SIOD
SOCIALE INLICHTINGEN- EN OPSPORINGSDIENST

Zuidertoren (8ste verdieping)
Europaesplanade 1
1060 Brussel

T +32 (0)2/233.47.87

www.siod.belgie.be

Guidelines Transportsector

INHOUDSOPGAVE

1 Onderwerp en context 3

2 Wettelijke basis 3

3 Inhoud 4

3.1 Arbeidsrelaties werkgever en werknemer 4

3.1.1 Kan ik als bedrijf een zelfstandige chauffeur inhuren om met mijn vrachtwagen rond te rijden en daarmee vervoersopdrachten voor mijn firma te laten uitvoeren? 4

3.1.2 Kan een chauffeur in loondienst ervoor kiezen om na het werk ook nog voor andere werkgevers te werken als chauffeur? 6

3.1.3 Een chauffeur in dienst nemen uit een andere EU-lidstaat. Praktische problemen en mogelijke oplossingen 6

3.2 Betaling 9

3.2.1 Wanneer dienen er overloon en sectorale toeslagen betaald te worden? 9

3.2.2 Kan ik als werkgever verkeersboetes inhouden op het salaris? 11

3.2.3 Hoe wordt het loon voor de feestdagen berekend bij chauffeurs? 12

3.2.4 Wanneer dient het loon uiterlijk te worden betaald en in welke vorm? 13

3.3 Arbeidsduur 13

3.3.1 Wanneer en hoe kan ik mijn chauffeurs uren laten recupereren? 13

3.3.2 Waarom dien ik een uurrooster in het arbeidsreglement op te nemen? 15

3.3.3 Ik heb een chauffeur in loondienst die graag deeltijds wil gaan werken. Kan dat en zo ja, welke impact zal dat hebben op zijn loon? 15

3.3.4 Welke voorschriften moet ik volgen wanneer ik een deeltijdse werknemer tewerkstel? 16

3.3.5 Wat is het systeem grote flexibiliteit en hoe kan ik dit gebruiken voor mijn chauffeurs?" 17

3.4 Specifieke regels voor vervoer 19

3.4.1 Wat betekenen de termen arbeidstijd, beschikbaarheidstijd, vast verblijf, … voor het rijdende personeel van PC 140.03 19

3.4.2 Hoe werken de functieclassificaties? 21

3.4.3 Ik wil naast mijn chauffeurs in mijn transportfirma ook enkele mecaniciens in dienst nemen. Onder welk Paritair Comité zullen zij vallen? 22

3.4.4 Wat betekent de term "diensttijd" in de vervoerssector? 23

3.4.5 Het belang van een goed opgemaakte en door beide partijen ondertekend dagelijks prestatieblad. 24

3.5 Rome 1 en detachering 25

3.5.1 Voor welke ritten is detachering van toepassing? 25

3.5.2 Welke lonen en vergoedingen moet ik betalen voor deze gedetacheerde ritten? 27

3.5.3 Wat is het verschil tussen gewoonlijke tewerkstelling en detachering? 29

3.5.4 Welke meldingen moet ik doen om iemand te detacheren als chauffeur? 32

3.5.5 Verplichte kennisgevingen aan de gedetacheerde chauffeur 32

3.5.6 Welke verplichte stukken moeten worden voorgelegd inzake detachering bij een wegcontrole? 33

3.5.7 Welke sancties riskeer ik als ik de regels voor detachering niet volg? 33

3.5.8 Welke chauffeurs hoef ik niet via het IMI-portaal aan te melden? 35

4 Bijlage(n) 36

5 Definities en gebruikte afkortingen 36

5.1 Definities 36

5.2 Afkortingen 36

Guidelines Transportsector

1 ONDERWERP EN CONTEXT

Met het oog op de strijd tegen de sociale fraude en sociale dumping in de sector hebben de sociale partners en de regering op 21 februari 2024 een Plan voor Eerlijke Concurrentie in de transportsector ondertekend.

Deze Guidelines Transportsector werden opgesteld met als doel het formuleren van duidelijke richtlijnen voor zowel de (transport)ondernemingen als voor de sociale partners.

Alle betrokken inspectiediensten passen deze richtlijnen op een uniforme wijze toe zodat een gelijk speelveld gecreëerd wordt dat van toepassing is voor alle spelers binnen de transportsector.

2 WETTELIJKE BASIS

Deze guidelines zijn gebaseerd op de volgende wettelijke bepalingen :

- Arbeidswet van 16/3/1971 (BS 30/03/1971) (*cf. site* Arbeidswet van 16 maart 1971 | FOD WASO) ;
- Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3/7/1978 (BS 22/08/1978) (*cf. site* Arbeidsovereenkomsten | FOD WASO) ;
- Deeltijdse arbeid (*cf. site* Deeltijdse arbeid | FOD WASO ;
- Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (BS 05/05/1965) (*cf. site* Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen | FOD WASO);
- Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen (BS 31/01/1974) (*cf. site* Feestdagen | FOD WASO);
- Wetgeving bijhouden van de sociale documenten (*cf. site* Sociale documenten | FOD WASO);
- Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (BS 12/06/1987) & CAO nr42 van 2 juni 1987;
- Diverse CAO's (*cf. site* CAO Zoeken | FOD WASO);
- Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en Richtlijn 2014/67/EU inzake de handhaving van die bepalingen & Richtlijn 2020/1057 voor de *lex specialis*;
- Verordeningen (EG) nr 561/2006 en 165/2014 & KB 17/10/2016;
- Richtlijn 2002/15/EG van 11/03/2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen;
- Verordeningen (EG) nr 1071/2009, 1072/2009 en 1073/2009 & KB 22/5/2014;
- Verordening (EG) nr 593/2008 van 17/06/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I);
- Sociaal strafwetboek 6/6/2010.
- Arrest 4/10/2024 van het Europees Hof van Justitie in de gevoegde zaken C-541/20 tot en met C-555/20 (beroepen tegen het Mobiliteitspakket)

3 INHOUD

3.1 ARBEIDSRELATIES WERKGEVER EN WERKNEMER

3.1.1 KAN IK ALS BEDRIJF EEN ZELFSTANDIGE CHAUFFEUR INHUREN OM MET MIJN VRACHTWAGEN ROND TE RIJDEN EN DAARMEE VERVOERSOPDRACHTEN VOOR MIJN FIRMA TE LATEN UITVOEREN?

Neen.

Een zelfstandige (iemand met KBO-nummer) kan geen voertuig gebruiken dat niet van hem is om goederen van een klant van de opdrachtgever te vervoeren. Dit is om twee belangrijk reden onmogelijk.

De eerste reden komt uit de vervoerswetgeving. Die stelt dat de zelfstandige chauffeur op dat moment ook zelf “vervoer voor derden” doet en hiervoor eveneens een eigen vervoersvergunning moet hebben. Hij moet ook een vervoersvergunning hebben voor het specifieke voertuig dat ofwel het zijne is ofwel gehuurd is op de naam van de eigen firma.

Een tweede reden is er omwille van de RSZ-wetgeving die een dergelijke chauffeur zonder eigen voertuig gelijkschakelt met een werknemer.

De vervoerswetgeving

Iedere natuurlijke persoon of elke onderneming die een activiteit van goederenvervoer voor derden wil uitoefenen, moet een **vervoersvergunning** aanvragen bij de FOD Mobiliteit en Vervoer.

De FOD Mobiliteit en Vervoer vraagt de neerlegging van een borgtocht van 9.000 EUR voor de eerste vrachtwagen en 5.000 EUR voor elke bijkomende vrachtwagen. Deze waarborg is verplicht om een vervoersvergunning te verkrijgen.

Procedure

1. Maak verbinding met de applicatie e-DEPO(externe link) in MyMinfin;
2. Maak een nieuw dossier aan onder de categorie "Vervoersvergunning" en volg de stappen.

Let op: de begunstigde van de borgtocht in het kader van een vervoersvergunning is de FOD Mobiliteit en Vervoer (KBO-nummer 0308.357.852).

U betaalt geen kosten. De Deposito- en Consignatiekas biedt deze dienst volledig gratis aan. De interesten worden jaarlijks op de vervaldag berekend en uitgekeerd via e-DEPO.

Een vervoersvergunning kan niet zomaar geleend worden van iemand anders. Ze mag ook niet worden uitgeleend. Voor de vakbekwaamheid mag dit wel, maar de vakbekwame persoon moet permanent en daadwerkelijk de onderneming leiden en is zelf ook verantwoordelijk.

Iemand die vervoer voor derden wil gaan uitoefenen moet ook toegang krijgen tot het beroep en daarom voldoen aan 4 criteria.

1. Men moet een bedrijfszetel in België hebben;
2. Men moet aan betrouwbaar genoeg zijn;
3. Men moet de vakbekwaamheid kunnen aantonen;
4. Men moet voldoende financiële draagkracht bezitten om de borgtocht te kunnen betalen.

De RSZ-wetgeving

Het KB van 28 november 1969 verruimt de toepassing van de onderwerping aan de sociale zekerheid) naar volgende personen:

art 3 ten 5°: *(De toepassing van de wet wordt verruimd tot….)*

*De personen die vervoer van (...) goederen verrichten dat hun door een onderneming opgedragen wordt**, door middel van voertuigen waarvan zij geen eigenaar zijn** of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer, alsmede tot die ondernemer.*

(In art 5°bis geldt hetzelfde voor personenvervoer)

Deze verplichting tot melding bij Dimona (*KB van 5 november 2002*) geldt niet enkel voor chauffeurs die met een arbeidsovereenkomst en onder gezag werken verplicht, maar ook voor anderen die geheel of gedeeltelijk onderworpen zijn aan de sociale zekerheid van de werknemers (ook al is er hierbij geen sprake van gezag).

Met andere woorden: de socialezekerheidswetgeving stelt degene die zijn voertuigen zonder meer uitleent aan iemand anders gelijk met een werkgever die verplicht is van de chauffeur voorafgaandelijk aan de tewerkstelling bij Dimona te melden. Het niet (tijdig) melden van iemand bij Dimona is strafbaar met een sanctie van niveau 4 (= de hoogste sanctie) in het sociaal strafwetboek. Het komt neer op zwartwerk.

Opgepast!

Ook familie van de bedrijfsleider en aandeelhouders die niet noodzakelijk onder gezag werken, worden gelijkgesteld door diezelfde RSZ-regel voor chauffeurs van personen of goederen. Om geen risico te lopen op een PV voor zwartwerk kan de opdrachtgever ook voor deze personen een Dimona-melding doen wanneer ze gebruikmaken van zijn voertuigen om transport of personenvervoer voor derden uit te voeren. Ze zullen onder het RSZ-stelsel voor werknemers opgenomen worden.

In de meeste gevallen betekent een gelijkstelling door de RSZ (en dus een verplicht Dimona-melding en betaling van de RSZ-bijdragen voor werknemers) ook dat er sprake zal zijn van een arbeidsrelatie met de 3 elementen: arbeid, loon en gezag. Maar dat is niet altijd zo. Om zeker te zijn of iemand werknemer danwel zelfstandige is kan teruggegrepen worden naar de arbeidsrelatiewet van 2006 en de specifieke criteria die bij KB zijn opgelegd voor de sector van het wegvervoer en logistiek voor rekening van derden. Dit kan van belang zijn ingeval de chauffeur zijn volle rechten wil uitoefenen als werknemer ten aanzien van de opdrachtgever.

Omgekeerd kan men bij toetsing van deze criteria in de arbeidsrelatiewet aan de feitelijke situatie ook tot de conclusie komen dat er in bepaalde gevallen toch nog sprake kan zijn van een arbeidsrelatie zelfs wanneer een chauffeur met zijn eigen voertuig opdrachten uitvoert.

Hoe kan het dan best wel?

Belangrijk is te begrijpen dat een zelfstandige chauffeur in zijn eigen voertuig moet voorzien door het zelf aan te kopen of te huren. Hij moet ook over een eigen transportvergunning beschikken voor zijn bedrijf en voor het voertuig.

De opdrachtgever (of de tussenpersoon) moet controleren of de onderaannemer op het ogenblik van het sluiten van een overeenkomst, beschikt over een geldige vergunning.

Wanneer een zelfstandige chauffeur geen eigen voertuig en vervoersvergunning heeft, dan kan deze chauffeur enkel met de voertuigen van de opdrachtgever rijden als hij door de opdrachtgever voorafgaandelijk bij Dimona wordt aanmeldt voor de periode van de tewerkstelling. De opdrachtgever zal dan dezelfde sociale bijdragen moeten betalen als voor een werknemer.

Men kan ook als uitzendkracht werken voor de opdrachtgever.

Linken:

- *KB van 28 NOVEMBER 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. (**art 3, 5°**)*
  en
- *Wet van 27 JUNI 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;*

- *KB van 5 NOVEMBER 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels*

3.1.2 KAN EEN CHAUFFEUR IN LOONDIENST ERVOOR KIEZEN OM NA HET WERK OOK NOG VOOR ANDERE WERKGEVERS TE WERKEN ALS CHAUFFEUR?

