/ het totale bedrag lager is dan 30.000 euro en de aannemer geen beroep doet op onderaannemers
 - b/ het totale bedrag lager is dan 5.000 euro en de aannemer beroep doet op slechts één onderaannemer

Indien een aannemer met minstens twee onderaannemers werkt dient er altijd een melding te gebeuren.

Indien gebruik wordt gemaakt van bewakingsondernemingen, geldt ook deze verplichting.

Sanctie voor de niet-melding van het werk of de (sub)onderaannemer bedraagt 5% van het totale bedrag van het contract dat niet gemeld werd. Er is vrijstelling mogelijk bij een eerste overtreding wanneer er geen andere overtredingen op de sociale wetgeving werd vastgesteld.

2. Aanwezigheidsregistratie op grote werven vanaf 500.000€

Bron: Wet van 04/08/1996: checkinetwork

Welke betrokken actoren?

De actoren die mogelijkerwijze kunnen aangesproken worden zijn:

- de **aangevende aannemer(s)/ bouwdirectie belast met het ontwerp, belast met de uitvoering-contractant(en) of hun medecontractant(en)** ook wel nevenaannemers genoemd;
- de (zelfstandige) **onderaannemer(s)**;
- onderaannemers van het **eerste niveau**;
- onderaannemers van het **tweede niveau en volgende**;
- de **coördinator inzake veiligheid**;

- **de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering** v/d werken en zelfs;
- **de werknemer(s)**, die deelneemt/nemen aan de uitvoering van onroerende werken.

Welke technische middelen? Er zijn vier mogelijkheden voorzien om de aangiftes te kunnen doen:

- Een **onlinedienst via desktop** (= *vanop afstand, vanuit het bedrijf*)

NB. Via een beveiligde toegangscode tot de portaalsite van de sociale zekerheid (op voorhand aan te vragen) kan men dus vanop het kantoor een voorafgaandelijke melding doen (tot maximaal 30 dagen)

- Een **mobiele onlinedienst** (= met smartphone, gebruik makend van een QR code) (= *vanop de werkplaats*)
- De **gateway** (een pc of een laptop aan de ingang van een werf, waarop men zich met behulp van een kaartlezer kan registreren) (= *vanop de werkplaats*)
- De **webservice** (een geautomatiseerde registratie vertrekkend vanuit een eigen toepassing vb. track & trace systeem) (= *vanop kantoor en of vanop de werkplaats*)

Welke verplichtingen?

Bij controles op het terrein zal duidelijk moeten worden aangetoond, welke precieze verplichting(en) er niet of slechts gedeeltelijk werd(en) nagekomen, en door wie. Dit zal meestal afhangen van de concrete omstandigheden.

De verplichtingen, die niet uitsluitend beperkt blijven tot het melden van gegevens met betrekking tot die personen die het voorwerp moeten uitmaken van een aanwezigheidsregistratie, kunnen zich, naargelang de verantwoordelijkheid al dan niet werd overgedragen, op meerdere niveaus situeren

A. Van de aangevende aannemer

- **De verplichting tot aanwezigheidsregistratie**

Tenzij dit werd weg-gecontracteerd, aan een andere betrokken partij op de werkplaats⁴ (*zie voetnoot*), is het normaliter de aangevende aannemer die een **aantal gegevens** moet **melden** van de personen die de werken normaliter gaan uitvoeren. Voor zijn eigen werknemers moet dit gebeuren vóór ze op de werf gaan.

- **De verplichting tot werkmelding**

De aanwezigheidsregistratie moet echter steeds in nauw verband worden gezien met de verplichting tot het melden van de betreffende werkzaamheden. (= de **werkmelding** in het licht van het zogenaamde artikel 30 bis). Deze werkmelding is nodig voor een precieze lokalisering van de

⁴ In dergelijk geval moet er een schriftelijke overeenkomst bestaan voor elke contractuele relatie binnen de keten van aanmer/ onderaannemer(s) en onder-onderaannemer(s)

werkplaats(en), de omschrijving van het type werkzaamheden, de periode van uitvoering, de waarde ervan, wie de opdrachtgever is voor welk(e) contract(en) met welke aannemer(s)/ en onderaannemer(s).

Indien er geen werkmelding moet gebeuren is er dus ook geen sprake van een verplichting tot aanwezigheidsregistratie. Deze melding zal ook een uniek nummer genereren, waaraan eventuele andere meldingen moeten gekoppeld worden.

Alle personen die werken in onroerende staat uitvoeren op de betrokken werkplaatsen, alsook de bouwdirectie, de verantwoordelijke coördinator voor de veiligheid en het welzijn,... dienen aangemeld te worden.

Zowel de fysieke personen, hun ondernemingsnummer, de plaats van de werken en hun registratiedatum dienen aangemeld te worden.

- **De verplichting om een registratieapparaat ter beschikking te stellen**

Op het niveau van de aangevende aannemer(s) rust normaliter ook de verplichting om een registratieapparaat ter beschikking te stellen van de aannemer (s) waarop hij een beroep doet, tenzij dit werd weg-gecontracteerd, aan een andere betrokken partij op de werkplaats.

Hij is **verantwoordelijk voor de levering, de installatie** ervan en voor **de goede werking** en **indien dit niet op de werkplaats zelf** gebeurt, zal hij de nodige maatregelen moeten nemen op dat **dezelfde garantie** er zou zijn **als bij een registratie ter plaatse**.

- **De verplichting om correcte gegevens te bezorgen**

Deze aannemer is niet alleen verantwoordelijk voor zijn **eigen correcte gegevens**, maar **ook voor die van de medecontractant**.

- **De verplichting om een registratiemiddel ter beschikking te stellen**

Hij **stelt** eveneens een **registratiemiddel ter beschikking** (compatibel met het registratieapparaat).

Eigen personeel moet geregistreerd zijn vóór ze de werf op gaan.

B. Van de onderaannemer (van het eerste niveau & volgende):

- Gebruikt het apparaat van de aannemer die de werken meldt + stelt het ter beschikking van de onderaannemer(s) van het volgende niveau;
- Is verantwoordelijk voor het (compatibele) registratiemiddel voor eigen werknemers en voor de zelfstandige medecontract(en);
- Is verantwoordelijk voor de correcte gegevens van de medecontractanten
- Eigen personeel moet geregistreerd zijn vooraleer ze de werkplaats mogen betreden
-

C. Van de werknemer

Ook de werknemer kan in bepaalde gevallen verantwoordelijk worden gesteld voor het niet melden van de verplichte gegevens, indien uit een geschrift tussen zijn werkgever en hemzelf (=overeenkomst /onderrichting ondertekend door beide partijen/uittreksel uit het arbeidsreglement) kan blijken dat die taak aan hem werd toevertrouwd

De aannemer van het werk, die verantwoordelijk is voor het melden van het werk in het kader van artikel 30bis van de RSZ-wet, is verantwoordelijk voor het ter beschikking stellen van de nodige middelen om de werknemer toe te laten zich te melden.

3. Aansprakelijkheden ten aanzien van (keten van) onderaannemers

1. Hoofdelijke aansprakelijkheid Sociale Schulden

Overeenkomstig artikel 30bis, §3, en art 30ter, § 2, van de RSZ-Wet is de opdrachtgever/aannemer die voor de uitvoering van de hieronder omschreven werkzaamheden een beroep doet op een aannemer/onderaannemer die sociale schulden heeft op het ogenblik van het afsluiten van de overeenkomst hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale schulden van zijn medecontractant.

Aard van de werken:

- Met betrekking tot artikel 30bis:

Activiteiten beoogd in artikel 20, §2, KB nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde. Hiermee worden werken in onroerende staat bedoeld.

- Met betrekking tot artikel 30ter:

- Activiteiten en diensten die beschreven staan in het KB van 7 november 1983 houdende oprichting van het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten (zie KB 17/07/2013).

Sociale schulden:

- Er is sprake van sociale schuld voor wat de RSZ betreft, wanneer:

- De onderneming niet alle vereiste aangiften, tot en met deze met betrekking tot het voorlaatste afgelopen kwartaal heeft ingediend. En/of
- De onderneming aan de RSZ een bedrag van meer dan 2500€ inzake bijdragen, bijdragenopslagen, forfaitaire vergoedingen, verwijlntresten of gerechtskosten verschuldigd is. En/of

- De onderneming die hoofdelijk aansprakelijk gesteld werd in toepassing van artikel 30bis en artikel 30ter en die de gevorderde bedragen niet betaald heeft binnen de 30dagen na het verzenden van een aangetekende ingebrekestelling.