De algemene regel is dat een werknemer in principe onbeperkt bij verschillende werkgevers tegelijk kan werken. Er telt voor de arbeidswetgeving geen limiet met betrekking tot de maximale arbeidstijd, aangezien het hier gaat om verschillende werkgevers. Een werknemer kan bijvoorbeeld een voltijds contract hebben bij de ene werkgever en een halftijds contract hebben bij een andere werkgever, of via andere vormen en contracten bijwerken als werknemer.

Voor beroepschauffeurs die vallen onder de rij- en rusttijd verordeningen is het echter iets minder eenvoudig. Onbeperkt uren presteren zou immers de veiligheid voor de andere weggebruikers in het gevaar kunnen brengen.

Europa heeft zowel voor mobiele werknemers als voor zelfstandige bestuurders van voertuigen van in de EU gevestigde ondernemingen die wegvervoersactiviteiten uitvoeren een richtlijn uitgewerkt voor gemeenschappelijke Europese minimumregels over de maximale wekelijkse arbeidstijd: max 48h/week OF maximum 60 uur per week wanneer gemiddeld 48h op maximum 6 maanden wordt gewerkt. Ook voor de pauzes zijn er aparte regels: minimum 30 min tussen 6 & 9 uren arbeidstijd en min 45 min bij meer dan 9 uren arbeidstijd. In geval van nachtarbeid mag er op 24h maar maximum 10h gewerkt worden. De arbeidstijd waarover men hier spreekt de som is van de bij verschillende werkgevers gepresteerde arbeidstijd, of die welke als zelfstandige chauffeur werd gepresteerd. Deze richtlijn werd in België omgezet in Koninklijke besluiten.

Maar hoe kan een werkgever nu weten of zijn chauffeur ook nog voor een andere werkgever activiteiten uitvoert? De Europese richtlijn schrijft voor dat de werkgever de mobiele werknemer schriftelijk moet verzoeken hem een overzicht van de bij andere werkgevers gepresteerde arbeidstijd voor te leggen. De mobiele werknemer moet deze gegevens schriftelijk verstrekken.

Een chauffeur moet volgens de regels op de rij- en rusttijden zelf altijd alle arbeidstijd en beschikbaarheidstijd, sinds zijn laatste dagelijkse of wekelijkse rusttijd, manueel ingeven in de tachograaf (of op een registratieblad schrijven bij een oude analoge tachograaf).

Ook de uren waarop hij als chauffeur (als werknemer of zelfstandige) heeft bijgeklust in een andere sector (zoals de horeca) met een voertuig dat niet aan de tacho-plicht onderworpen is en voor commerciële doeleinden werd gebruikt. Idem wanneer hij met een taxi, takelwagen, bouwcamionette, … bijgewerkt heeft.

Het is dus met andere woorden zéér belangrijk dat de tachograaf altijd correct bediend wordt.

De werkgever heeft verantwoordelijkheid om toe te zien op het correcte gebruik van de tachograaf en de navolging van de rij- en rusttijdregels, alsook dat de maximale grenzen van de arbeid worden gerespecteerd, maar moet dus wel op de hoogte worden gesteld.

3.1.3 EEN CHAUFFEUR IN DIENST NEMEN UIT EEN ANDERE EU-LIDSTAAT. PRAKTISCHE PROBLEMEN EN MOGELIJKE OPLOSSINGEN

Iedere EU-burger heef het recht om in een ander EU-land werk te zoeken en te werken. Men kan als Belgische werkgever een EU-burger gewoon aanmelden in Dimona, net zoals dat voor een Belgische werknemer gebeurt. De loon- en arbeidsvoorwaarden zijn exact dezelfde. Een Poolse chauffeur zal dus hetzelfde verdienen als zijn Belgische collega en zal dat ook zo op zijn loonfiche zien staan.

Taalwetgeving

Die loonfiche zal, net als alle andere communicatie binnen de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer, in de taal moeten zijn opgesteld van het taalgebied waarin de exploitatiezetel van het bedrijf gevestigd is. De plaats dus waar de chauffeur zijn instructies krijgt en waar hij zich meestal aanbiedt om te werken. Dat betekent dat ook het arbeidscontract en de dagelijkse prestatiestaten en zelfs een eventuele ontslagbrief nadien volgens de wet ook in het Nederlands, Frans of Duits moeten worden opgesteld. Het gebied Brussel Hoofdstad is tweetalig en hier telt de taal die de werknemer (Frans of Nederlands) verkiest voor de communicatie. Deze taalregels gaan terug op de grondwet. Het is heel belangrijk om deze taalregels goed op te volgen want bij geschillen kan een rechter het schrijven zelfs als onbestaand beschouwen. Een ontslag kan daarmee als nietig worden aanzien en idem met de prestatiestaten die moeten worden afgetekend. Dit kan zware gevolgen hebben.

Niettemin kan een werkgever de documenten wel laten vertalen en deze daarna bijvoegen als bijlage bij de originele documenten. Dat is soms wel aan te raden.

Geldigheid rijbewijs en code 95

In principe moet een chauffeur een rijbewijs aanvragen in het land waar hij gewoonlijk of geregeld verblijft. Doorgaans is dat het land waar hij vanwege persoonlijke of werkgerelateerde banden minimaal 185 dagen per kalenderjaar woont. Heeft hij al een rijbewijs uit een van de andere EU-lidstaten, dan kan hij dat blijven gebruiken zolang het niet beschadigd, verloren, vervallen is of ingetrokken werd. Een hernieuwing moet dan in het woonland (gewoonlijk België) gebeuren.

Het bewijs van vakbekwaamheid (Code 95) dat in een andere EU-lidstaat werd behaald, blijft geldig. De nascholing (iedere 5 jaar) kan gevolgd worden in het land waarin men woont of werkt.

Een chauffeur uit een andere EU-lidstaat met verblijfplaats in België, in loondienst van een Belgische firma

Een werknemer die vast in dienst komt zal in de meeste gevallen (maar niet altijd!) ook verhuizen naar België. In die gevallen zal betrokkene een woning voor verblijf moeten zoeken.

Van zodra de werknemer in België komt werken en hier verblijft zal deze zijn aanwezigheid bij de gemeente moeten melden en een officieel verblijfsdocument aanvragen. Voor de eerste 3 maanden kan dat via een document genaamd “melding van aanwezigheid (bijlage 3ter)” dat de aankomstdatum vermeldt in geval van kortverblijf.

Wanneer men zich meteen voor een lang verblijf aanmeldt dan zal dat via het document “Aanvraag van een verklaring inschrijving (bijlage 19)” bij de gemeente moeten gebeuren. Na deze inschrijving word je als Unieburger in principe in het wachtregister ingeschreven in afwachting van een woonstcontrole door de politie die het verblijf kan bevestigen.

Meer info op Agentschap Integratie en Inburgering | (agii.be)

De zoektocht naar een woning verloopt niet altijd even makkelijk en soms gaat er wel wat tijd overheen. Vaak is het ook de werkgever die een handje helpt voor het vinden van een geschikte verblijfsplaats.

Er zijn verschillende mogelijkheden om in de woonst te voorzien.

De werknemer kan inwonen in een huis dat ter beschikking wordt gesteld van de werkgever. Dit kan gratis of tegen betaling van een correcte huurprijs. In beide gevallen moet de woning altijd voldoen aan de kwaliteitsregels van de regio waarin de woning zich bevindt (in Vlaanderen is dat bijvoorbeeld de Vlaamse Wooncodex, gecontroleerd door de wooninspectie) wil men niet van huisjesmelkerij beticht worden.

De kostprijs van het verblijf en het verbruik kan aangerekend worden aan de werknemer via een huurcontract. De werknemer kan dan maandelijks overeengekomen kosten voor het verblijf betalen aan de verhuurder. De verhuurder is dan gewoon een derde partij en dat kan, maar hoeft niet, de werkgever te zijn.

Enkel wanneer de werkgever zelf een woning ter beschikking stelt, is verrekening in het loon in principe ook mogelijk, maar dit systeem is aan meer regels gebonden. Het gedeelte van het loon (de huur) die in natura wordt betaald via de verhuur, moet dan vooraf schriftelijk worden vastgesteld en ter kennis van de werknemer worden gebracht bij zijn indienstneming.
De voorafgaande schriftelijke schatting van het gedeelte van het loon dat in natura wordt betaald en de voorafgaande kennisgeving aan de werknemer zijn twee voorwaarden opdat de waarde van de voordelen in natura als loon kan beschouwd worden. Indien deze beide voorwaarden niet worden nageleefd, kan de werknemer niet enkel de waarde van de voordelen in natura die door de werkgever worden toegekend betwisten, maar eveneens het feit dat een gedeelte van zijn loon op het ogenblik van de uitbetaling ingehouden wordt als voordeel in natura. Het stuk loon dat in natura wordt betaald zal in geval van huisvesting tot maximum 40% van het brutoloon bedragen. Op dit voordeel in natura wordt ook RSZ en BV berekend.

Een chauffeur uit een andere EU-lidstaat *zonder* verblijfplaats in België, in loondienst van een Belgische firma

Een werknemer (chauffeur) uit een ander EU-land kan echter ook voor een transportfirma komen werken zonder dat hij daarvoor verhuist naar België. Zo kan men bijvoorbeeld voor internationaal transport een chauffeur aannemen die woont in een ander EU-land, telkens voor enkele weken werk komt verrichten en daarna teruggaat naar zijn woning in een ander EU-land.

Deze chauffeur is in de regel bijna altijd onderweg met zijn voertuig. De nachten en de weekends brengt betrokkene door op hotel en/of in het voertuig. De chauffeur bevindt zich niet voortdurend op Belgisch grondgebied en hoeft zich niet aan te melden bij de gemeente omwille van verblijf.

De CAO voor het rijdend personeel van het goederenvervoer voor derden bepaalt dat er verblijfsvergoedingen moeten worden betaald per begonnen schijf van 24 uren wanneer de werknemers uit noodzaak van de dienst verplicht zijn om hun dagelijkse en/of wekelijkse rust, te nemen buiten hun woonplaats of buiten de in hun arbeidsovereenkomst voorziene arbeidsplaats. Een chauffeur die met andere woorden onderweg de nacht moet doorbrengen dient daarvoor een kostenvergoeding te ontvangen. Uiteraard moet de vrachtwagen degelijk uitgerust zijn met een slaapfaciliteit. De chauffeur mag ook niet voortdurend in het voertuig verblijven. De normale wekelijkse rusttijden en wekelijkse rusttijden van meer dan 45 uur ter compensatie van eerdere verkorte wekelijkse rusttijden, mogen niet in een voertuig worden genomen. Zij worden genomen in een passend gendervriendelijk verblijf met geschikte slaapfaciliteiten en sanitaire voorzieningen. Eventuele kosten voor het verblijf buiten het voertuig worden door de werkgever gedekt

Een werkgever dient voor de chauffeur zonder verblijf in België naast de gepresteerde uren ook telkens verblijfsvergoedingen dienen te betalen voor de dagen dat de chauffeur in zijn voertuig of op hotel moet doorbrengen. Dat hoeft niet wanneer de chauffeur tussendoor een nacht op de exploitatiezetel doorbrengt (de arbeidsplaats die in de arbeidsovereenkomst werd voorzien). Uiteraard dient deze overnachtingsplaats op de exploitatiezetel dan wel degelijk te zijn ingericht met de nodige faciliteiten. En uiteraard dient u ook bij de gemeente te informeren of een dergelijke overnachting op deze plaats is toegelaten. Wanneer de chauffeur frequent op deze plaats komt overnachten is er sprake van een vaste verblijfplaats en dienen de nodige meldingen voor een verblijf on België te worden gedaan.

Recht op terugkeer?

De rij- en rusttijdreglementering (EU 561/2006) voorziet in het recht voor chauffeurs om uiterlijk na 4 weken terug te kunnen keren.

Art 8, 8bis: Vervoersondernemingen plannen het werk van de bestuurders zodanig dat zij binnen elke periode van vier opeenvolgende weken kunnen terugkeren naar de exploitatievestiging van de werkgever waar de bestuurder normaal gesproken gestationeerd is en waar zijn normale wekelijkse rusttijd begint in de lidstaat van vestiging van de werkgever, OF naar zijn woonplaats, zodat hij ten minste één normale wekelijkse rusttijd of een wekelijkse rusttijd van meer dan 45 uur ter compensatie van een verkorte wekelijkse rusttijd kan nemen. (…)

Werkgevers moeten het werk van chauffeurs zodanig organiseren dat bestuurders in elke periode van maximum vier opeenvolgende weken naar de uitbatingszetel van de werkgever of naar de woonplaats van de chauffeur kunnen terugkeren om daar, naar gelang van het geval, hun normale of compenserende wekelijkse rusttijd te beginnen of door te brengen. Wanneer een chauffeur twee opeenvolgende verkorte wekelijkse rusttijden heeft genomen moet de organisatie zo zijn dat de werknemer al in de derde week kan terugkeren om zijn normale of compenserende wekelijkse rusttijd te nemen. De werkgever moet bewijzen dat hij aan deze verplichting voldoet en de stavingstukken daarvan op de bedrijfszetel bijhouden om voor te kunnen leggen bij controle.