Geen sociale schulden:

De hierna volgende schulden worden niet gezien als sociale schulden dewelke in aanmerking genomen kunnen worden voor de toepassing van de hoofdelijke aansprakelijkheid voorzien in artikel 30bis en 30ter.

- Het betreft de schulden waarvoor de schuldenaar bij de RSZ of het FBZ:
 - Een afbetalingsplan heeft verkregen zonder gerechtelijke procedure. Of
 - Bij gerechtelijke beslissing die in kracht van gewijsde is getreden, betalingstermijnen heeft gekregen en kan bewijzen dat deze opgelegde betalingstermijnen strikt worden nageleefd.

Tijdstip sociale schulden:

Naast het hebben van sociale schulden is ook het tijdstip van deze schulden bepalend teneinde te weten of er hoofdelijke aansprakelijkheid kan worden gevorderd. Er is immers enkel sprake van hoofdelijke aansprakelijkheid wanneer de medecontractant op het ogenblik van het afsluiten van de overeenkomst met zijn opdrachtgever/aannemer sociale schulden had. Wanneer geen schriftelijke overeenkomst voorhanden is zal de datum van de eerste factuur determinerend zijn.

Niet enkel de reeds bestaande sociale schulden, doch eveneens de sociale schulden die ontstaan zijn in de loop van de overeenkomst worden in aanmerking genomen voor de toepassing van de hoofdelijke aansprakelijkheid.

Beperking hoofdelijke aansprakelijkheid:

De hoofdelijke aansprakelijkheid is beperkt tot 100% van de totale prijs van de uitgevoerde werken (zonder BTW) en wordt verminderd met de niet correct of onvolledig verrichte inhoudingen (bijvoorbeeld inhoudingen die minder bedragen dan 35% van de totale prijs van de uitgevoerde werken en/of die niet op het ogenblik van betaling werden verricht).

Opmerking : indien alle inhoudingen correct en bij betaling van facturen verricht werden zal er geen hoofdelijke aansprakelijkheid worden toegepast.

De hoofdelijke aansprakelijkheid wordt ook beperkt tot 65% van het bedrag van de werken, indien de fiscus op basis van art. 402, §4, W.I.B. de hoofdelijke aansprakelijkheid heeft toegepast in hoofde van dezelfde opdrachtgever/aannemer.

Bevrijdende werking correcte inhoudingen:

Het is evenwel zo dat correct verrichte inhoudingen bevrijdend werken.

Wanneer de opdrachtgever/aannemer waarop een beroep werd gedaan vermeld stond met inhoudingsplicht op de website van de RSZ (www.socialesecurity.be) op het ogenblik van het betalen

van de uitgevoerde werken is er een verplichte inhouding ten belope van 35% van de betaalde prijs (exclusief BTW) verschuldigd.

Wanneer de opdrachtgever/aannemer sociale schulden heeft zowel op het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst als op het ogenblik van de betaling van de uitgevoerde werken en bij deze betaling de inhouding ten belope van 35% verricht wordt de hoofdelijke aansprakelijkheid niet toegepast.

Getrapte hoofdelijke aansprakelijkheid:

In eerste plaats wordt de hoofdelijke aansprakelijkheid toegepast in hoofde van de rechtstreekse medecontractant van de opdrachtgever/aannemer die sociale schulden had op het ogenblik van het afsluiten van de overeenkomst. Wanneer deze rechtstreekse medecontractant evenwel heeft nagelaten te betalen binnen de 30 dagen na de verzending van de aangetekende ingebrekestelling is de RSZ in de mogelijkheid om de aannemers aan te spreken die in een voorgaand stadium van de overeenkomst tussengekomen zijn.

Wenst u te weten of een onderneming sociale schulden heeft ? raadpleeg de website :

Je vindt het op de website www.checkinhoudingsplicht.be , een samenwerking tussen de FOD Financiën en de RSZ.

2. Hoofdelijke aansprakelijkheid Fiscale schulden

Inhoudingsplicht – samenvatting

Wie is betrokken?

De opdrachtgevers, ondernemers en onderaannemers die bepaalde activiteiten uitvoeren (of laten uitvoeren)

- Werken in onroerende staat
- in de sector van de bewakings- en/of toezichtsdiensten
- in de vleessector

Voor meer informatie over de bedoelde activiteiten: myminfin.be (pagina 'Interactieve diensten').

Wat moet men doen?

Die opdrachtgevers, aannemers en onderaannemers moeten nagaan of hun aannemers of onderaannemers fiscale schulden hebben.

Als dat het geval is, moeten zij een bepaald percentage van het factuurbedrag inhouden en doorstorten aan de FOD Financiën.

Hoe schulden nagaan?

Voor meer informatie over deze dienst en over het doorstorten van de inhouding:
www.financien.belgium.be (Ondernemingen > Inhoudingsplicht voor FOD Financiën).

Wat gebeurt er bij het niet naleven van de inhoudingsplicht?

De opdrachtgevers, aannemers en onderaannemers riskeren:

- een administratieve geldboete (gelijk aan het dubbel van het bedrag dat had moeten worden ingehouden en doorgestort)
- hoofdelijk aansprakelijk gesteld worden (in zekere mate) voor de betaling van de fiscale schulden van hun medecontractant.

Voor meer informatie: www.myminf.be (pagina 'Interactieve diensten').

Subsidiaire hoofdelijke aansprakelijkheid

De opdrachtgever of de aannemer die voor de bedoelde werken beroep doet op een aannemer of een onderaannemer die belastingschulden heeft op het ogenblik van het afsluiten van de overeenkomst, is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de belastingschulden van zijn medecontractant. De hoofdelijke aansprakelijkheid wordt beperkt tot 35 % van de totale prijs van de werken of activiteiten, exclusief belasting over de toegevoegde waarde, die aan de aannemer of aan de onderaannemer werden toevertrouwd. Zij kan worden aangewend voor de betaling in hoofdsom, verhogingen, kosten en interesten, ongeacht hun datum van vestiging, van de volgende schulden die bestaan op het ogenblik van het afsluiten van de overeenkomst:

1° alle schulden inzake directe en met de inkomstenbelastingen gelijkgestelde belastingen;

2° alle schulden inzake voorheffingen;

3° de buitenlandse belastingschuldvorderingen waarvoor in het kader van een internationale overeenkomst de invorderingsbijstand is gevraagd;

4° de niet betaalde bedragen in het kader van de hoofdelijke aansprakelijkheid zoals bedoeld in artikel 402, WIB 92.

Sommen voor dewelke een behoorlijk gerespecteerd afbetalingsplan bestaat en schulden in de opschorting gedurende de periode van opschorting zoals voorzien in de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, worden niet als schulden beschouwd.

De hoofdelijke aansprakelijkheid geldt ook voor de belastingschulden van de vennoten van een tijdelijke handelsvennootschap, een stille handelsvennootschap of een maatschap die optreedt als aannemer of onderaannemer.

Ze geldt ook voor de belastingschulden van de aannemer of van de onderaannemer die ontstaan in de loop van de uitvoering van de overeenkomst.

De hoofdelijke aansprakelijkheid in hoofde van de opdrachtgever of de aannemer geldt niet als de bij artikel 30bis, § 3, van de wet van 27 juni 1969 (ter herziening van de besluitwet van 28 december

1944 m.b.t. de maatschappelijke zekerheid der arbeiders) bedoelde hoofdelijke aansprakelijkheid reeds wordt toegepast in hoofde van dezelfde opdrachtgever of aannemer.

De hoofdelijke aansprakelijkheid wordt niet toegepast wanneer de hierna bedoelde inhouding en storting correct geschiedt bij elke betaling van de gehele of gedeeltelijke prijs van de werken aan een aannemer of een onderaannemer die op het ogenblik van de betaling belastingschulden heeft.

Indien de hierna bedoelde inhouding en storting niet correct geschiedt bij elke betaling van de gehele of gedeeltelijke prijs van de werken aan een aannemer of een onderaannemer die op het ogenblik van de betaling belastingschulden heeft, worden de eventueel gestorte bedragen in mindering gebracht van het bedrag waarvoor de opdrachtgever of de aannemer verantwoordelijk is gesteld bij het toepassen van de hoofdelijke aansprakelijkheid.

De [programmawet van 29 maart 2012](#) heeft de [subsidiare ketenaansprakelijkheid](#) (her)ingevoerd die van toepassing is wanneer de volgende drie voorwaarden vervuld zijn:

1° op het ogenblik van de afsluiting van het contract heeft de onderaannemer fiscale schulden (m.a.w. is onderworpen aan inhoudingsplicht);

2° ook op het ogenblik van de betaling van de factuur door de medecontractant heeft de onderaannemer fiscale schulden (m.a.w. is onderworpen aan inhoudingsplicht);

3° de medecontractant laat na om de inhouding toe te passen op de factuur en deze te storten op de rekening van de FOD Financiën, Inningscentrum, dienst Inhoudingen.

Wenst u te weten of een onderneming fiscale schulden heeft ?

Je vindt het op de website www.checkinhoudingsplicht.be , een samenwerking tussen de FOD Financiën en de RSZ.

3. Hoofdelijke aansprakelijkheid Loonschulden

Er zijn 3 verschillende vormen van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van het loon opgenomen in de loonbeschermingswet. Daarnaast bestaat er een aparte vorm van loonaansprakelijkheid krachtens de uitzendarbeidwet in geval van illegale terbeschikkingstelling (artikel 31/32 wet van 24.7.1987).

1. Algemene regeling
2. Bijzondere regeling die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant, in geval van activiteiten in de bouwsector
3. Bijzondere regeling in geval van tewerkstelling van een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land

I. Algemene regeling

1. Toepassingsgebied

De algemene regeling kan enkel worden toegepast voor activiteiten bepaald door de Koning. Dit is het geval voor werken diensten die zijn vermeld in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid regelt van een aantal sectoren:

- De werken of diensten die zijn vermeld in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid regelt van het **Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische** bouw en die tevens worden beschouwd als **werken in onroerende staat** in de zin van 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.
- De werken of diensten die zijn vermeld in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid regelt van het **Paritair Comité voor de schoonmaak**.
- De werken of diensten die zijn vermeld in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid regelt van het **Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking** en die tevens worden beschouwd als **werken in onroerende staat** in de zin van 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.
- De werken of diensten die zijn vermeld in het koninklijk besluit dat de bevoegdheid regelt van het **Paritair Subcomité voor de elektriciens**: installatie en distributie, en die tevens worden beschouwd als **werken in onroerende staat** in de zin van 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. Aansprakelijkheid

- **Wanneer**

Een onderneming kan op basis van de algemene regeling enkel hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld indien de onderneming overeenkomstig artikel 49/1 van het sociaal strafwetboek **schriftelijk** in kennis wordt gesteld van een **zwaarwichtig** loontekort. De hoofdelijke aansprakelijkheid vangt aan na een periode van het verstrijken van **14 werkdagen na de kennisgeving**.

Schriftelijk

De schriftelijke kennisgeving dient een aantal verplichte vermeldingen te bevatten zoals bijvoorbeeld het verschuldigd loon dat niet werd betaald door de werkgever aan de werknemer. Er is in de wet echter **geen nietigheidssanctie** voorzien indien de kennisgeving de verplichte vermeldingen niet bevat, maar als deze vermeldingen niet bevat en aangevochten wordt voor de Voorzitter van de arbeidsrechtbank komt ze er erg verzwakt als bewijsmiddel uit.

Eenieder die van oordeel is dat zijn rechten worden geschaad door de kennisgeving kan in **beroep** gaan bij de Voorzitter van de **arbeidsrechtbank** overeenkomstig art. 2, §1, van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht.

Zwaarwichtig loontekort

Een zwaarwichtig loontekort is volgens de memorie van toelichting “*de betaling van een loon dat minder is dan het laagste loonbarema dat geldt voor de betrokken sector.*”

- **Duur**

De hoofdelijke aansprakelijkheid in de algemene regeling is beperkt tot **één jaar** overeenkomstig art. 35/3, §4, van de loonbeschermingswet.

- **Welke schulden**

De werkgever die een kennisgeving hoofdelijke aansprakelijkheid heeft ontvangen kan enkel worden aangesproken voor **toekomstige schulden** van zijn onderaannemer. TSW dient dus na de kennisgeving hoofdelijke aansprakelijkheid opnieuw een loontekort vast te stellen bij de werkgever die een te laag loon betaalt aan zijn werknemers. Het is aan te raden om de werkgever opnieuw de kans te geven om de lonen recht te zetten vooraleer de hoofdelijk aansprakelijke onderneming aan te spreken.

- **Relatie aannemer**

De hoofdelijke aansprakelijkheid kan worden ingeroepen tegen eenieder die zich in de keten bevindt. De wetgeving is echter niet van toepassing op de opdrachtgever-natuurlijke persoon die de activiteiten laat uitvoeren voor privédoeleinden.

De algemene hoofdelijke aansprakelijkheid kan **NIET** worden ingeroepen indien de rechtstreekse contractant activiteiten in de bouwsector uitoefent. Deze hoofdelijke aansprakelijkheid wordt geregeld door afdeling 1/1 van de loonbeschermingswet en wordt hieronder besproken.

De bijzondere regeling (in deze directe relatie) heeft dus **voorrang** op de algemene regeling. De sociaal inspecteur kan dus niet kiezen tussen de bijzondere en de algemene regeling, maar in een keten van aannemers / opdrachtgever, kan hij/zij wel beide terzelfdertijd hanteren. Hij kan zich ook beperken tot het initiëren (d.m.v een kennisgeving) van de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever, hoofdaannemer of andere aannemer(s) in de keten die geen directe band hebben met de nalatige werkgever (algemeen regime).

Meer informatie over de algemene regeling inzake hoofdelijke aansprakelijkheid voor loonschulden vindt u op de website van de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=44664>

of ENG : <http://www.employment.belgium.be/home.aspx>

II. Bijzondere regeling die uitsluitend betrekking heeft op de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtstreekse contractant.

1. Toepassingsgebied

De bijzondere regeling is enkel van toepassing op de **rechtstreekse contractant** in geval van 'activiteiten in onroerende staat'.

Art. 35/6/1 van de loonbeschermingswet bepaalt wat hieronder dient te worden verstaan.

Het gaat om werken/diensten die behoren tot **PC 124**; of beschouwd worden als **werken in onroerende staat** in de zin van art. 20, §2, BTW KB nr.1 én behoren tot **PC 111, 121, 126 of 149.01**.

2. Aansprakelijkheid

• Wanneer

Het tijdstip van hoofdelijke aansprakelijkheid is afhankelijk van het feit of er een schriftelijk bevrijdingsbeding (in de Wet van 11 december 2016 staat " schriftelijke verklaring ") is.

De rechtstreekse contractant is **onmiddellijk** hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de lonen indien er geen bevrijdingsbeding is opgenomen. De opdrachtgever/aannemer is niet hoofdelijk aansprakelijk indien hij in het bezit is van een schriftelijke verklaring ondertekend door hem en door zijn contractant, waarin:

- Genoemde opdrachtgever aan zijn aannemer de coördinaten meedeelt van de internetsite van de FOD WASO waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, NL: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6224> en <https://www.minimumlonen.be/document.html?jclD=c206d961982d4ec6b997c7a485e0bf32&date=13/06/2017> FR: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6224> en <https://www.salairesminimums.be/document.html?locale=fr&jclD=c206d961982d4ec6b997c7a485e0bf32&date=13/06/2017>

ENG: <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6224>

en;

- De aannemer van opdrachtgever/aannemer bevestigt dat hij het verschuldigd loon aan de werknemers van deze aannemer betaalt en zal betalen.

Indien een **bevrijdingsbeding** is opgenomen is de opdrachtgever/aannemer hoofdelijk aansprakelijk vanaf het verstrijken van een termijn van **14 werkdagen** die aanvangt op het ogenblik waarop de opdrachtgever/aannemer kennis heeft van het feit dat zijn aannemer niet het volledig of gedeeltelijk loon betaalt dat verschuldigd is aan de werknemers van dezelfde aannemer. Deze kennis is, onder andere, bewezen wanneer de opdrachtgever in kennis gesteld wordt door de arbeidsinspectie overeenkomstig art. 49/3 van het Sociaal Strafwetboek. De kennisgeving van TSW moet voldoen aan de vormvoorwaarden van art. 49/3 SSW.

Een bevrijdingsbeding opnemen heeft bijgevolg hetzelfde effect als bij de algemene regeling. Ook hier moet een kennisgeving plaatsvinden (conform art. 49/3 SSW) en zal de aannemer slechts hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de toekomst, nl. vanaf het verstrijken van een termijn van 14 werkdagen na ontvangst kennisgeving.