De terugkeer van de chauffeurs gebeurt altijd op vraag van en onder gezag van de werkgever en dus moeten de hierbij gespendeerde tijd en de kosten van de verplaatsing betaald worden door de werkgever. Het is de werkgever die beslist of zijn werknemer-chauffeur terugkeert naar de uitbatingszetel van de firma dan wel naar diens woonplaats. Eens daar aangekomen begint de rusttijd en kan de werknemer vrij beslissen wat hij verder wil doen in deze tijd. Wie vanuit de onderneming (exploitatievestiging) naar huis rijdt/vliegt heeft recht op een woon-werkvergoeding die wordt berekend naargelang de afstand (zoals bepaald per CAO).

Werknemers uit andere EU-lidstaten die over en weer gaan naar hun thuisland vragen vaak meer tijd om thuis met familie te kunnen doorbrengen. Dat vraagt extra uitdagingen van de Belgische werkgever. Hoe kan men dit best organiseren?

Het systeem van nieuwe arbeidsregelingen (de grote flexibiliteit) biedt interessant mogelijkheden om daarmee om te gaan. Het biedt de mogelijkheid om in bepaalde perioden van het jaar veel meer uren te werken en deze meeruren op te spraken voor gebruik in kalmere periodes. Deze opgespaarde meeruren worden in een teller opgenomen en kunnen worden gerecupereerd voor het einde van de referentieperiode. Het is mogelijk de referentieperiodes (die nu bij veel bedrijven liggen van 1 januari tot eind juni en van 1 juli tot eind december) desgevallend te herbekijken.

Wanneer werknemers voor langere tijd naar huis willen is het aan te raden de opgespaarde uren uit de teller daarvoor aan te wenden. Uiteraard is er daarnaast ook nog het wettelijke verlof en pas in laatste orde onbetaald verlof middels een vooraf opgemaakt geschreven akkoord tussen beide partijen.

Het systeem van nieuwe arbeidsregelingen laat geen maandelijkse afrekening van de meeruren toe. Het is belangrijk om aan de werknemers duidelijk te maken dat de extra gewerkte uren worden opgespaard in functie van betaalde recuperatie. Dit veronderstelt wel dat men helder communiceert met de chauffeurs over dit systeem. De gepresteerde uren beschikbaarheidstijd worden niet in de teller opgespaard en wel meteen uitbetaald (aan 99%).

De gepresteerde uren worden op de dagelijkse prestatiestaten aangebracht die maandelijks worden afgetekend voor akkoord door beide partijen. Het is niet verboden om in onderling overleg met de werknemer bepaalde uren beschikbaarheidstijd toch te herkwalificeren als arbeidstijd op de prestatiestaat om zo meer recuperatie-uren mogelijk te maken voor een langer verblijf in het thuisland. Arbeidstijd als beschikbaarheidstijd herkwalificeren kan dan weer niet wegens in strijd met de arbeidswet.

3.2 BETALING

3.2.1 WANNEER DIENEN ER OVERLOON EN SECTORALE TOESLAGEN BETAALD TE WORDEN?

Toeslag op basis van een CAO is niet hetzelfde als overloon op basis van de arbeidswet. CAO-toeslagen worden afgesproken en vastgelegd na onderhandelingen tussen werkgeversorganisaties en vakbonden. Wanneer er overloon op gewerkte uren (overuren) moet worden betaald, is vastgelegd bij wet: de arbeidswet van 16/03/1971.

De CAO-toeslagen in het PC 140.03 zijn er voor rijdend- of niet rijdend personeel, voor garagepersoneel en voor werknemers in ondernemingen van mailhousing en prepostaal verwerken van mailings.

Overloon dient te worden betaald wanneer er wordt gewerkt boven de normale grenzen van de arbeidsduur. In het klassiek systeem dient er overloon betaald te worden boven de 9 uren arbeidstijd per dag en de 40 uren arbeidstijd per week of een lagere grens bepaald bij CAO.

In dit verband moet er ook worden gewezen dat de arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week. Meer uitleg over de arbeidsduur en de overschrijding van de normale grenzen van de arbeidsduur vindt u terug op de website van FOD WASO:

- https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden/arbeidsduur-en-vermindering-van-arbeidsduur#toc_heading_5.

3.2.1.1 Overloon op basis van de arbeidswet

Het gaat bij overloonberekeningen altijd om **effectief verrichte prestaties**: gewerkte uren. Beschikbaarheidstijd, feestdagen en gelijkgestelde dagen tellen niet mee voor de berekening van overloon.

Voorbeelden in het klassieke stelsel voor het rijdend personeel :

- Wanneer maandag een ziektedag is en van dinsdag tot en met vrijdag wordt er telkens 9 uren gewerkt, dan zal de overloongrens van 40 uren in die week niet bereikt zijn.
- Wanneer van maandag tot vrijdag telkens 9 uren wordt gewerkt, in totaal 45 uren per week, dan is de overloongrens op weekbasis bereikt (niet op dagbasis). Bij een overloongrens van 40 uren, zal men overloon moeten betalen voor 5 uren.
- Wanneer op maandag en dinsdag 10 uren gewerkt wordt en de andere dagen in die week telkens maar 6 uren, dan zal de weekgrens van niet overschreden zijn en is er slechts overloon verplicht voor de 2 overschrijdingen van de daggrens op maandag en dinsdag. (2 keer 1uur).

De overschrijdingen van zowel de dag- als de weekgrens mogen geen 2 keer worden opgeteld. De voordeligste berekening voor de werknemer telt.

Welke overloongrenzen?

Behoudens specifieke gevallen waarin er eigen bedrijfs-CAO's gemaakt zijn, zijn onderstaande grenzen in principe van toepassing.

Voor het rijdende personeel:

Voor het rijdende personeel dat in het klassieke systeem werkt, blijft de overloongrens 40 uren per week en 9 uren per dag.

In het systeem van **nieuwe arbeidsregelingen** (de zogenaamde "*grote flexibiliteit*") bij het rijdende personeel wordt de overloongrens op weekbasis per CAO verlaagd naar 39 uren per week maar dan wel gemiddeld bekeken over een periode van 6 maanden. Echter, na 988 gepresteerde of gelijkgestelde uren, valt men terug op het klassieke systeem.

Voor het niet-rijdende personeel:

Voor het niet-rijdende personeel is de overloongrens in het klassieke stelsel destijds per CAO verlaagd naar 39 uren, tenzij men in een stelsel van 12 dagen ADV (arbeidsduurverkorting) aan 40 uren per week is blijven werken. De daggrens blijft 9uren per dag.

In het systeem van **nieuwe arbeidsregelingen** (de zogenaamde "*grote flexibiliteit*") bij het niet-rijdende personeel wordt de overloongrens per CAO op weekbasis verlaagd naar 39uren per week maar dan wel gemiddeld bekeken over een periode van 6 maanden. Echter, na 988 gepresteerde of gelijkgestelde uren, valt men terug op het klassieke systeem.

Aan welke toeslag?

Overloon wordt betaald aan 50% van het uurloon tijdens de week (met inbegrip van zaterdag) en 100% van het uurloon op zon- en feestdagen. Het eventuele overloon verschuldigd op zon- en feestdagen op basis van de arbeidswet is reeds begrepen in de toeslag op CAO-basis. Met andere woorden, gewerkte uren op zondag worden altijd dubbel betaald (aan een toeslag van 100%), zelfs als het geen overuren zijn op basis van de arbeidswet.

3.2.1.2 Sectorale toeslagen op basis van CAO

Sectorale toeslagen hebben niet noodzakelijk te maken met de gewerkte uren. Ze vallen – zoals reeds gezegd – terug op gemaakte afspraken.

De belangrijkste toeslagen voor het **rijdend personeel** zijn:

- Toeslag van 100% op de **arbeidstijd** die gepresteerd wordt **op zon- en feestdagen**
- Toeslag van 50% op de **beschikbaarheidstijd** die gepresteerd wordt **op zon- en feestdagen**
- Toeslag van 50% voor de overschrijding van **de gemiddelde diensttijd** van chauffeurs in het vrachtvervoer (diensttijd bij goederenvervoer = het totaal van arbeidstijd + beschikbaarheidstijd (met inbegrip van trein- en booturen voor zover < dan 4 uren).

Daarnaast zijn er nog aparte extra's (anciënniteitsvergoeding, cadeaucheques, maaltijd- of ecocheques, ploegenpremie, nachtarbeid, vast verblijf, …) en vergoedingen (kledijvergoedingen, ARAB,..) per CAO geregeld.

Ook beschikbaarheidstijd wordt betaald op basis van de overeenkomst per CAO aan 99% van het basisuurloon van de betrokken categorie of aan 90% bij begeleiding van het voertuig dat per trein of boot wordt vervoerd.

3.2.2 KAN IK ALS WERKGEVER VERKEERSBOETES INHOUDEN OP HET SALARIS?

Artikel 23 van de wet op de bescherming van het loon geeft een strikte definitie van de inhoudingen die op het loon mogen worden gedaan. Een boete voor een verkeersovertreding staat niet op deze lijst, zelfs niet als de werkgever deze heeft "voorgeschoten" aan de werknemer. Dit is niet wat de wet bedoelt met "*voorschotten in geld door de werkgever*" (art. 23, 4°), althans niet volgens de meeste jurisprudentie.

Het totaal van alle toegestane inhoudingen mag nooit meer bedragen dan 20% van het netto uitbetaalde loon, d.w.z. na aftrek van belastingen, sociale zekerheidsbijdragen en individuele of collectieve overeenkomsten met betrekking tot bijkomende sociale zekerheidsvoordelen (bv. maaltijdcheques).

De basisregel is dat een werkgever de vrijheid van een werknemer om over zijn loon te beschikken niet mag beperken. Deze regel werd ingesteld om werknemers te beschermen tegen machtsmisbruik en willekeurige inhoudingen.

Het is dus NIET mogelijk voor een werkgever om een boete voor een verkeersovertreding eenzijdig in te houden op het loon.

Artikel 23 van de wet op de bescherming van de beloning is echter een kwestie van dwingend recht, maar niet van openbare orde.

Dit betekent dat werknemers afstand kunnen doen van de bescherming die de wet biedt, maar enkel wanneer ze het recht reeds hebben verworven.

Een werknemer moet daarom eerst volledig recht hebben op zijn loon, wat alleen mogelijk is vanaf het moment dat zijn loon opeisbaar wordt (= normale datum van loonbetaling). Een werknemer kan een overeenkomst tekenen om een verkeersboete in te houden op het loon, maar alleen op voorwaarde dat de overeenkomst wordt gesloten op het moment dat het loon opeisbaar wordt en alleen voor een beperkt deel van het nettoloon.

Hoewel de jurisprudentie hierover verdeeld is, is de dienst Controle op de Sociale Wetten van mening dat inhoudingen op het loon voor verkeersboetes, zonder toestemming van de werknemer of zonder gerechtelijk bevel, een inbreuk vormt op de wet van 12 april 1965 op de bescherming van het loon.

Vooraf ondertekende algemene overeenkomsten, waarin de werknemer instemt met de inhouding van eventuele boetes, worden absoluut niet aanvaard. Clausules in arbeidsreglementen die chauffeurs verplichten om akkoord te gaan met de aftrek van boetes zijn ook onwettig.

Conclusie: het meest aangeraden systeem is dat verkeersboetes waarvoor de werknemer verantwoordelijk is en die door de werkgever zijn betaald, na overleg door de werknemer aan de werkgever worden terugbetaald.

3.2.3 HOE WORDT HET LOON VOOR DE FEESTDAGEN BEREKEND BIJ CHAUFFEURS?

In het klassieke systeem

In het klassiek systeem wordt het loon voor een niet-gewerkte feestdag van de arbeiders in de sector van het vervoer van goederen voor derden over de weg berekend op basis van een gemiddeld uurloon volgens de bepalingen van de algemene feestdagwetgeving.

Het KB van 28.01.2005 (BS 10.02.2005) voorziet in de gedetailleerde berekeningswijze van het feestdagloon binnen de sector goederenvervoer en goederenbehandeling voor rekening van derden.

In dit KB staat ook beschreven hoe bijvoorbeeld een feestdag wordt betaald in de eerste maand van een tewerkstelling. In dat geval wordt gewoon het rooster uit het arbeidsreglement, bijvoorbeeld 7:36, gevolgd aan het normale uurloon.

Vanaf maand 2 wordt een gemiddeld dagloon berekend dat via een gemiddeld weekloon wordt omgezet naar een gemiddeld uurloon. Dat laatste (het verhoogde uurloon voor deze feestdag) wordt dan vermenigvuldigd met het aantal uren uit het arbeidsreglement voor die dag.

Op deze manier zal een feestdag in het klassieke systeem worden betaald aan een uurloon dat vaak hoger ligt dan het effectieve uurloon. Dit omdat het een verrekening is van wat gemiddeld per dag werd betaald gedurende de laatste 6 maanden voor deze feestdag (of minder indien de tewerkstelling pas later is gestart). Wie bijvoorbeeld gemiddeld ongeveer 10h per dag werd betaald tijdens de voorbije 6 maanden (arbeidstijd, beschikbaarheidstijd en toeslagen inbegrepen), die zal voor de feestdag een loon ontvangen dat hiermee overeenkomt, verrekend via een verhoogd uurloon.