Opgelet: Er staat nergens in de wetgeving dat een bevrijdingsbeding per werf dient te zijn opgenomen. De inspecteur dient dus duidelijk te vragen naar de aannemingsovereenkomst en naar een eventueel bevrijdingsbeding.

- **Duur**

In tegenstelling tot de algemene regeling staat er bij de bijzondere regeling van de hoofdelijk aansprakelijkheid geen bepaling omtrent de duur van de hoofdelijke aansprakelijkheid. De hoofdelijke aansprakelijkheid is dus **onbeperkt in de tijd**.

- **Welke schulden**

Dit hangt er vanaf of er een bevrijdingsbeding is opgenomen tussen beide partijen.

- GEEN bevrijdingsbeding: hoofdelijk aansprakelijk voor alle schulden ontstaan in de relatie (dus ook de schulden uit het verleden), maar steeds beperkt tot de prestaties die in het kader van deze (onder)aanneming werden uitgevoerd.
- Bevrijdingsbeding: enkel hoofdelijk aansprakelijk voor toekomstige schulden (kennisgeving – periode van 14 werkdagen)

- **Relatie aannemer**

De bijzondere regeling is enkel van toepassing op de **RECHTSTREEKSE** opdrachtgever/aannemer en heeft dus voorrang op de algemene regeling. De wetgeving is echter niet van toepassing op de opdrachtgever-natuurlijke persoon die de activiteiten laat uitvoeren voor privédoeleinden.

III. Bijzondere regeling in geval van tewerkstelling van een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land

Afdeling 2 van hoofdstuk VI/1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bevat een bijzondere regeling inzake hoofdelijke aansprakelijkheid voor het loon van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

Deze regeling vormt, wat betreft de loonschulden, de omzetting in Belgisch recht van artikel 8 van de 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.

1. Toepassingsgebied

De regeling van de hoofdelijke aansprakelijkheid is van toepassing indien er sprake is van **illegaal verblijvende onderdanen van derde landen**.

Het gaat hier om eenieder die:

1. geen burger is van de Unie in de zin van artikel 17, §1, van het Verdrag tot inrichting van de Europese Gemeenschap, en die

2. geen persoon is die valt onder het Gemeenschapsrecht inzake vrij verkeer, als bepaald in artikel 2, punt 5 van de Schengengrenscodes, en die
3. in België aanwezig is zonder te voldoen aan de voorwaarden voor de toegang tot en het verblijf op het grondgebied.

Indien er een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land wordt tewerkgesteld, kan de hoofdelijke aansprakelijkheid worden toegepast, ongeacht de activiteit die wordt verricht (zij geldt dus voor alle paritaire comités).

2. Aansprakelijkheid

- **Wanneer**

Voor deze vorm van hoofdelijke aansprakelijkheid moet een onderscheid worden gemaakt tussen rechtstreekse en onrechtstreekse onderaanneming. In de wetgeving wordt verduidelijkt wat dient te worden verstaan onder opdrachtgever/aannemer/hoofdaannemer/intermediaire aannemer/onderaannemer. Hieronder staat ook een schema ter verduidelijking. Daarnaast duidt artikel 35/11 van de Loonbeschermingswet aan wat de aansprakelijkheid van de opdrachtgever inhoudt.

Rechtstreekse onderaanneming

Principe: De aannemer (buiten het kader van een keten van onderaannemers), of de intermediaire aannemer (in het kader van dergelijke keten) is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het door hun rechtstreekse onderaannemer nog verschuldigd loon.

Zij zijn niet hoofdelijk aansprakelijk indien zij in het bezit zijn van een **schriftelijk verklaring** waarin hun rechtstreekse onderaannemer bevestigt dat hij geen illegaal verblijvende onderdanen van derde landen tewerkstelt en zal tewerkstellen.

De aannemer/intermediaire aannemer zijn WEL hoofdelijk aansprakelijk vanaf het ogenblik dat zij op de hoogte zijn van het feit dat hun rechtstreekse onderaannemer een of meerdere illegaal verblijvende onderdanen van derde landen tewerkstelt. Het bewijs van dergelijke kennisgeving kan de in artikel 49/2 bedoelde kennisgeving zijn. Het kan worden bewezen met alle middelen van recht (o.a. door de werknemer), maar de kennisgeving van TSW vormt het sterkste bewijs.

Onrechtstreekse onderaanneming

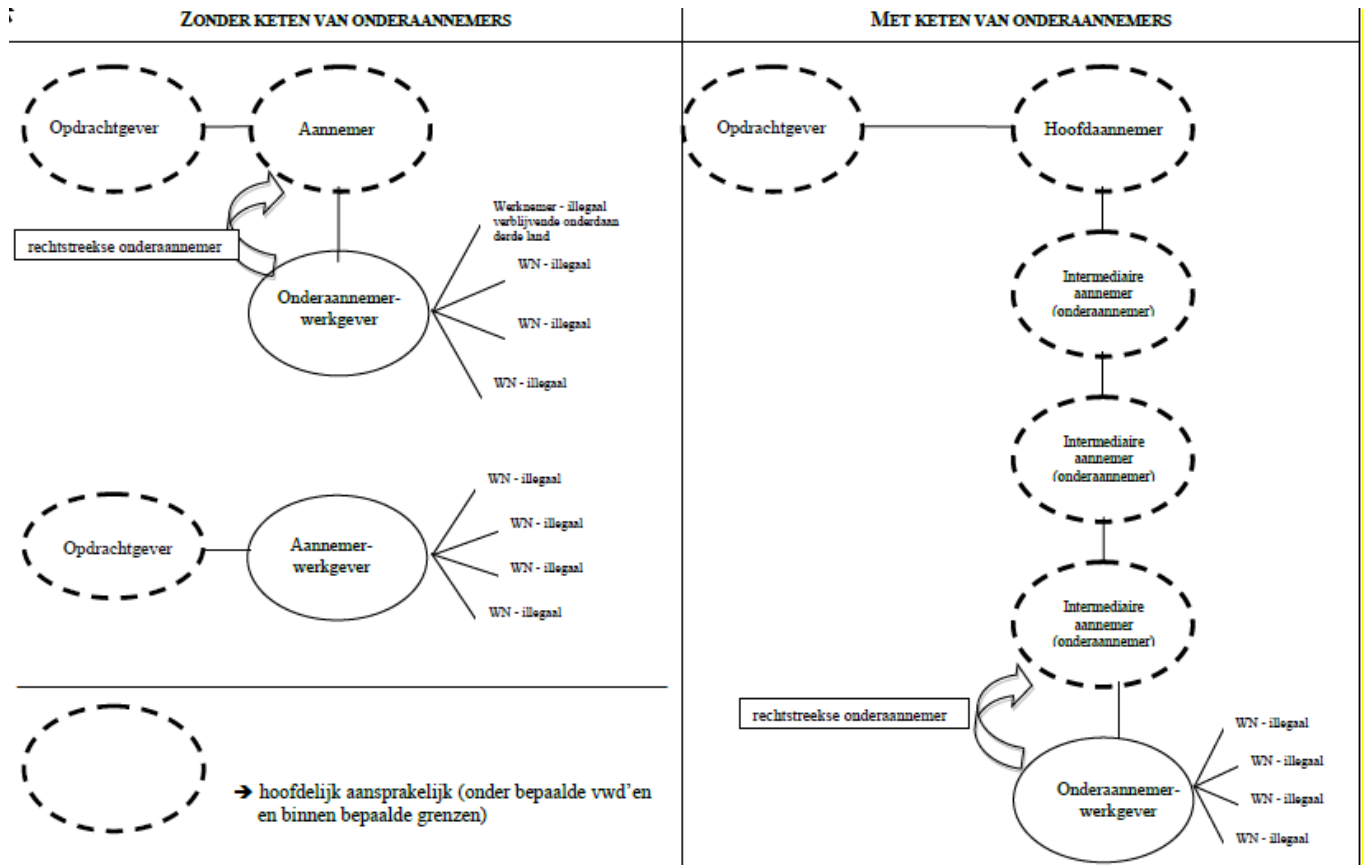
Het gaat hier om de situatie van een keten van onderaannemers.

In dit geval zijn de hoofdaannemer/intermediaire aannemer slechts hoofdelijk aansprakelijk indien zij op de hoogte zijn van het feit dat hun onrechtstreekse onderaannemer een of meerdere illegaal verblijvende onderdanen van derde landen tewerkstelt. Het bewijs van dergelijke kennis kan de in artikel 49/2 van het SSW bedoelde kennisgeving zijn.

Opdrachtgever

De hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgever loopt pas vanaf het moment dat de opdrachtgever op de hoogte is van de tewerkstelling van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

Schema ter verduidelijking:



- **Duur**

In tegenstelling tot de algemene regeling staat er bij deze bijzondere regeling van de hoofdelijk aansprakelijkheid geen bepaling omtrent de duur van de hoofdelijke aansprakelijkheid. De hoofdelijke aansprakelijkheid is dus **onbeperkt in de tijd**.

- **Welke schulden**

Rechtstreekse onderaanneming

- GEEN schriftelijke verklaring: hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het door hun rechtstreekse onderaannemer nog verschuldigd loon. Het gaat hier dus ook om **schulden uit het verleden, zelfs als ze voortvloeien uit prestaties die geen betrekking hebben op activiteiten die in het kader van het (onder)aannemingscontract werden uitgevoerd voor de rechtstreekse aannemer**.
- Schriftelijke verklaring: Aannemer/intermediaire aannemer zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de schulden van het loon vanaf het ogenblik dat hij op de hoogte is van de tewerkstelling van de illegaal verblijvende onderdanen van derde landen. Het gaat hier dus om **toekomstige loonschulden**.

Onrechtstreekse onderaanneming

- Hoofdaannemer/intermediaire aannemer zijn hoofdelijk aansprakelijk voor het tekort van de lonen dat betrekking heeft op de arbeidsprestaties verricht in hun voordeel vanaf het ogenblik dat zij op de hoogte waren van de illegale tewerkstelling. Het gaat hier dus om **toekomstige loonschulden**.

Opdrachtgever

- De hoofdelijke aansprakelijkheid loopt pas vanaf het moment dat de opdrachtgever op de hoogte is. Het gaat hier dus om **toekomstige loonschulden**.
- **Relatie aannemer**

Deze bijzondere regeling heeft voorrang op alle andere vormen van hoofdelijke aansprakelijkheid, voor wat betreft de loonschuld van illegale werknemers.

De regeling is niet van toepassing op de opdrachtgever – natuurlijke persoon die activiteiten uitsluitend voor privédoeleinden laat uitvoeren.

4. Hoofdelijke aansprakelijkheid in geval van verboden terbeschikkingstelling (artikel 31/32 uitzendarbeidwet)

De gebruiker en de werkgever zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst (waardoor de gebruiker gebonden is met de werknemer). Dit geldt voor de ganse periode van ter beschikking stelling.

Deze aansprakelijkheid kan in elke situatie ingeroepen worden, vermits ze een rechtsgrond heeft buiten de loonbeschermingswet.

Onder “terbeschikkingstelling” verstaat men de situatie waarin een werknemer door zijn werkgever wordt uitgeleend aan een gebruiker, die deze werknemer tewerkstelt en over hem enig gedeelte van het werkgeversgezag uitoefent dat normaal aan de werkgever zelf toebehoort.

Algemeen principe: verbod van terbeschikkingstelling in België

Dergelijke manier van werken kan, in de praktijk, tot misbruiken leiden, waardoor de werknemer niet het loon ontvangt waarop hij normaal aanspraak had kunnen maken indien hij vast in dienst zou zijn geweest bij de gebruiker.

Om die reden bestaat in België een verbod op het ter beschikking stellen van werknemers. Dit verbod vindt men terug in de **wet van 24 juli 1987** betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Afbakening van het principe van het verbod van terbeschikkingstelling

Overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 wordt de gebruiker in de navolgende twee gevallen beschouwd geen werkgeversgezag uit te oefenen over de werknemers die hem ter beschikking worden gesteld:

1. de gebruiker geeft instructies met het oog op het nakomen van zijn verplichtingen op het vlak van welzijn op het werk, en
2. de gebruiker geeft andere instructies aan de werknemer die hem ter beschikking zijn gesteld, voor zover daarbij de volgende voorwaarden cumulatief worden nageleefd:
 - de instructies moeten voorzien worden in een geschreven overeenkomst tussen de gebruiker en de werkgever van de werknemers die worden ter beschikking gesteld
 - deze geschreven overeenkomst moet een uitdrukkelijke en gedetailleerde omschrijving van deze instructies bevatten;
 - de feitelijke uitvoering van de geschreven overeenkomst moet volledig overeenstemmen met de bepalingen van voormelde geschreven overeenkomst;
 - het instructierecht van de gebruiker mag het werkgeversgezag van de werkgever op geen enkele wijze uithollen.

De onder 1° en 2° bedoelde types van instructies zullen onder de gestelde voorwaarden niet gelden als de uitoefening van werkgeversgezag, waardoor in dergelijk geval geen sprake zal zijn van verboden terbeschikkingstelling in de zin van de wet van 24 juli 1987.

Daarentegen zal iedere instructie die niet aan de hiervoor gestelde voorwaarden voldoet worden beschouwd als een uitoefening van werkgeversgezag door de gebruiker, waardoor er bijgevolg sprake zal zijn van een verboden terbeschikkingstelling.

Voor meer details: zie <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38258>

	Algemene regeling	Bijzondere	Bijzondere illegaal
Toepassingsgebied	Activiteiten bepaald door K.B.	Activiteiten in onroerende staat + RECHTSTREEKSE contractant	Illegaal verblijvende onderdanen van derde landen + ALLE paritaire comités
Aanvang aansprakelijkheid	Voorafgaande schriftelijke kennisgeving door de arbeidsinspectie	Onmiddellijk, tenzij schriftelijke verklaring	Rechtstreekse OA: Onmiddellijk, tenzij schriftelijke verklaring Overige: op de hoogte zijn
Voorrangsregeling - Heb ik illegale werknemers? Ben ik op de hoogte? Ja/Nee? - Rechtstreekse contractant of keten onderaannemers?	Kan enkel toegepast worden indien de bijzondere regelingen niet van toepassing zijn	Enkel voorrang op algemene, voor zover het een directe relatie betreft	Voorrang op alles, voor wat de illegale werknemers betreft
Welke schulden	Toekomstige schulden	Alle schulden (ivm prestaties geleverd ten voordele van de directe medecontractant), tenzij schriftelijke verklaring. In dit laatste geval enkel toekomstige	Rechtstreekse OA: alle schulden (ook uit het verleden en zelfs mbt prestaties geleverd voor anderen dan de mede-contractant), tenzij schriftelijke verklaring. In dit laatste geval enkel toekomstige Overige: toekomstige
Duur aansprakelijkheid	1 jaar	onbeperkt	onbeperkt

5. Medeverantwoordelijkheid Welzijn op het werk

○ Toepassingsgebied Welzijnswet

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemer bij de uitvoering van hun werk heeft een breed toepassingsgebied door

- een uitbreiding van het begrip “werknemer”, met name:
 - de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
 - de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;
 - de personen verbonden door een leerovereenkomst;
 - de stagiairs;
 - de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht;
- Verplichtingen op te leggen voor zelfstandigen (als ze een risico vormen voor werknemers) zowel aan hen zelf als aan degenen die hen in onderaanneming nemen (keuze)

○ Werken met derden, ook zelfstandigen (hoofdstuk IV van de wet 4/8/1996)

- Verantwoordelijkheid van opdrachtgever: werven van bedrijven/zelfstandigen die niet in orde zijn met wetgeving (o.a. medische onderzoeken, preventiediensten, keuringen van arbeidsmiddelen naar Belgisch recht)
- Het contract tussen de opdrachtgever en de aannemer voorziet volgende bepalingen
- De aannemer verbindt zich er toe zijn verplichtingen inzake welzijn na te komen
- Indien de aannemer zijn verplichtingen niet nakomt, de opdrachtgever zelf de maatregelen neemt met ne ingebrekestelling van de aannemer
- Als opdrachtgever ,zelf de maatregelen nemen na in gebrekestelling van de aannemer

○ Tijdelijke of mobiele bouwplaatsen (hoofdstuk V van de wet 4/8/1996)

- Verantwoordelijkheid bouwdirectie: werven van bedrijven/zelfstandigen die niet in orde zijn met de wet van 4/8/1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten op deze wetgeving
- De bouwdirectie moet de bepalingen van de wet van 4/8/1996 en haar uitvoeringsbesluiten naleven en doen naleven alle aannemers en onderaannemers.
- Iedere aannemer moet de bepalingen van de wet van 4/8/1996 en haar uitvoerings naleven en doen naleven door zijn onderaannemers en de onderaannemers van deze onderaannemers.
- Iedere onderaannemer moet de bepalingen van de wet van 4/8/1996 en haar uitvoerings naleven en doen naleven door zijn onderaannemers .
- Het contract tussen de aannemer en zijn onderaannemer voorziet volgende bepalingen:
 - De onderaannemer verbindt zich er toe zijn verplichtingen inzake welzijn na te komen

- Indien de onderaannemer zijn verplichtingen niet nakomt, de aannemer zelf de maatregelen neemt na ingebrekestelling van de aannemer
- Als aannemer zelf de maatregelen nemen na ingebrekestelling van de onderaannemer

IV. Strijd tegen schijnzelfstandigheid - arbeidsrelatiewet

1/ schijnzelfstandigheid

1° Definities

1.1 Helper

Een helper is een natuurlijk persoon die in België een zelfstandige (eenmanszaak) bijstaat of vervangt in de uitoefening van zijn beroep en dit zonder dat hij door een arbeidsovereenkomst met de zelfstandige verbonden is.