In het systeem nieuwe arbeidsregelingen

In het flexibele arbeidsregime wordt het Feestdagloon volgens de wet van 17 maart 1987 betreffende de nieuwe arbeidsregelingen berekend. Dit is altijd 1/5e of 1/6^{e} (ngl het aantal dagen) van het loon van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer. Meestal zal het loon in de 5dagenweek dus overeenkomen met 7,6 x het gewone uurloon. Er dient in functie hiervan géén rekening gehouden worden met de beschikbaarheidstijd.

Het gevolg is wel dat iemand in dit systeem minder zou verdienen dan iemand in het klassieke systeem. Dit wordt opgelost via een CAO (van 30/09/2005) voor het rijdend en niet-rijdende personeel. Deze CAO zegt dat ook de berekening volgens het KB in het klassieke systeem moet worden gemaakt en dat het verschil tussen beide berekeningen wordt toelage moet worden bijbetaald. Deze bij-passing dient dan als een aparte code op de loonfiche vermeld te worden.

Een chauffeur die in het flexibele werkt binnen een 5-dagenweek zal met andere woorden voor een feestdag slechts 7h 36 betaald worden aan het gewone uurloon, MAAR het hogere dagloon dat hij zou hebben gekregen voor een feestdag in het klassieke stelsel wordt via een bijkomende premie bijgepast.

3.2.4 WANNEER DIENT HET LOON UITERLIJK TE WORDEN BETAALD EN IN WELKE VORM?

De regels voor het betalen van het loon zijn vastgelegd in de wet op de loonbescherming van 12 april 1965. Deze wet bepaalt wanneer en hoe het loon moet worden uitbetaald.

Voor arbeiders moet het loon op gezette tijden, ten minste tweemaal in de maand, met een tussenpoos van ten hoogste zestien dagen, worden uitbetaald. Voor aandelen in de winst en commissielonen gelden andere regels. Voor bedienden moet er tenminste om de maand worden betaald.

Als het loon in stukken wordt betaald, moet één van die betalingen een definitieve betaling uitmaken van het loon van de maand. Het voorschot moet bij benadering overeenstemmen met het verschuldigde nettoloon van de voorbije periode.

Het definitieve loon moet uiterlijk worden uitbetaald op de vierde werkdag na de arbeidsperiode waarvoor de uitbetaling geschiedt. Het arbeidsreglement kan een latere datum bepalen, maar dat kan uiterlijk de zevende werkdag zijn. Enkel als er een CAO is opgesteld over de betaaldatum kan het nog later.

Het loon moet uitbetaald worden in giraal geld. In de meeste gevallen betekent dat per overschrijving. Het loon kan wel nog cash worden uitbetaald voor zover er een sectorale CAO is die hierin voorziet.

In het PC 140.03 is er een CAO opgemaakt die dergelijke regeling voor de betaling in cash voorziet voor het rijdend personeel. Het maximumbedrag dat cash mag worden uitbetaald is € 200 per maand. Dit kan enkel als er een schriftelijke en uitdrukkelijke vraag is van de chauffeur en als de werkgever hiermee schriftelijk akkoord is. De betalingen mogen enkel kosten betreffen zoals ARAB en verblijfsvergoedingen. De betaling moet op papier gezet worden en ondertekend door beide partijen en bovendien moet het nadien ook op de loonfiche worden vermeld.

Ook voor taxichauffeurs is er een regeling die het mogelijk maakt om tot € 250 cash per maand van de recette uit te betalen.

Nogal wat werkgevers binnen de transportsector argumenteren dat het niet makkelijk is om de ondertekende dagelijkse prestatiestaten tijdig te bekomen opdat ze kunnen worden doorgestuurd naar het sociaal secretariaat voor de verwerking. Toch moet de definitieve afrekening van het loon tijdig uitgevoerd worden. Werken met een voorlopige berekening als soort van voorschot is niet wettelijk.

Wanneer de werknemer echter om bepaalde redenen de dagelijkse prestatiestaat nog niet heeft willen of kunnen ondertekenen, dan zal de berekening wel op basis van de voorlopige prestatiestaat moeten plaatsvinden in afwachting van een eventuele rechtzetting achteraf. Het laattijdig ondertekenen van de dagelijkse prestatiestaat door de werknemer is geen geldige reden om het loon niet tijdig te betalen.

Ook de werknemer blijft in gebreke als die zonder wettige en nauwkeurige reden de prestatiestaat niet wil tekenen of weigert om zijn bestuurderskaart te laten uitlezen.

3.3 ARBEIDSDUUR

3.3.1 WANNEER EN HOE KAN IK MIJN CHAUFFEURS UREN LATEN RECUPEREREN?

Wie zijn personeel extra uren laat doen, dient zijn werknemers ook de mogelijkheid te bieden om deze uren te recupereren.

Het algemeen principe is dat de inhaalrust moet **betaald** worden op basis van het loon toepasselijk **op het ogenblik dat de inhaalrust wordt genomen**.

De recuperatie van overuren moet verlopen in de referteperiode (meestal 1 trimester) waarin ze gepresteerd werden.

Indien de meeruren die het gevolg waren van buitengewone vermeerdering/overmacht (en waarvoor dus de daarbij horende procedure, zie Arbeidsduur en vermindering van arbeidsduur | FOD WASO werd gevolgd) in het klassieke stelsel niet meer kunnen worden opgenomen, dan mogen ze worden overgezet naar de

volgende 3 maanden en moeten die uren gerecupereerd worden in volle dagen. Indien ze niet meer kunnen worden gerecupereerd kunnen ze na die 2de periode ook worden uitbetaald.

Een uitbetaling van de overuren omwille van buitengewone vermeerdering of overmacht kan gebeuren op vraag van de werknemer (tot 130 uren per kalenderjaar).

Overuren niet recupereren, ze maandelijks laten uitbetalen en dit combineren met economische werkloosheid kan uiteraard niet. Hierbij krijgt de werknemer als het ware 2 keer betaald voor de overuren: één keer via directe betaling en één keer via economische werkloosheid op het moment dat men nog moest recupereren.

In het systeem van de nieuwe arbeidsregelingen (grote flexibiliteit) is het de bedoeling om tussendoor meeruren die gepresteerd zijn boven het gemiddelde te recupereren om het totaal aantal gepresteerde uren te beperken. Het zijn op dat moment nog meeruren (uren boven het gemiddelde) en geen overuren. Men dient de interne grens van 143 uren te respecteren. Eens de arbeidsduur 988 uren binnen de periode van 6 maanden is voldaan valt men terug op het klassieke systeem.

De overuren die na deze terugval in het klassieke systeem worden gepresteerd (boven de 38 uren/week) dienen ofwel gerecupereerd te worden of kunnen op vraag van de werknemer afgerekend worden op het einde van de betaalperiode (die in de praktijk ook de referteperiode van 6 maanden afsluit). Na de betaling staat de teller weer op 0 voor de volgende referteperiode van 6 maanden.

Het is niet toegelaten om binnen het systeem van nieuwe arbeidsregelingen de meeruren op maandbasis uit te betalen. Een uitzondering is wel mogelijk voor een beperkt aantal uren via het systeem van vrijwillige overuren (ingevoerd via de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk) maar enkel na toepassing van de daarvoor beschreven procedure.

- Vrijwillige overuren | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (belgie.be)

Voor deeltijdse chauffeurs geldt een eigen regeling. Zij vallen nooit onder het systeem van grote flexibiliteit. In principe worden de overuren bij hen meteen uitbetaald.

Bij gebrek aan een sectorale CAO kunnen bijkomende uren enkel mits akkoord van de deeltijdse werknemer worden verricht. Als de werkgever oplegt om systematisch bijkomende uren te presteren (gemiddeld 20% van het overeengekomen werkrooster en minimum 1 extra uur per week), dan kan de werknemer vragen om de extra gepresteerde uren toch te recupereren. Deze inhaalrust moet dan toegekend worden binnen de 13 weken volgend op het kwartaal. De werknemer kan in dat geval ook verzoeken om de arbeidsovereenkomst uit te breiden.

Vanaf het ogenblik waarop de deeltijdse werknemer de normale grenzen van de arbeidsduur overschrijdt, worden er overuren gepresteerd die recht geven op overloon en op inhaalrust net zoals dat bij voltijdse werknemers het geval is.

- Deeltijdse arbeid | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (belgie.be)

Het belang van een teller op de loonfiche

Er is per CAO binnen PC 140.03 bepaald dat er op de loonfiches duidelijk dient te worden vermeld wat het maandelijkse saldo is van de diensttijd en van **het saldo van de te recupereren uren.**

De loonfiches in PC 140.03 moeten volgende bevatten:

- In het klassieke systeem: een teller van het aantal te recupereren overuren dat nog open staat + teller diensttijd. Een teller voor bijkomende uren in geval van een deeltijdse werknemer.

- In het systeem nieuwe arbeidsregelingen: een teller van het aantal te recupereren meeruren, gepresteerd boven het gemiddelde, een teller van het aantal uren van de 988 die al zijn

opgenomen (arbeidsduur), een teller met het aantal effectief gepresteerde arbeidsuren (arbeidstijd) + teller diensttijd

De mededeling van deze tellers is belangrijk want een werknemer heeft het recht heeft om te weten hoeveel meer-uren er gepresteerd zijn. Die uren zijn immers in de regel ook nog niet betaald (met uitzondering van eventueel toepasselijk overloon en CAO-toeslagen).

3.3.2 WAAROM DIEN IK EEN UURROOSTER IN HET ARBEIDSREGLEMENT OP TE NEMEN?

Artikel 38bis van de arbeidswet bepaalt dat de uurroosters moeten worden nageleefd en dat het aldus verboden is arbeid te verrichten of te laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement. Er zijn echter uitzonderingen mogelijk en één van die uitzonderingen is er voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen, (….)

Niettemin moet er toch een standaard uurrooster in arbeidsreglement worden opgenomen, want hoewel 38bis van de arbeidswet toelaat om af te wijken van het standaard-uurrooster, is toch de wet op de arbeidsreglementen 8 april 1965 van toepassing voor de chauffeurs van PC 140.

Die verplichting is niet zonder reden. Dit is onder andere van belang voor de juiste berekening van het feestdagloon (en gewaarborgd loon). Het opgenomen meest gangbare rooster geeft aan of er in een vijf- dan wel een zes-dagen-week gewerkt wordt.

Ook wie in zijn onderneming gebruik wil maken van het systeem van nieuwe arbeidsregelingen zal dit bij invoering moeten opnemen in het arbeidsreglement, met vermelding van het standaard uurrooster.

De vaste deeltijdse werkroosters moeten ook worden opgenomen. Bovendien moet, voor werknemers die in een variabel werkrooster werken, het arbeidsreglement een algemeen kader vastleggen, dat zowel betrekking heeft op de grenzen van de variabiliteit, als op de voorwaarden voor het ter kennis brengen van de variabele werkroosters aan de betrokken deeltijdse werknemer.

Hierdoor weten de werknemers vooraf wanneer ze zullen moeten werken.

Een afschrift van het arbeidsreglement moet worden bijgehouden op iedere plaats waar werknemers worden tewerkgesteld (met inbegrip van de tijdelijke werven). De werknemers moeten er op elk ogenblik en ongehinderd kunnen in kijken. Het is dus verplicht om in elk voertuig waarin gewerkt wordt een arbeidsreglement te voorzien. Dit kan ook digitaal.

3.3.3 IK HEB EEN CHAUFFEUR IN LOONDIENST DIE GRAAG DEELTIJDS WIL GAAN WERKEN. KAN DAT EN ZO JA, WELKE IMPACT ZAL DAT HEBBEN OP ZIJN LOON?

Een werknemer kan na overeenkomst met de werkgever bijvoorbeeld 4/5 den werken als chauffeur.

Deze keuze heeft echter bepaalde consequenties. Men zal bijvoorbeeld géén gebruik meer kunnen maken van het systeem nieuwe arbeidsregelingen (ook wel genoemd: “grote flexibiliteit”) waarbij men de gepresteerde meeruren per week kan opsparen om deze later te recupereren op momenten dat het minder druk is om zo tot een gemiddelde arbeidsduur van 38h per week te komen over een periode van 6 maanden.

Het systeem van nieuwe arbeidsregelingen voor rijdend personeel in de transportsector maakt ook het mogelijk om per dag langere dagen te werken (tot 12h per dag) zonder dat de werkgever hiervoor overloon moet betalen voor rijden, laden en lossen, documenten invullen, tanken, edm… De beschikbaarheidstijd-uren tellen niet mee voor de berekening

Wanneer men deeltijds werkt dan zal de overloongrens in de meeste gevallen op 9h per dag komen te liggen omdat men terugvalt op het klassieke arbeidsregime. Naargelang het soort deeltijdse overeenkomst moet er ook nog overloon worden uitbetaald op het aantal bijkomende uren dat boven het aantal uren in de arbeidsovereenkomst wordt gepresteerd.

Een deeltijdse chauffeur met ‘vast uurrooster’ zal vanaf het 13de bijkomende uur waarop hij werkt recht krijgen op een toeslag van 50% of 100% (op zondag of een feestdag). Een chauffeur met een ‘variabel

deeltijds werkrooster' zal de toeslag op bijkomende uren pas ontvangen na 3h en 14 min / week vermenigvuldigd met het aantal weken in de referentieperiode (van maximum een jaar), bijvoorbeeld 42h op 13 weken. Deze toeslagen gelden voor bijkomende uren die gepresteerd worden naast of bovenop het aangekondigde uurrooster of boven het gemiddelde aantal uren per week.