1.2 Werkend vennoot

Een werkende vennoot is een vennoot die in een vennootschap een activiteit uitoefent om het kapitaal dat gedeeltelijk het zijne is te doen renderen. Deze activiteit wordt uitgeoefend buiten ieder band van ondergeschiktheid. Het betreft dus geen werknemer. De betrokkene kan daarnaast tevens een mandaat hebben binnen de vennootschap, dit is niet noodzakelijk. Een werknemer kan tevens stille vennoot zijn, in de realiteit, om gezag effectief mogelijk te maken, kan dit slechts als minderheidsaandeelhouder.

2° Controle

Wanneer een zelfstandige met talrijke helpers werkt, kan men zich de vraag stellen of deze personen nog beantwoorden aan de definitie van helper en ontstaat een vermoeden van schijnzelfstandigheid. De inspectiediensten kunnen in deze gevallen over gaan tot een controle met betrekking tot de toepassing van de Wet op de arbeidsrelaties wat kan leiden tot een herkwalificatie van de arbeidsrelatie.

Wanneer een vennootschap met talrijke vennoten werkt waarvan sommigen slechts 1 deelbewijs hebben en een zeer beperkte of onbestaande inbreng of medezeggingschap in de vennootschap hebben, kan dit een indicatie zijn dat deze personen niet beantwoorden aan de definitie van werkend vennoot en kan een vermoeden van schijnzelfstandigheid ontstaan (het “animus societatis” ontbreekt) en dringt de vraag zich op of het wel degelijk zelfstandigen zijn. De inspectiediensten kunnen in deze gevallen overgaan tot een controle met betrekking tot de toepassing van de Wet op de arbeidsrelaties wat kan leiden tot een herkwalificatie van de arbeidsrelatie.

Voor meer info met betrekking tot de Wet op de arbeidsrelaties, zie:

[Aard van de arbeidsrelatie: loontrekkende of zelfstandige ? - Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg](#)

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058>

2/ Het arbeidsrechtelijk luik van de (schijn)zelfstandigheid.

In de Detacheringsrichtlijn 96/71 wordt vermeld dat het begrip "werknemer" bepaald wordt door het recht van de Lid-Staat waar de werknemer ter beschikking is gesteld. België kan dus bepalen wie welk statuut heeft indien het om gedetacheerden gaat, zich hierbij steunende op de Belgische arbeidsrelatiewet. Uiteraard moet het daar grondige redenen voor hebben. Hierbij wordt een analyse gemaakt van de hoedanigheid van betrokkene op basis van de algemene en op basis van de specifieke sectorcriteria via een uitgebreid verhoor van betrokkene en eventueel andere personen.

Er worden regelmatig onderzoeken gedaan naar schijnzelfstandigen, doch enkel bij ernstige onderbetaling van prestaties (via de facturatie) en indien er sprake is van economische exploitatie van deze personen in het kader van mensenhandel. De Arbeidsinspectie kan hierbij enkel optreden inzake het arbeidsrecht (loon, uren, cao-voordelen).

3/ op het vlak van de sociale zekerheid

Aangezien de gedetacheerde (schijn)zelfstandige normaliter in het bezit is van een A1-detacheringsformulier of eventueel nog een formulier kan bekomen, kan er geen onderwerping plaats vinden aan de Belgische sociale zekerheid tot zolang er geen intrekking van het A1 –formulier is door de buitenlandse sociale zekerheidsinstelling.

V. Overheidsopdrachten: beperking keten van onderaanneming

Wetgeving

Wet op de Overheidsopdrachten van 17 juni 2016 (BS 14/7/2016)

Deze wet is een uitvoering van de EU Richtlijnen 2014/23/EU, 2014/24/EU en 2014/25/EU.

Wet van 16 februari 2017 betreffende de motivering, de informatie et de rechtsmiddelen inzake overheidsopdrachten : gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad (17/03/17);

KB 18/4/2017 – BS 9/5/2017 plaatsing overheidsopdrachten in de klassieke sectoren

De wet van 17/6/2016 stelt het algemeen beginsel voorop van de naleving van sociaal en arbeidsrecht bij de aanbesteding van overheidsopdrachten.

Dit heeft onder andere betrekking op een aantal gevallen van facultatieve of verplichte uitsluiting bij niet naleving van de sociale wetgeving. Zo kunnen ook offertes met abnormaal lage prijzen het voorwerp uitmaken van verder onderzoek door de overheden.

In de wet van 17/6/2016 is eveneens de beperking van de keten van onderaannemers per specialisme voorzien.

De federale regering ontwikkelde hiervoor een Gids in de strijd tegen de sociale dumping met bijhorend Charter. In deze gids staan de mogelijkheden en verplichtingen van de overheden om in geval van inbreuken op sociale wetgeving, het meldpunt van de SIOD te contacteren : www.meldpuntsocialefraude.belgie.be

Deze Gids voor de strijd tegen sociale dumping staat op de website van de SIOD :

www.siod.belgie.be

De wetgeving trad in werking op 1 juli 2017

VI. Welzijn op het werk

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemer bij de uitvoering van hun werk en haar uitvoeringsbesluiten (o.a. Codex welzijn op het werk(publicatie BS 2/6/2017) en KB 2001 betreffende de tijdelijke en mobiele bouwplaatsen) zijn integraal van toepassing.

Enkele voorbeelden:

- **Welzijnswet**
 - Werken met derden ook zelfstandigen (hoofdstuk IV)
 - Verantwoordelijkheid van opdrachtgever: weren van bedrijven/zelfstandigen die niet in orde zijn met wetgeving (o.a. medische onderzoeken, preventiediensten, keuringen van arbeidsmiddelen naar Belgisch recht)
 - Tijdelijke of mobiele bouwplaatsen (hoofdstuk V)
 - Verantwoordelijkheid bouwdirectie: weren van bedrijven/zelfstandigen die niet in orde zijn met wetgeving
 - Verantwoordelijkheid aannemers : weren van onderaannemers die niet in orde zijn met wetgeving
 - Aanwezigheidsregistratie op grote werven (zie check-in@work)
 - Geweld en pesterijen en OSGW (hoofdstuk Vbis)
 - Preventiediensten (hoofdstuk VI)
 - Ernstige arbeidsongevallen (hoofdstuk XIbis)
 - Onderzoek door preventieadviseur (niveau I of II)
 - Eventuele aanstelling van deskundige door inspectie
- **Codex over het welzijn op het werk (<http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=46071>)**
 - Verplichting voor elke werkgever om risicoanalyse te maken en maatregelen te nemen waaronder instructies en opleiding (geformaliseerd in een globaal preventieplan)(Codex Boek I, Titel 2)
 - Gezondheidstoezicht (Codex boek I, Titel 4)
 - Ernstige arbeidsongevallen Codex boek I, Titel 6)
 - Aangifte bij arbeidsinspectie
 - Onderzoekdoor preventieadviseur (niveau I of II) door interne of externe dienst
 - Arbeidsmiddelen (Boek IV) waaronder:
 - Algemeen (Titel s1 en 2);
 - Mobiele arbeidsmiddelen (Titel 3);

- Hijzen en heffen van lasten (Titel 4);
 - Ladders en steigers (Titel 5): plannen, berekeningsnota, bevoegde persoon, ...;
 - Omgevingsfactoren: o.a. geluid en trillingen (Boek V);
 - Chemische, kankerverwekkende en mutagene agentia (Boek VI, titels 1 en 2);
 - Asbestverwijdering (Boek VI , Titels 3 en 4):
 - Enkel door erkende verwijderaars, behalve voor eenvoudige handelingen (dit zijn handelingen waarbij geen asbestvezels vrijkomen)
 - Biologische agentia (Boek VII);
 - Eigen personeel, geen uitzendkrachten;
 - Collectieve en persoonlijke bescherming en werkkledij (Boek IX);
- KB 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen (<http://www.werk.belgie.be/WorkArea/linkit.aspx?LinkIdentifier=id&ItemID=2160>)
 - Organiseren van coördinatie inzake veiligheid en gezondheid;
 - Aanstelling coördinatoren, vaststelling middelen in coördinatieovereenkomst en vereiste opleidingen;
 - Coördinatieinstrumenten:
 - Veiligheids- en gezondheidsplan opgesteld door de coördinator ontwerp op basis van een risicoanalyse;
 - Coördinatiedagboek (follow-up tijdens werkzaamheden in onroerende staat, identificatie van aanwezige actoren);
 - Postinterventiedossier (informatie voor toekomstige werken);
 - Coördinatiestructuur (verplicht overleg met alle actoren op grote werven);
 - Minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid van toepassing op bouwplaatsen

VII . Loonfiscaliteit bij detachering

Een loon ten laste van een niet-ingezetene voor activiteiten die in België werden uitgevoerd, is belastbaar via de Belasting Niet Inwoner (BNI), als de begunstigde meer dan 183 dagen in België heeft verbleven tijdens een belastbare periode.

1. Regels van 183 dagen (particulieren)

Om te bepalen of "het verblijf" langer duurt dan 183 dagen (voor een fiscaal jaar- nl 1/1 tot 31/12), moet men het aantal dagen fysieke aanwezigheid van een ingezetene van België op het grondgebied van een andere overeenkomstsluitende Staat in aanmerking nemen of van een ingezetene van een andere overeenkomstsluitende Staat op het grondgebied van België.

De volgende dagen zijn opgenomen in de berekening:

- een deel van een dag (een deel van een dag is gelijk aan een dag)
- de dag van aankomst

- de dag van vertrek
- de zaterdagen, zondagen en feestdagen, als deze worden doorgebracht in de Staat waar de activiteit wordt uitgeoefend
- de vakantiedagen die worden doorgebracht in de Staat waar de activiteit wordt uitgeoefend:
 - vóór de uitoefening van de activiteiten
 - tijdens de uitoefening van de activiteiten
 - na de stopzetting van de activiteiten
- alle andere dagen of delen van dagen die worden doorgebracht in de Staat waar de activiteiten wordt uitgeoefend, meer bepaald

om de volgende redenen:

- ziekte
- vorming
- overlijden of ziekte in de familie
- onderbreking die te wijten is aan stakingen
- onderbreking die te wijten is aan leveringstermijnen
- korte onderbreking (2 of 3 dagen) tussen twee opeenvolgende arbeidsovereenkomsten.

De volgende dagen worden uitgesloten van de berekening:

- de dagen die op doorreis worden doorgebracht in de Staat waar de activiteit wordt uitgeoefend tijdens de een traject (per vliegtuig, wagen of enig ander vervoermiddel) tussen twee punten die buiten deze Staat liggen, op voorwaarde dat de duur van de doorreis niet meer bedraagt dan 24 uur.
- de vakantiedagen die tijdens de activiteitsperiode worden doorgebracht buiten het land waar de activiteit wordt uitgeoefend.
- de korte onderbrekingen (ongeacht het motief) die plaatshebben buiten het land waar de activiteit wordt uitgeoefend

de volledige werkdagen die worden doorgebracht buiten het betreffende land waar de activiteiten worden uitgeoefend.

- Uit deze principes vloeit voort dat elke volledige dag die wordt doorgebracht buiten de Staat waar de activiteit wordt uitgeoefend, hetzij omwille van vakantie, zakenreizen of enige andere reden, niet in aanmerking mag worden genomen in de berekening.

Ik ben een niet-inwoner en ik heb inkomsten in België. Welke formaliteiten moet ik vervullen? Hoe kan ik een belastingaangifte krijgen?

Breng uw bevoegde kantoor op de hoogte. Gebruik daarvoor:

<http://c0ff02.minfin.fgov.be/webForm/public/inrbni/>

Belastingkantoor voor de belastingaangifte als niet-inwoner

Centrum Buitenland
Kruidtuinlaan 50 Bus 3424
1000 Brussel
Tel.: 0257 546 00 (van 9 tot 12 u.)
E-mail: foreigners.team3@minfin.fed.be

Voor meer informatie kan je volgende site raadplegen : e :

http://financien.belgium.be/nl/particulieren/internationaal/belasting_niet-inwoners

2. Vaste inrichting (ondernemingen)

Volgens de preventieve overeenkomsten tot het vermijden van dubbele belasting zijn de winsten van een onderneming belastbaar in de Staat waar de onderneming gevestigd is, behalve wanneer deze haar activiteit uitoefent in een andere Staat met behulp van een vaste inrichting die daar is gevestigd. Het begrip "vaste inrichting" wordt in het Modelverdrag van de OESO omschreven als "een vaste bedrijfsinrichting met behulp waarvan de activiteiten van een onderneming geheel of gedeeltelijk worden uitgevoerd". Bij wijze van voorbeeld: een directiezetel, een filiaal, een kantoor, een fabriek, een atelier, een mijn, een gas- of olieput, een groeve of in sommige gevallen machines of materieel;

Voor meer informatie kan u de volgende website raadplegen :

<https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/vennootschapsbelasting/aangifte>

VIII. Tijdelijke werkloosheid

In welke gevallen kunnen werknemers tijdelijk werkloos gesteld worden?

De werkgever kan een regeling van tijdelijke werkloosheid invoeren **wegens werkgebrek** indien hij het bestaande arbeidsritme in zijn onderneming niet meer kan handhaven. Dit moet tijdelijk zijn en te wijten zijn aan economische factoren. Afhankelijk van het werkgebrek, kan hij een regeling van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid invoeren.

Verder kunnen werknemers tijdelijk werkloos worden **wegens een technische stoornis**. De stoornis moet een onvoorzienbare gebeurtenis zijn die de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig onmogelijk maakt.

Andere mogelijke situaties zijn overmacht, collectieve sluiting, staking, lock-out en slecht weer.

De tijdelijk werkloze werknemer van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk geheel of gedeeltelijk geschorst is, kan tijdens deze schorsingsperiode een werkloosheidsuitkering genieten.

Kan een gedetacheerde werknemer in België tijdelijk werkloos gesteld worden?

NEEN!

De arbeidsverhouding tussen de buitenlandse werkgever en de gedetacheerde werknemer blijft behouden tijdens de volledige duur van de detachering. De schorsingsregels vervat in de Belgische Arbeidsovereenkomstenwet van 03.07.1978 zijn dus niet van toepassing op gedetacheerde werknemers. Ze zijn immers niet bijdrageplichtig in België.

Mag werk dat normaal verricht wordt door werknemers die tijdelijk werkloos gesteld worden uitbesteed worden aan derden?

NEEN!

Volgens artikel 2 van CAO nr. 53, algemeen verbindend verklaard door het KB van 02.04.1993, mag het werk dat normaal verricht wordt door de werknemers die tijdelijk werkloos gesteld worden, door hun werkgever niet aan derden uitbesteed worden tijdens de duur van de tijdelijke werkloosheid.

Een werkgever mag het werk dus niet laten uitvoeren door derden zoals uitzendkrachten, studenten of gedetacheerde werknemers. Ook gebeurt het dat werk van tijdelijk werkloos gestelde werknemers uitbesteed wordt aan een onderaannemer die met goedkopere arbeidskrachten werkt.

Door zo te handelen levert de werkgever eigenlijk zelf het bewijs dat er geen sprake is van slecht weer, economische redenen, technische stoornis e.d. die het werk onmogelijk maken.

De RVA kan immers steeds de juistheid van de schorsingsredenen nagaan en in voorkomend geval de mededeling tijdelijke werkloosheid weigeren. Bijgevolg kunnen de eventueel ten onrechte genoten werkloosheidsuitkeringen teruggevorderd worden en is de werkgever loon verschuldigd.

Bovendien, indien een sociaal inspecteur naar aanleiding van een controle kan bewijzen dat derden het werk van tijdelijke werklozen uitvoeren tijdens de duur van de tijdelijke werkloosheid, kan hij proces-verbaal opmaken wegens het afleggen van een onjuiste verklaring aangaande de tijdelijke werkloosheid van de werknemer(s) (artikel 226, eerste lid, 1°, c van het Sociaal Strafwetboek).