Wanneer men als deeltijdse chauffeur meer uren per week werkt dan in de arbeidsovereenkomst staat vermeld, dan zal men die uren in de regel op het einde van de referentieperiode uitbetaald moeten krijgen, al dan niet met toevoeging van een toeslag voor gepresteerde meeruren of verschoven uren.

Iemand die regulier deeltijds werkt en veel meer uren werkt dan zijn uurrooster voorschrijft, zal bijgevolg duurder zijn voor de werkgever en sneller botsen op de toegelaten weekgrenzen.

Opgelet! Wanneer iemand minder uren gaat werken omwille van tijdskrediet, ziekte of andere redenen, dan zijn enkel meeruren die opgelegd zijn door de werkgever toegestaan wanneer die niet systematisch voorvallen. Als men meer uren werkt dan moeten de meeruren gerecupereerd worden binnen de wettelijke voorziene periode en zeker ook binnen de dagen dat er normaal gewerkt wordt tijdens de periode van de onderbreking, want anders kan men als werknemer zijn uitkering verliezen.

Het is belangrijk om bij tewerkstelling van deeltijdse werknemers de opgelegde voorschriften goed na te volgen. Zie hiervoor ook het antwoord op de volgende vraag.

↳ Deeltijdse arbeid | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (belgie.be)

3.3.4 WELKE VOORSCHRIFTEN MOET IK VOLGEN WANNEER IK EEN DEELTIJDSE WERKNEMER TEWERKSTEL?

Wanneer de sociale inspectiediensten iemand zien werken die deeltijds tewerkgesteld is, dan zullen ze controleren of deze persoon wel 'regelmatig aan het werk is'. De inspecteur zal met andere woorden nagaan of de betreffende persoon wel echt deeltijds werkt en niet gewoon voltijds zonder aangifte van de gewerkte uren.

Juist omwille van de strijd tegen sociale fraude heeft de wetgever een principe ingevoerd dat luidt dat deeltijdse werknemers worden vermoed, behoudens bewijs van het tegendeel, hun prestaties te hebben uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst in de hoedanigheid van voltijds werknemer. Dit is zo in volgende gevallen:

- Bij ontstentenis van bekendmaking van de deeltijdse werkroosters;
- Bij ontstentenis van inschrijving in de controledocumenten van de afwijkingen op het normaal rooster van de deeltijdse werknemers of van gebruik van een toegelaten systeem van tijdsopvolging.

Het is aan de werkgever om ten aanzien van de RSZ te bewijzen dat een chauffeur wel degelijk deeltijds werkzaam is en niet voltijds. Wanneer hij dit niet kan, loopt de werkgever het risico dat hij de werknemer voltijds zal moeten aangeven voor de voorbije 3 jaar.

Voorkomen is dus beter dan genezen! Maar hoe doe je dat het best?

3.3.4.1 De bekendmaking via het arbeidsreglement

Het normale deeltijdse werkrooster kan je als werkgever bekend maken door het op te nemen in het arbeidsreglement.

De werkgever moet binnen de 8 dagen vanaf de datum van inwerkingtreding van het arbeidsreglement (of de wijziging aan het arbeidsreglement) een afschrift bezorgen aan het regionaal bureau van Toezicht op de Sociale Wetten. Dit document kan online worden ingevoerd via **www.arbeidsreglement.belgie.be** (NL), **www.reglementdetravail.belgique.be** (FR), **www.arbeitsordnung.belgien.be** (DE) indienen. De toegang tot deze applicatie gebeurt met de elektronische identiteitskaart (eID). Het systeem van aanmelden is hetzelfde als bij andere onlinediensten van de overheid (zoals *Tax-on-web*).

Een afschrift van het arbeidsreglement moet worden bijgehouden op iedere plaats waar werknemers worden tewerkgesteld (met inbegrip van de tijdelijke werven). De werknemers moeten er op elk ogenblik en ongehinderd kunnen in kijken. Het is dus verplicht om in elk voertuig waarin gewerkt wordt een arbeidsreglement te voorzien. Dit kan ook digitaal.

De vaste en variabele deeltijdse werkroosters moeten ook worden bekendgemaakt in het arbeidsreglement om de werknemers vooraf in te lichten over de uit te voeren prestaties zodat zij weten wanneer zij zullen moeten werken. Ook voor werknemers die in een variabel werkrooster werken, moet het arbeidsreglement een algemeen kader vastleggen, dat zowel betrekking heeft op de grenzen van de variabiliteit, als op de voorwaarden voor het ter kennis brengen van de variabele werkroosters aan de betrokken deeltijdse werknemer.

3.3.4.2 Een kopie van de Deeltijdse arbeidsovereenkomst kunnen voorleggen

Een kopie van de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemer of een uittreksel ervan met de werkroosters, zijn identiteit, zijn handtekening en die van de werkgever moet worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Het loon mag wel geanonimiseerd worden. Dit afschrift of uittreksel kan zowel op papier, als elektronisch worden bewaard.

3.3.4.3 Het bijhouden van de afwijkingen

Op de momenten dat een deeltijdse werknemer afwijkt van het uurrooster, dient deze in principe vooraf een afwijkingsregister in te vullen dat kan worden voorgelegd bij controle. Voor mobiele werknemers is dit register evenwel niet verplicht gesteld. Niettegenstaande kan via de tachograafgegevens op de bestuurderskaart perfect worden aangegeven hoeveel uren en wanneer een chauffeur gewerkt heeft. De tachograafgegevens zijn een ideaal medium om de inspectie te overtuigen dat de betrokken chauffeur wel degelijk echt deeltijds werkt.

De algemene regels over deeltijdse arbeid zijn terug te vinden bij de vorige vraag.

3.3.5 WAT IS HET SYSTEEM GROTE FLEXIBILITEIT EN HOE KAN IK DIT GEBRUIKEN VOOR MIJN CHAUFFEURS?”

Voor het rijdend personeel is in PC 140.03 een speciale regeling uitgewerkt waarbij chauffeurs over een periode van gemiddeld 6 maanden aan de wekelijkse arbeidsduur kunnen voldoen. Het systeem van **nieuwe arbeidsregelingen** voor het rijdend personeel, bijgenaamd “de grote flexibiliteit”, is ingevoerd per CAO in de vervoerssector in uitvoering van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.42 van 2 juni 1987 van de Nationale Arbeidsraad.

Door dit systeem is het mogelijk als chauffeur op dagelijkse en wekelijkse basis méér **arbeidstijd** te presteren dan in het klassieke systeem zonder dat er daarvoor overloon moet worden betaald. De **arbeidsduur** wordt over een referentieperiode van 6 maanden vastgelegd.

In het klassieke systeem moet er overloon betaald worden boven de 9h arbeid per dag en 40h arbeid per week.

Hoe werkt dit systeem van grote flexibiliteit?

De **gemiddelde wekelijkse arbeidsduur**, gerekend over een periode van **zes maanden betreft 38 uren**. De totale arbeidsduur van **988 h** (= 26 weken van 38h) geldt voor de referentieperiode van 6 maanden (meestal loopt die van 1 jan tot 30 juni en van 1 juli tot 31 december, maar dit kan ook anders gepland worden). In de CAO (van 28/9/1999) zelf staat 1014 uren (= 26 weken x 39h), maar de **arbeidsduur** werd later door de wet verminderd tot 38h/week of 988h op 6 maanden.

Per maand binnen het systeem van nieuwe arbeidsregelingen moet de werkgever **een gewaarborgd dag- en weekloon** betalen volgens het vooropgestelde uurrooster in het arbeidsreglement (volgens de 5 of 6-dagen-week) zodat de chauffeur altijd zeker is van zijn loon. Ook al heeft de chauffeur die maand minder gewerkt,

dan nog moet de werkgever in de betaling van 38h arbeidsuren voorzien. Meestal kan hij dat doen door gebruik te maken van extra gepresteerde uren van de voorbije weken en maanden die in de teller zijn opgenomen.

Om te voorkomen dat er te veel en te snel extra uren zouden worden gepresteerd is er ook een rem op het systeem voorzien. Wanneer **de interne grens** van 143 uren boven de gemiddelde arbeidsduur bereikt is mag het systeem van grote flexibiliteit niet verder uitgevoerd worden. Er moet dan eerst gerecupereerd worden.

Vanaf het 989ste uur (gewerkte of **gelijkgestelde uur**) vervalt het systeem van grote flexibiliteit en valt men terug in het klassieke systeem waarbij de gewone overloon-grenzen voor gewerkte uren van toepassing worden. Op de maandelijkse loonfiche moet de werknemer via een aparte teller kunnen zien wanneer de 988h voorbij zijn.

De gepresteerde uren boven het gemiddelde worden maandelijks opgespaard in **een teller** die duidelijk op de loonfiche moet zijn aangebracht. Het gaat om een teller die de nog te recupereren uren weergeeft.

In de praktijk komt het erop neer dat een chauffeur binnen het systeem van nieuwe arbeidsregelingen meestal weinig of geen overloon zal ontvangen gedurende de eerste maanden van de referentieperiode omdat er geen nog overuren worden gepresteerd zolang men nog niet aan 988h komt. Pas later in de referentieperiode, wanneer de 988h voorbij zijn en de werknemer voor de overblijvende tijd van de 6 maanden weer in het klassieke systeem terecht komt, kan er sprake zijn van recht op overloon.

Als er op het eind van de referentieperiode nog uren in teller staan, dan moeten deze uren worden toegekend.

Opgelet !: de gepresteerde meer-uren gewoon maandelijks uitbetalen en de teller telkens weer naar nul brengen is wettelijk helemaal niet toegelaten!

Er is wel nog een systeem mogelijk van vrijwillige overuren (zgn Wet Peeters) die wel maandelijks kunnen worden uitbetaald, maar daarvoor moeten voorafgaandelijk de nodige procedures worden ingevoerd.

Belangrijke voorwaarden om het systeem van nieuwe arbeidsregelingen te kunnen toepassen:

Een onderneming kan dit systeem pas toepassen nadat het officieel is opgenomen in het geregistreerde arbeidsreglement. Er moet een uurrooster worden vermeld en de referentieperiode met vermelding van begin en einde van de referentieperiode van 6 maand. Om een arbeidsreglement te wijzigen moet de wettelijke procedure worden gevolgd.

De chauffeurs moeten tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of met een vervangingsovereenkomst en ze moeten voltijds werken. Recent is dit principe wel versoepeld naar voltijdse arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur mits aan bepaalde regels wordt voldaan.

Ook voor niet-chauffeurs geldt er een systeem van nieuwe arbeidsregelingen waarbij tot 10h per dag mag worden gewerkt zonder toeslag binnen een systeem waarbij ook gemiddeld 988h per 6 maanden wordt gewerkt. Werknemers in een weekendploeg kunnen elk weekend 2 keer 12 uur worden tewerkgesteld en 12h op de 10 wettelijke feestdagen.

Bijkomende regels voor niet-chauffeurs zijn dat de wachttijd (welke niet bij de arbeidstijd wordt gerekend) beperkt wordt tot maximum 2h per dag en 10h per week en dat tussen 2 dagelijkse prestaties minimum 12h rust moet zitten.

Gebruikte termen

Arbeidsduur
totaal van gewerkte en/of gelijkgestelde uren.

Gelijkgesteld uur
een betaald uur dat gelijkgesteld wordt met werken zoals verlof, ziekte, feestdag-uur, ...

Arbeidstijd
uitsluitend beperkt tot effectief gewerkte uren. Arbeidstijd zijn de werkuren zoals bepaald in de CAO van 7/11/2022. Zie ook infra vraag 3.5.8.

Beschikbaarheidstijd
tijd die via de arbeidswet onttrokken is aan de definitie van arbeid, maar toch betaald wordt aan 99% (of 90% bij Begeleiding van het voertuig dat per trein of boot wordt vervoerd) van het loonbarema. Beschikbaarheidstijd zijn de gepresteerde uren zoals bepaald in de CAO van 7/11/2022. Zie ook infra vraag 3.5.8.

Interne grens
is een rem op het systeem: wanneer de grens van 143 uren boven de gemiddelde arbeidsduur bereikt is mag het systeem van grote flex niet verder uitgevoerd worden. Er moet dan eerst gerecupereerd worden. Indien dit toch niet gebeurt maakt men op oneigenlijke wijze gebruik van het systeem van het systeem nieuwe arbeidsregelingen.

3.4 SPECIFIEKE REGELS VOOR VERVOER

3.4.1 WAT BETEKENEN DE TERMEN ARBEIDSTIJD, BESCHIKBAARHEIDSTIJD, VAST VERBLIJF, … VOOR HET RIJDENDE PERSONEEL VAN PC 140.03

De term “arbeid” is omschreven in de arbeidswet van 16 maart 1971.

In artikel 19 van die wet wordt het mogelijk gemaakt om na verzoek van het paritair Comité ten aanzien van (onder andere) vervoersondernemingen via Koninklijk besluit bepaalde activiteiten aan de definitie van “arbeid” te onttrekken. Dat is ook gebeurd. Men heeft voor zich bij de opmaak van het meest recente KB in PC 140.03 gebaseerd op de definities in een Europese richtlijn 2002/15/EG. Ook in andere PC’s zijn soortgelijke KB’s opgesteld.

Nadat het KB is verschenen met de onttrokken tijden, werden de termen “arbeidstijd”, “beschikbaarheidstijd”, “diensttijd”, “werktijdonderbrekingen”, “rusttijden” en “vast verblijf” verder omschreven in een CAO voor het rijdende personeel van PC 140.03. Er werd in die CAO’s ook in een betaling voorzien voor bepaalde van deze activiteiten.

Er wordt voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur en van het overloon geen rekening gehouden met de beschikbaarheidstijdstijd, vast verblijf, de werktijdonderbrekingen en rusttijden. Sommige van deze tijden (beschikbaarheidstijd, vast verblijf, toeslagen op diensttijd) worden wel betaald en dit wordt gereglementeerd via de CAO voor het rijdende personeel.

Arbeidstijd

1. De tijd die wordt besteed aan:
   - het rijden, laden en lossen;
   - het schoonmaken en het technisch onderhoud van het voertuig;
   - de werkzaamheden om de veiligheid van het voertuig of de lading te verzekeren;
   - de werkzaamheden om te voldoen aan wettelijke of bestuursrechtelijke verplichtingen in verband met het vervoer, met inbegrip van het toezicht op laden en lossen, afwikkeling van administratieve formaliteiten bij de politie, de douane, enz;
2. Voor bepaalde vervoerspecialiteiten kunnen bepaalde vormen van laad- en losoperaties ook onder punt 1 worden gezet mits voorafgaandelijk akkoord van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek;
3. De wachttijden bij laden en/of lossen waarvan de vermoede/ verwachte duur overschreden wordt, worden eveneens gerekend tot arbeidstijd;
4. Alle overige tijden van fysieke arbeid in het raam van de arbeidsopdracht van de werknemer worden ook als arbeidstijd beschouwd ingevolge de algemene arbeidswetgeving.

Beschikbaarheidstijd

De tijd die wordt besteed aan:

- Andere periodes dan pauzes of rusttijden, waarin de werknemer niet op de werkplek behoeft te blijven, doch beschikbaar moet zijn om gevolg te kunnen geven aan eventuele oproepen om de rit aan te vatten of te hervatten, of om andere werkzaamheden uit te voeren;
- De periodes waarin de werknemer een per veerboot of trein vervoerd voertuig begeleidt;
- De wachttijden aan grenzen of bij laden en/of lossen die worden vermoed vooraf gekend te zijn, zoals hierna bepaald:
    - twee uur per laad- en/of losoperatie in het nationaal vervoer;
    - vier uur per laad- en/of losoperatie in het internationaal vervoer;
    - twee uur voor de wachttijden aan de grenzen.

Tenzij de werkgever vóór het vertrek of net vóór het daadwerkelijk begin van de periode in kwestie een andere verwachte duur heeft kenbaar gemaakt aan de werknemer.

- de wachttijden ten gevolge van de rijverboden;
- de tijd doorgebracht gedurende de rit naast de bestuurder of in de slaapcabine;
- de meertijd die de werknemer nodig heeft om de afstand af te leggen van en naar de plaats waar het voertuig zich bevindt indien dit niet op de gebruikelijke plaats is gestald;
- de wachttijden die verband houdt met de tol quarantaine- of medische aangelegenheden;
- de tijd gedurende dewelke de werknemer aan boord of in de nabijheid van de wagen verblijft, ten einde de veiligheid van de wagen en de goederen te verzekeren, maar geen arbeid presteert;
- de tijd gedurende welke geen arbeid verricht wordt maar tijdens dewelke de aanwezigheid aan boord of in de nabijheid van de wagen vereist is ten einde de verkeersreglementen na te komen of de verkeersveiligheid te verzekeren.

De verwachte duur van de hierboven vermelde twee laatste tijden wordt vermoed **maximaal 96 uur per maand** te bedragen.

Diensttijd

Onder diensttijd wordt verstaan de som van arbeidstijden en beschikbaarheidstijden, inbegrepen de trein- en booturen voor trajecten van minder dan vier uur, uitgezonderd de andere trein- en booturen en het vast verblijf. Zie hiervoor ook infra vraag 3.4.4. van dit onderdeel.

Werktijdonderbrekingen

De som van de volgende tijden:

1. De reglementaire onderbreking van de rijtijd;
2. De tijd besteed aan de eetmalen;
3. De tijd waarover de werknemer vrij kan beschikken;

   De tijd die de werknemer zichzelf toe eigent.

Rusttijden

1. De dagelijkse en wekelijkse rusttijd zoals vastgelegd in de rij-en rusttijdenreglementering;
2. In de dagelijkse rusttijd is inbegrepen:
    - de tijd die nodig is om zich te kleden en te wassen vóór en na de arbeid;
    - tijd die nodig is om de afstand van zijn woonplaats naar de onderneming of de gebruikelijk standplaats van het voertuig af te leggen en omgekeerd;
    - ingeval van specifiek vervoer waar de permanente aanwezigheid van de werknemer wettelijk vereist is, wordt beschouwd dat indien een verblijfsvergoeding wordt uitgekeerd, de werknemer minstens acht uur rust heeft genomen. In geen geval kan de betaling van andere prestaties gecumuleerd worden met de verblijfsvergoeding.

Vast verblijf

Indien de werknemer, uit noodzaak van de dienst, geen prestaties levert tussen twee dagelijkse rusttijden of tussen een dagelijkse en een wekelijkse rusttijd (zoals voorzien in de rij- en rusttijdreglementering) en die tijd opneemt buiten de woonplaats of buiten de in de arbeidsovereenkomst voorziene werkplek.

3.4.2 HOE WERKEN DE FUNCTIECLASSIFICATIES?

Sinds 1/1/2023 is een nieuwe functieclassificatie voor het rijdend personeel. De oude functieclassificatie hield enkel rekening hield met de grootte of het gewicht van de vrachtwagen. Het onderscheid tussen een vrachtwagenchauffeur, een chauffeur van een bestelwagen en een koerier werd vanaf 1 januari 2023 opgeheven.

De functies worden voor het rijdend personeel **ondergebracht op 4 niveaus.**

Onder "rijdend personeel" wordt begrepen: elke functie die met een voertuig of ander vervoermiddel goederen vervoert over de weg voor rekening van derden. Het omvat het uitvoeren van transporten (en mogelijk gerelateerde taken) met een vervoermiddel, ((motor) fiets, auto, bestel- of vrachtwagen, ...) op een efficiënte en verantwoorde manier en rekening houdend met specifieke randvoorwaarden (zoals wetgeving en/of interne afspraken). Concreet gaat dit over een hulparbeider, begeleider, vrachtwagenchauffeur, chauffeur besteldiensten, fietskoerier, skater... enz.

Van iedere chauffeur wordt verwacht dat die de normale taken aankan zoals het in ontvangst nemen en zich eigen maken van de werkopdrachten, het treffen van de nodige voorbereidingen van het transport (vb. tanken, route bepalen, zien welke administratie dient uitgevoerd te worden, ...) om de rit tot een goed einde te kunnen brengen.

Hierbij hoort ook het uitvoeren van een voorafgaandelijke inspectie van het voertuig en de eventuele trekker naar bijvoorbeeld de staat van de banden, olie- en brandstofniveau, werking tachograaf, eventuele schade, netheid, benodigde sleutels, persoonlijke beschermingsmiddelen, …Een chauffeur wordt ook geacht aandacht te hebben voor de benodigde verplichte documenten aan boord. (Vb. verzekeringspapieren, transportlicentie, inschrijvingsbewijs, geldig rijbewijs, detacheringsverklaring, ...), moet de GPS en boordcomputer kunnen bedienen, nagaan of de lading veilig en stevig is vastgezet en de nodige verplichtingen daartoe navolgen.

Elke **nieuwe chauffeur** wordt ingeschaald in een van de 4 functieniveaus bij de indiensttreding. Dit gebeurt op basis van de functie/taken die hij/zij op dat ogenblik uitoefent.

Voor iedere chauffeur die reeds in dienst was op 1 januari 2023 moest de weging ten laatste op 1 januari 2023 gebeuren op basis van de op dat ogenblik uitgeoefende functie/taken. Bij de invoering van deze functieclassificatie bleef minstens het bestaande loon gewaarborgd voor de betrokken werknemers.

Indien op bedrijfsvlak een gunstiger uurloon wordt toegekend, heeft dit hogere uurloon voorrang op voormelde minimumlonen.

Bij ELKE aanpassing/evolutie van het takenpakket van de chauffeur moet een nieuwe weging/inschaling van de functie gebeuren.

De 10 beoordelingscriteria om de functie te wegen zijn de volgende:

1. Type rijbewijs vereist voor de functie;
2. Graad van autonomie en planning;
3. Aantal leveringsadressen per dag;
4. Fysieke inspanningen;
5. Graad waarin men bijkomende hulpmiddelen, technische toepassingen of installaties moet kunnen manipuleren;
6. Mate waarin de chauffeur de lading moet controleren;
7. Complexiteit van het laad- en losproces;
8. Vereiste technische of reglementaire kennis;
9. Mate waarin bijkomende randtaken moeten uitgevoerd worden;

10. Mentorship of andere chauffeurs opleiden.

Via Functieclassificaties (funct14003.be) kan je zelf de test uitvoeren.

Er worden via deze tool 10 vragen gesteld die men dient te beantwoorden. Op het einde krijgt men het niveau waarin de bewuste werknemer dient ingeschaald te worden.

Een nieuwe inschaling of wijziging moet altijd eerst voorgelegd worden aan de werknemer die eventueel nog opmerkingen kan formuleren (eventueel bijgestaan door een vakbondsafgevaardigde of vakbondssecretaris).

Bij het invullen van de vragen moet men rekening houden met de dagelijkse realiteit van de chauffeur en diens werkelijk uitgeoefende taken op dat ogenblik. Niet met wat die persoon kan of met situaties die zich sporadisch zouden kunnen voordoen.

3.4.3 IK WIL NAAST MIJN CHAUFFEURS IN MIJN TRANSPORTFIRMA OOK ENKELE MECANICIENS IN DIENST NEMEN. ONDER WELK PARITAIR COMITE ZULLEN ZIJ VALLEN?

↳ Link: Bepaling van het bevoegd paritair comité | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (belgie.be).

Transporteurs die groter worden en zelf een garage inrichten om hun voertuigenpark te onderhouden en depannages uit te voeren stellen al eens de vraag onder welk paritair comité ze het personeel dat de reparaties uitvoert kunnen tewerkstellen. Moet dat onder PC 112 zijn of ook onder het vertrouwde PC 140.03 gebeuren? Indien het laatste, hoe moet men die mecaniciens dan juist betalen?

Belangrijk bij deze keuze is te weten dat behoudens (beperkte) uitzonderingen de algemene regel geldt: “Eén paritair comité per werkgever”. Een werkgever valt in principe onder één enkel paritair comité, volgens het principe "de bijzaak volgt de hoofdzaak". De hoofdactiviteit is de economische activiteit waaraan de meeste arbeidsuren worden besteed of waaraan de meeste personeelsleden worden tewerkgesteld.

Een werkgever die voornamelijk vervoerswerken uitvoert zal zijn mecaniciens dus in de regel onder PC 140.03 moeten inschrijven. Mocht hij beslissen een aparte zaak uit te bouwen die als zelfstandige garage gaat fungeren, dan zal hij desgevallend het betrokken personeel onder PC 112 kunnen inschrijven, zo ook de chauffeur die occasioneel vervoerswerken zou uitvoeren voor deze garage.

De loonbarema’s in beide PC’s vertonen niet zo veel verschillen. De reden daarvoor was dat vroeger het barema voor het garagepersoneel in PC 140.03 gekoppeld was aan het barema van pc 112.

Belangrijk is ook te weten dat het loon van personeel dat plots onder een ander paritair comité heringeschaald wordt niet kan verminderd worden wanneer de nieuwe inschaling lager zou liggen. Het omgekeerde kan wel.

↳ Behoud van de collectieve arbeidsvoorwaarden | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (belgie.be).

Ter info

PC 112: het Paritair Comité voor het garagebedrijf is bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten de garageondernemingen waar al dan niet bijkomstig reparaties van koetswerk, ongeacht het materieel, worden verricht.

PC 140.03: Paritair Subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden Garagepersoneel

↳ Bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (belgie.be).

3.4.4 WAT BETEKENT DE TERM "DIENSTTIJD" IN DE VERVOERSSECTOR?

Het begrip diensttijd komt in het paritair comité voor het vervoer en de logistiek (PC 140) voor in verschillende subcomités.

Er bestaat een diensttijd voor PC 140.01 (personenvervoer voor derden), in PC 140.03 (goederenvervoer voor derden) en in PC 140.05 (Verhuisondernemingen).

Maar diensttijd betekent niet altijd hetzelfde. Niettemin is de oorsprong wel gelijk. Die ligt bij artikel 19 van de arbeidswet. Daarin staat dat de arbeidsduur van de werknemers niet meer mag belopen dan 8 uren per dag of 40 uren per week. Er staat ook bij dat onder arbeidsduur wordt verstaan: de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever.