Welke formaliteiten moet de werkgever vervullen?

In het volgend schema vindt u de belangrijkste formaliteiten.

	Voorafgaande mededeling	Mededeling 1ste effectieve werkloosheidsdag van de maand	Aflevering controle-formulier C3.2A	Aangifte Sociaal Risico 5 (uren tijdelijke werkloosheid)	Aangifte Sociaal Risico 2 (uitkeringsaanvraag)
Werkgebrek	Ja In principe minstens 7 kalenderdagen vóór de 1 ^{ste} voorziene werkloosheidsdag (Binnen PC 111 bestaan er afwijkende regelingen)	Tussen de 5 ^{de} werkdag die eraan voorafgaat en de werkdag die erop volgt (*)	Ten laatste de 1 ^{ste} effectieve werkloosheidsdag van de maand	Na afloop van de maand	Bij de 1ste dag tijdelijke werkloosheid binnen de onderneming (**)
Technische stoornis	Ja Uiterlijk de 1 ^{ste} werkdag die volgt op de technische stoornis	Tussen de werkdag die eraan voorafgaat en de werkdag die erop volgt (*)	Ten laatste de 1 ^{ste} effectieve werkloosheidsdag van de maand	Na afloop van de maand	Bij de 1ste dag tijdelijke werkloosheid binnen de onderneming (**)

(*) Met *voorafgaande of volgende werkdag* worden alle dagen van de week bedoeld met uitzondering van het weekend, de feestdagen, de vervangende feestdagen en de brugdagen.

(**) of wijziging van de tewerkstellingsbreuk of onderbreking van de uren tijdelijke werkloosheid met minstens 36 maanden, of bij tijdelijke werkloosheid wegens gebrek aan werk wegens economische redenen, indien de toelaatbaarheid tot het recht op uitkeringen nog niet vastgesteld werd naar aanleiding van een eerdere uitkeringsaanvraag tijdelijke werkloosheid.

Meer informatie kan u vinden via:

- <http://www.rva.be/nl/werkgevers/tijdelijke-werkloosheid-en-onthaalouders>.
- https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/scen5/about.htm

Indien de werkgever deze formaliteiten niet vervult, wat zijn dan de gevolgen?

Het niet, laattijdig of vroegtijdig doen van de mededelingen vermeld in het schema heeft voor gevolg dat de werkgever loon verschuldigd is voor een gedeelte of het geheel van de schorsingsperiode.

X . Regionale Bevoegdheden

Het betreft hier de bevoegdheid voor de regelgeving rond arbeidskaarten, rond de erkenning van uitzendkantoren en de beroepskaarten.

1/ De Vlaamse Gemeenschap

I. Erkenning uitzendkantoren.

1. Iedereen die in het Vlaams Gewest wil gebruik maken van uitzendkrachten kan dit slechts doen via een in het Vlaams Gewest erkend uitzendbureau. Dat geldt zowel voor Belgische als buitenlandse uitzendbureaus.

Zowel de gebruiker als het uitzendkantoor moeten de van toepasselijk zijnde federale wetgeving inzake arbeid - en sociale bepalingen alsook deze vervat in cao's (zowel algemeen afgesloten als deze specifiek afgesloten voor de uitzendsector) naleven.

2. Voor het Vlaams Gewest wordt de erkenning en de voorwaarden en procedure vastgelegd in het decreet van 10 december 2010 .

II. Regelgeving arbeids-en beroepskaarten.

1. De zesde staatshervorming regionaliseerde zowel de normeringbevoegdheid als de controle voor zowel het stelsel van de arbeidskaarten (tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten) als dat van de beroepskaarten (zelfstandige beroepsactiviteit vreemdelingen) .Dit houdt in dat de gewesten bevoegd zijn voor zowel de regelgeving als de controle .De aangeduide federale sociale inspectiediensten blijven eveneens bevoegd.

2. De wijzigingen (zowel voor arbeids-als beroepskaarten) zijn , voor het Vlaamse Gewest , ingevoerd bij decreet van 23 december 2016 houdende de implementatie van de zesde staatshervorming en houdende diverse bepalingen met betrekking tot het beleidsdomein Werk en Sociale economie (B.S. 9 ; 02; 2017) . Dit decreet wijzigt voor het Vlaams Gewest een aantal bepalingen in de wet van 30 april 1999 (arbeidskrachten) en de wet van 19 februari 1965 (zelfstandige activiteit) .

3. Dit houdt concreet in dat voor de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten – de arbeidskaarten A en B -de volledige bevoegdheid berust bij de gewesten . Voor de arbeidskaarten en de toegang tot de arbeidsmarkt die op grond van specifieke verblijfssituaties (de arbeidskaart C-bv. studenten ,asielzoekers enz.) kunnen worden toegekend , blijft de bevoegdheid (normering) bij de federale overheid.

Zowel de aanvraag tot tewerkstelling als tot zelfstandige beroepsactiviteit wordt ingediend bij het bevoegd gewest.

4. Iedereen die hetzij vreemde arbeidskrachten wenst te werk te stellen of een zelfstandige activiteit wenst uit te oefenen moet ,behoudens de wettelijk voorziene vrijstellingen, beschikken over de nodige vergunning(en) en arbeids-of beroepskaart(en).

2/ Het Waals Gewest

1. Wetgeving erkenning uitzendkantoren :

a) 3 AVRIL 2009. – Décret relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement (M.B. du 05/05/2009, p. 35038)

b) 30 AVRIL 2009. – Arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 24 du décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement (M.B. du 25/05/2009, p. 38581)

2. Wetgeving arbeidskaarten :

Sociaal Strafwetboek (SSWB) van 2 juni 2010, artikel 175 (BS 1/7/2010)

3. Wetgeving beroepskaarten :

Loi du 19 février 1965, relative à l'exercice, par les étrangers, des activités professionnelles indépendantes (coordination officieuse 2016)

3/ Brussels Hoofdstedelijk Gewest

1. Wetgeving erkenning van uitzendkantoren:

- [Ordonnantie van 14 juli 2011](#) betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- [Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 houdende de uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011](#) betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

2. Regelgeving voor het toekennen van arbeidskaarten:

- [Wet van du 30 april 1999](#) betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers
- [Koninklijk besluit van 9 juni 1999](#) houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers
- [Koninklijk besluit van 23 mei 2006](#) betreffende de modaliteiten van indiening van de aanvragen en aflevering van de arbeidsvergunningen en arbeidskaarten bepaald in artikel 38quater, § 3, van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers
- [Koninklijk besluit van 7 oktober 2009](#) houdende bijzondere bepalingen met betrekking tot de tewerkstelling van sommige categorieën van buitenlandse werknemers

3. Regelgeving voor het uitreiken van beroepskaarten voor zelfstandigen (niet EU onderdanen):

- [Wet van 19 februari 1965](#) betreffende de uitoefening van de zelfstandige beroepsactiviteiten der vreemdelingen
- [Koninklijk besluit van 2 augustus 1985](#) houdende uitvoering van de wet van 19 februari 1965 betreffende de uitoefening van de zelfstandige beroepsactiviteiten der vreemdelingen (BS, 24/09/1985)
- [Koninklijk besluit van 3 februari 2003](#) tot vrijstelling van bepaalde categorieën van vreemdelingen van de verplichting houder te zijn van een beroepskaart voor de uitoefening van een zelfstandige beroepsactiviteit

BIJLAGEN

Bijlage 1 : Nuttige adressen

- Contact EU informatie detachering : NL iab@werk.belgie.be
FR : rit@emploi.belgique.be
- link FOD WASO – lonen – cao's
www.werk.belgie.be of www.emploi.belgique.be

Bijlage 2 : EU Richtlijnen

- link naar EU Richtlijn 96/71 en Handhavingsrichtlijn 2014/67
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:nl:HTML>
- <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0067>
- link naar EU Richtlijn 883/2004 en 979/2009 sociale zekerheid
- betreffende de coördinatie van sociale zekerheidsstelsels
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:0001:0123:nl:PDF>
- <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A02009R0987-20140101>

Bijlage 3 : veiligheid en welzijn op het werk

[Mededeling van de commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de regio's, veiliger en gezonder werk voor iedereen - Modernisering van de wetgeving en het beleid van de EU inzake veiligheid en gezondheid op het werk](#)

[Europese Commissie, Iedereen heeft belang bij veiligheid en gezondheid op het werk. Praktische gids voor werkgevers.](#)