Maar op verzoek van het bevoegde paritair comité, kan de Koning de tijd bepalen gedurende welke het personeel ter beschikking van de werkgever is. En dit kan ten aanzien van: 1° ***de vervoerondernemingen*;** 2° ***de werknemers tewerkgesteld aan vervoerwerken en*** 3° de werknemers tewerkgesteld aan werken die hoofdzakelijk bij tussenpozen worden verricht.

De Koning heeft dat ook gedaan. Het is te zeggen: er zijn koninklijke besluiten gemaakt om bepaalde activiteiten die deze werknemers uitvoeren te onttrekken aan het begrip arbeid.

Zo komt het dat bijvoorbeeld de uren van een vrachtwagenchauffeur die als 2de chauffeur worden doorgebracht naast de bestuurder niet als arbeid worden aanzien, maar als "beschikbaarheidstijd". Het stelt de werkgever in staat om de werknemers meer uren te laten presteren, zonder op de grenzen te botsen of zonder te veel overloon te moeten betalen. Ook bij chauffeurs die personenvervoer doen en bij de verhuizers is een deel van activiteiten aan de definitie van arbeid onttrokken bij KB.

En ook voor werknemers in sommige andere sectoren die ook de bovenstaande activiteiten doen zijn er KB's opgemaakt.

Maar het is niet omdat een activiteit niet meer als "arbeid" wordt gezien (volgens de arbeidswet) dat het niet kan worden vergoed. Daarom zijn er CAO's opgesteld die de betaling regelen. Dat kan op verschillende manieren gebeuren, naargelang de afspraken die per CAO zijn vastgelegd in de sector.

Binnen het collectief personenvervoer (PC 140.01) over de weg spreekt men over "diensttijd" voor rijdend personeel als de periode tussen twee dagelijkse rustperioden. Dat wil zeggen dat de gewone pauzes tussendoor ook inbegrepen zijn.

Bij de verhuizers (PC 140.05) telt ook alles mee, maar wel met uitzondering van de tijden besteed aan de rustperioden, aan de maaltijden en aan de voorziene onderbrekingen van de rijtijd, van maximum 1 uur per dag en van 5 uren per week.

Voor de chauffeurs van goederen (PC 140.03) betekent **diensttijd de optelsom van de arbeidstijd + de beschikbaarheidstijd** (met inbegrip van trein- en booturen voor zover < dan 4uren) en uitgezonderd de uren voor het vast verblijf. Het begrip diensttijd wordt gebruikt om het totaal aantal gepresteerde uren (zonder de pauzes edm) te omvatten.

Als iemand heel veel uren heeft gepresteerd die maand, dan wordt er een extra toeslag voorzien, ook als die op basis van de arbeidswet niet verplicht is. Deze toeslag wordt op basis van een afspraak in een cao toegekend.

Volgens de CAO in PC 140.03 wordt er bij een overschrijding van de **maandelijkse diensttijd** van 260uren een toeslag van 50% voorzien. 260 uren op een maand, komt neer **op gemiddeld 60 uren/week** (52 weken x 60 uren/12 = 260 uren). Bij deeltijdsen is dit pro-rata.

Vrije dagen 'zouden' dat gemiddelde naar beneden trekken. Daarom heeft men bepaald dat die norm van 260 uren **verminderd** wordt door 12 uren/dag (in de 5 dagenweek) of 10 uren/dag (in de 6-dagenweek) voor een **gelijkgestelde dag** of **vast verblijf** tijdens de werkweek.

Voor het begrip **'gelijkgestelde dag'** wordt verwezen naar **de Vakantiewet**. Recuperatiedagen of inhaalrust op overuren (indien in volle dagen genomen) tellen voor de gelijkstelling (logischerwijze) niet mee. Het moet wel gaan om gelijkgestelde dagen die in volledige dagen worden opgenomen.

Het aantal uren diensttijd (saldo) moet duidelijk vermeld worden op de maandelijkse loonfiche (en jaarlijkse individuele rekening), samen met het saldo van de gewerkte meeruren (=arbeidsuren) en andere tellers (in het systeem nieuwe arbeidsregelingen)

De diensttijd moet ook op het dagelijks prestatieblad worden vermeld. De berekening van de diensttijd en de eventuele verschuldigde toeslag gebeurt **altijd op maandbasis**, ongeacht de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

3.4.5 HET BELANG VAN EEN GOED OPGEMAAKTE EN DOOR BEIDE PARTIJEN ONDERTEKEND DAGELIJKS PRESTATIEBLAD.

In het Vervoer (PC 140.03) kwam men voor het rijdend personeel per CAO overeen dat er een zeer gedetailleerd overzicht gemaakt dient te worden met daarop alle details van de afgelopen prestaties: het zogenaamde dagelijkse prestatieblad.

Op het overzicht moet naast de naam en de voornaam van de werknemer, de werkgever en de periode van de prestatie, ook de uitgeoefende functie worden vermeld, het regime van arbeid, dagen en datum van de prestaties, de effectief gepresteerde arbeidstijd, beschikbaarheidstijd en diensttijd per dag, de vergoeding(en) en eventuele opmerkingen.

Daarnaast moeten er ook enkele verplichte vermeldingen uit de CAO (van 17/11/2022) expliciet worden opgenomen op het prestatieblad.

Ook voor het niet-rijdend personeel moet er een dergelijk overzicht worden opgemaakt met verplichte rubrieken zoals de effectief gepresteerde arbeidstijd per dag, de wachttijd, de vergoedingen, …

Het gebruik van het dagelijks prestatieblad om het loon te berekenen is verplicht.

Dit verplichte document wordt op papier in tweevoud opgemaakt, maar het kan ook digitaal ter beschikking worden gesteld als de werknemer hiermee akkoord is. Eén exemplaar is voor de werkgever en één exemplaar voor de werknemer bestemd.

Belangrijk is dat het maandelijks door de werkgever voor akkoord en ondertekening wordt voorgelegd aan de werknemer.

De bedoeling van deze CAO is te komen tot een document (het dagelijks prestatieblad) waarmee beide partijen akkoord zijn en dat kan dienen voor een rechtsgeldige berekening van het loon waarover nadien geen betwisting meer mogelijk is. Het document moet 5 jaar worden bewaard.

Het document wordt door de partijen erkend als het enige instrument naar hetwelk mag teruggegrepen worden in geval van betwisting van de bezoldiging.
In de CAO staat dat indien het exemplaar getekend is door beide contracterende partijen van de overeenkomst, iedere betwisting ervan onontvankelijk is.

Betwisting van het prestatieblad

Betwistingen zijn slechts toegelaten ingeval één van de (twee) partijen weigert het prestatieblad te ondertekenen. De werkgevers en werknemers mogen zonder wettige en nauwkeurige reden niet weigeren het voorgelegde prestatieblad te ondertekenen. Dit wil zeggen dat degene die niet akkoord is daarvoor onderbouwde argumenten moet hebben. Dit kunnen bijvoorbeeld tachograafgegevens zijn of andere zaken die de bewering onderbouwen. De bewijslast moet worden aangebracht. Met andere woorden, wanneer de werkgever een prestatieblad ter beschikking stelt, mag de werknemer niet zonder gegronde redenen weigeren het dagelijks prestatieblad te ondertekenen. De bewijslast valt ten laste van de niet ondertekenende partij, en in geval van betwisting bij de werkgever.

Het dagelijks prestatieblad is een manier om discussies nadien te voorkomen. Het regelt de mogelijkheid voor de werkgever en de werknemer om te praten over de prestaties vooraleer het loon wordt berekend. Wanneer een werkgever nalaat om een dagelijks prestatieblad op te maken of door te geven aan de werknemer, of nalaat om te reageren op diens bezwaren, dan loopt hij het gevaar van later zelf in het ongelijk gesteld te worden voor de arbeidsrechtbank omdat hij zelf zal moeten kunnen aantonen en bewijzen wat de effectieve gewerkte uren waren.
Het dagelijks prestatieblad regelt de overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer. Uiteraard kan de inspectie de inhoud wel nog betwisten als ze oordeelt dat er sprake is van misbruik, ontbrekende uren, onterechte vergoedingen e.d.m.

Sinds enige tijd is er ook de mogelijkheid per CAO (in PC 140.03) geregeld om het dagelijks prestatieblad te digitaliseren.

3.5 ROME 1 EN DETACHERING

3.5.1 VOOR WELKE RITTEN IS DETACHERING VAN TOEPASSING?

Sinds 2 februari 2022 is de EU-richtlijn 2020/1057 van kracht die de detachering (“posting”) regelt van chauffeurs binnen het wegvervoer. De lidstaten hebben de tijd gekregen om die richtlijn om te zetten in de eigen wetgeving.

Iedere lidstaat heeft hierbij in eigen land de nieuwe regels geïntegreerd in de eigen wetgeving en voorzien van eigen sancties. Ook wie deze wetgeving controleert is per land afzonderlijk bepaald.

België heeft de nieuwe regels rond detachering in het wegvervoer van goederen en personen geïntegreerd in haar eigen wetgeving **zowel voor chauffeurs die vanuit België worden tewerkgesteld in andere EU-landen als voor chauffeurs die op Belgisch grondgebied vervoersactiviteiten komen uitvoeren**.

Werkgevers die bestuurders naar andere EU-landen laten rijden in het kader van beperkte activiteiten van wegvervoer die onder de bevoegdheid vallen van:

- het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel;
- het Paritair Comité voor het bouwbedrijf;
- het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen;
- het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek;
- het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten;

moeten zich voor bepaalde ritten aan de nieuwe regels houden

3.5.1.1 Vormen van personen- en vrachtvervoer die WEL onder detachering vallen

Cabotage
Nationaal vervoer voor rekening van derden dat tijdelijk wordt verricht in een lidstaat van ontvangst (EU 1072/2009 art 2, pt6). Bijvoorbeeld een Roemeense transportonderneming die opdrachten uitvoert tussen Zeebrugge en Doornik.

Derdelandenvervoer (“crosstrade-operaties”)
Vervoersactiviteiten tussen twee lidstaten of een lidstaat en een niet-EU-land, waarbij de werkgever in geen van deze landen gevestigd is. Bijvoorbeeld een Roemeense transportonderneming die opdrachten uitvoert van België naar Frankrijk.

Bepaalde lege ritten
Een reis die wordt uitgevoerd in verband met een cabotage-of derdelanden-vervoersactiviteit die onder de detacheringsregels valt. Bijvoorbeeld een Roemeense transportonderneming die een lege rit uitvoert tussen 2 cabotageritten in België.

Gecombineerde vervoersactiviteiten (zoals bepaald volgens de EU-richtlijn 92/106/EEG):
Enkel de delen over de weg van een gecombineerde vervoersactiviteit die deel uitmaken van een cabotage- of crosstrade-operatie. Dit kan zowel het eerste als het laatste stuk wegvervoer afzonderlijk zijn.

Bijvoorbeeld een Roemeense transportonderneming die een vracht oppikt op een boot in de haven van Antwerpen om de vracht naar Hasselt te brengen (cabotage), wanneer deze vracht, deel uitmaakt van een gecombineerd vervoerstraject dat gestart is in bijvoorbeeld Portugal.

3.5.1.2 Vormen van personen- en vrachtvervoer die NIET onder detachering vallen

Een bilaterale activiteit
Vervoer op basis van een vervoersovereenkomst vertrekkende van de lidstaat waar de werkgever is gevestigd naar een ander land (binnen of buiten de EU) of terugkerende uit een ander land (binnen of buiten de EU) naar de lidstaat waar de werkgever is gevestigd.
Bijvoorbeeld een Roemeense transporteur die goederen transporteert van Roemenië naar Nederland of terug.

Beperkte extra activiteiten van laden en/of lossen tijdens die bilaterale ritten bij vrachtverkeer
Tijdens het verrichten van een bilaterale activiteit mogen enkele activiteiten worden uitgevoerd in de doorkruiste lidstaten of niet-EU-landen zonder dat deze onder detachering vallen. Deze extra activiteiten gelden enkel voor de bestuurder die gebruik maakt van voertuigen waarin **slimme tachografen (versie 2)** zijn aangesloten.

Voor het bilaterale goederenvervoer waarbij één laad- en/of losactiviteit wordt verricht in het of de landen die worden doorkruist, op voorwaarde dat de bestuurder de goederen niet laadt en lost in hetzelfde land. **(1+1)**.

Voor het bilaterale goederenvervoer waarbij in de rit naar het land van vestiging van de werkgever ten hoogste twee laad- en/of losactiviteiten worden verricht in de landen die hij doorkruist op voorwaarde, enerzijds, dat de bestuurder de goederen niet zowel laadt als lost in hetzelfde land en, anderzijds, dat die bilaterale vervoersactiviteit werd voorafgegaan door een in het land van vestiging van de werkgever aangevangen vervoersactiviteit waarbij geen extra activiteit werd verricht. **(0+2)**.

Opmerking: (2+0) kan niet.

Transitvervoer
Activiteiten in de sector van het wegvervoer die het Belgisch grondgebied enkel doorkruist, zonder dat er vracht wordt geladen of gelost en zonder dat er passagiers in- of uitstappen, en op zijn werkgever."

Bepaalde lege ritten
Een reis die wordt uitgevoerd in verband met een bilaterale vervoersactiviteit die niet onder de detacheringsregels valt.

Gecombineerde vervoersactiviteiten (zoals bepaald volgens de EU-richtlijn 92/106/EEG)
Enkel de delen over de weg van een gecombineerde vervoersactiviteit die deel uitmaken van een bilaterale -activiteit. Dit kan zowel het eerste als het laatste stuk wegvervoer afzonderlijk zijn.

Bijvoorbeeld een Belgische transportonderneming die een vracht oppikt op een boot in de haven van Antwerpen om de vracht naar Hamburg te brengen (bilaterale rit), wanneer deze vracht deel uitmaakt van een gecombineerd vervoerstraject dat gestart is in bijvoorbeeld Portugal.

Beperkte extra activiteiten van laden en/of lossen tijdens die bilaterale ritten bij personenvervoer:

1. Het meenemen en afzetten van passagiers in het land waar de werkgever is gevestigd om plaatselijke excursies uit te voeren in België, overeenkomstig Verordening (EG) nr. 1073/2009;

2. Bij bovenstaande ritten mag de bestuurder eenmaal passagiers laten in- en/of uitstappen in de landen die hij doorkruist, mits de bestuurder geen personenvervoersdiensten tussen twee locaties binnen het doorkruiste land aanbiedt. Hetzelfde geldt voor de terugrit.

Volgende verplichtingen gelden bij detacheringen

1. De verplichting om de chauffeur voorafgaand schriftelijk te informeren over de lonen (via de enige officiële nationale website over detachering van de desbetreffende lidstaat)
2. De verplichting om de detachering correct en volledig te melden via het IMI-meldingsdocument
3. De verplichting om de vereiste gegevens voor te leggen bij wegcontrole
4. De verplichting om de juiste lonen te betalen voor de detacheringsritten, voor zover het Belgische loon niet hoger ligt dan wat de andere lidstaat oplegt.
5. De verplichting om de vereiste documenten aan te leveren als daar door de handhavers van de lidstaat naar gevraagd wordt

Voor detachering naar andere Europese landen (niet EU) zoals het Verenigd koninkrijk en Zwitserland, gelden vaak soortgelijke systemen voor chauffeurs. Het beste is van vooraf hiernaar te informeren om boetes te vermijden.

De bovenstaande detacheringsregels zijn louter van toepassing op het arbeidsrecht. De sociale zekerheidsbijdragen blijven in principe van toepassing in het uitzendland, toch zolang de toewijzingsregels van het socialezekerheidsrecht gevolgd worden.

Het is belangrijk om hierbij te vermelden dat er altijd sprake moet zijn van echte detacheringen. Wanneer zou blijken dat een chauffeur toch bijna voortdurend of met andere woorden “gewoonlijk” in of vanuit één en dezelfde lidstaat wordt tewerkgesteld (bijvoorbeeld België), of wanneer er sprake is van een nauwe band, dan kunnen de chauffeur en de inspectiediensten zich in specifieke gevallen beroepen op de zogenaamde Rome 1-verordening inzake verbintenissen uit overeenkomst, die ook bij individuele arbeidsovereenkomsten voorschrijft welk recht van toepassing is.

Zo kan bijvoorbeeld een chauffeur die werkzaam is voor een Roemeense onderneming maar die gewoonlijk in en vanuit België werkt ook volledig onder het Belgische arbeidsrecht vallen, ook al kwam hij in zijn arbeidsovereenkomst overeen dat het Roemeense arbeidsrecht van toepassing was. In dat geval moet de chauffeur als een Belgische werknemer worden betaald en bij Dimona worden aangemeld.

3.5.2 WELKE LONEN EN VERGOEDINGEN MOET IK BETALEN VOOR DEZE GEDETACHEERDE RITTEN?

De werkgever heeft de verplichting om de juiste nationale verloning te betalen voor de detacheringsritten, voor zover de Belgische verloning niet hoger ligt dan wat de andere lidstaat oplegt.

Wie een chauffeur in dienst heeft in België moet die betalen volgens de geldende minimum loonbarema’s en de arbeidsvoorwaarden die zijn vastgesteld voor de sector. Dit is geregeld per Paritair Comité. Bovendien kunnen er ook op individuele basis of bedrijfsbasis ook nog afspraken gemaakt worden die in een hogere verloning voorzien.

3.5.2.1 Detachering vanuit België

Wanneer een chauffeur vanuit België gedetacheerd wordt heeft hij recht op minstens de **loon- en arbeidsvoorwaarden** die in België gelden, tenzij de voorwaarden in de andere lidstaat voordeliger zijn.

Om te weten wat de minimumlonen en vergoedingen zijn in een andere lidstaat en of deze hoger zijn dan de Belgische lonen, kan je terecht op volgende site:

- **Posted workers abroad on short assignments - Your Europe (europa.eu)**

Voor de **vergoedingen** gelden ook de voorwaarden die in België zijn vastgelegd. In de transportsector 140.03 gelden de ARAB- en verblijfsvergoedingen die per CAO zijn afgesproken als minimum vergoeding.

De Fod Financiën laat toe zelfs wat meer te geven en heeft hierover een circulaire gepubliceerd van 15/4/2011 met een bespreking van het belastingstelsel van de diverse forfaitaire vergoedingen die in de transportsector worden toegekend aan chauffeurs die internationale verplaatsingen maken. Ook de RSZ geeft deze mogelijkheid aan:

↳ **Administratieve instructies RSZ - 2023/2 > Het loonbegrip (socialsecurity.be)**

Wanneer er meer kosten betaald worden dan toegelaten, dan kan de inspectie een deel van de kosten aanzien als loon waarop belastingen en sociale bijdragen moeten worden betaald.

Ieder land heeft een eigen minimumverloning voor chauffeurs die vaak, maar niet altijd, ingedeeld is naargelang de activiteit die de onderneming gewoonlijk uitvoert. Er zullen wel altijd minimumlonen en minimumvergoedingen gelden. Wie gedetacheerd wordt moet minstens voldoen aan dezelfde arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden als de chauffeurs die in deze lidstaat gewoonlijk of vast tewerkgesteld zijn.

3.5.2.2 Detachering naar België

Exact hetzelfde is van toepassing voor de buitenlandse werkgever die in België een gedetacheerde werknemer tewerkstelt. Die werkgever is er ook toe gehouden, om voor de arbeidsprestaties die in België worden verricht en die onder de detacheringsregels vallen, minimaal de Belgische **arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden** na te leven. Hij zal ook rekening moeten houden met de functieclassificaties zoals die in België gelden.

↳ **Job classifications (funct14003.be)**

De detachering stopt wanneer het grondgebied van de lidstaat verlaten wordt. Maar het kan wel zijn dat een nieuwe detachering start in een ander land.

Veel vanuit het buitenland gedetacheerde chauffeurs krijgen hoge **kostenvergoedingen** ("*daily allowances*") in vergelijking met hun gewone uur- of maandloon. De werkgever zal bij detachering altijd genoeg brutoloon moeten betalen voor de prestaties in België. De kostenvergoedingen dienen om de onkosten (reizen, eten, verblijf) te dekken die het leven en werken in het buitenland als gedetacheerde chauffeur met zich meebrengen zijn geen deel van het minimumloon. De in België per CAO vastgelegde verplichtingen rond kostenvergoedingen (ARAB, forfaitaire verblijfsvergoedingen, verplaatsingen, …) kunnen er in principe wel mee worden betaald.

3.5.2.3 Controle op de detachering

Na een controle door de inspectiediensten of politie in een andere lidstaat kan uw onderneming via het IMI-portaal gevraagd worden om volgende zaken door te zenden ter controle van de toepassing van de juiste loons- en arbeidsvoorwaarden. Dit moet u binnen de 8 weken doen nadat de vraag werd gesteld. U moet hierbij kunnen aantonen dat u de juiste lonen hebt betaald. Daarom zal u bepaalde bewijsstukken moeten doorzenden

U zal de stukken betreffende de detachering verplicht moeten doorzenden. Het gaat hierbij om de tachograaf-gegevens en de vervoersbewijzen (CMR's of gelijkgestelde) voor de aangeduide periode van detachering, maar ook documenten die gekoppeld zijn met de betaling, zoals de arbeidsovereenkomst of een equivalent, details van de werkplanning en een bewijs van de betaling betreffende de periode van detachering.

De bedoeling hiervan is in alle EU-lidstaten dezelfde: controleren op basis van de doorgezonden stukken of de werknemers voor de detacheringen correct en voldoende zijn betaald.

De Belgische arbeidsinspectie zal via IMI volgende gegevens opvragen aan een buitenlandse werkgever die chauffeurs in België detacheerde:

1. een kopie van de **vervoersdocumenten** (meestal CMR's) en **tachogegevens**
2. een kopie van de **arbeidsovereenkomst** van de gedetacheerde bestuurder of een gelijkwaardig document dat informatie bevat over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie, waaronder

minstens de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie, *de zetel* van de werkgever, de omschrijving van de te verrichten arbeid, *de aanvangsdatum* en in voorkomend geval de duur of de einddatum van de arbeidsrelatie, ***het aanvangsbedrag en de overige bestanddelen van het loon waarop de bestuurder recht heeft***, *de betalingswijze* en *frequentie van de betalingen van het loon*, alsook de duur van de *normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd* van de bestuurder;

3. **de arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd aangeven** van de gedetacheerde bestuurder met betrekking tot de detacheringsperiode;
4. **het betalingsbewijs** van de lonen van de gedetacheerde bestuurder met betrekking tot de detacheringsperiode.
5. met het oog op de controle op de naleving van de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden moet de werkgever ook een kopie te verstrekken van de documenten betreffende het loon, zoals bepaald bij de wetgeving van het land waar de werkgever gevestigd is en die gelijkwaardig zijn met **de loonfiche** zoals die in België moet worden afgeleverd.

Aan de hand van de doorgezonden stukken moet de inspectie makkelijk kunnen reconstrueren of de chauffeurs voldoende betaald werden voor de detachering in België.

Wanneer de info niet (volledig) wordt verstrekt of wanneer de stukken onduidelijk zijn opgemaakt kunnen de inspecteurs via hetzelfde IMI-systeem hulp inroepen van de collega's in de lidstaat waar de transportfirma gevestigd is om vooralsnog de informatie te bekomen. Bovendien is de werkgever op dat ogenblik ook strafbaar.

3.5.3 WAT IS HET VERSCHIL TUSSEN GEWOONLIJKE TEWERKSTELLING EN DETACHERING?

Buitenlandse firma's uit de EU kunnen hun uitgezonden personeel binnen de **twee modellen** legaal tewerkstellen in België.

Het principe van "**gewoonlijke tewerkstelling**" is gebaseerd op de toepassing van het algemeen stelsel van het internationaal privaatrecht (de zgn. Rome 1-verordening van 17 juni 2008). Dat is iets anders dan detachering.

Het blijft zo dat voor een buitenlandse chauffeur die voortdurend gewoonlijk werkzaam is in of vanuit een bepaalde lidstaat (bijvoorbeeld België) de regels van het internationaal privaatrecht van toepassing blijven. Die chauffeur zal voor alle uren, ook die welke hij buiten het Belgische grondgebied doorbrengt, recht hebben op een Belgisch loon.

Detachering gaat in principe altijd uit van een tijdelijke tewerkstelling. Wie enkel kortstondig niet-bilaterale ritten komt uitvoeren in en vanuit België zal binnen het stelsel van detachering betaald worden voor de prestaties op Belgische bodem voor de situaties die binnen de lex-specialis zijn opgesomd.

Bij betwisting is het de rechter die finaal zal kunnen beslissen welk model van toepassing is op basis van een toetsing aan de reële situatie.

3.5.3.1 De 2 modellen in de sector van het internationaal transport

A. Internationaal Privaatrecht – "gewoonlijke tewerkstelling"

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

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

Er zijn evenwel beperkingen 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.

Zo kan bijvoorbeeld een chauffeur die werkzaam is voor een Nederlandse onderneming maar die gewoonlijk in en vanuit België werkt ook onder het Belgische arbeidsrecht vallen, ook al kwam hij in zijn arbeidsovereenkomst overeen dat het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing was.

Indien de werknemer en werkgever geen keuze gemaakt hebben qua arbeidsrecht (wat zelden voorvalt), zal de arbeidsovereenkomst beheerst worden door: ofwel het recht van het land waar of van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht ofwel wanneer de werknemer niet in eenzelfde land gewoonlijk zijn arbeid verricht, het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen.

Er zijn echter wel uitzonderingen mogelijk: namelijk 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.

De Europese rechtspraak heeft zich in het verleden over dergelijke moeilijke gevallen gebogen en volgende arresten zijn zeker relevant voor de transportsector:

De arresten 'Koelzsch' en 'Voogsgeerd'

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

Zoals reeds gezegd bij internationale tewerkstelling is het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke nationale recht vastgesteld aan de hand van de regels van het internationaal privaatrecht. Het arrest *Koelzsch* specifieert en verduidelijkt het zogenaamde 'verdrag van Rome' (later vervangen door de zgn. Rome I-verordening 593/20018 van 17 juni 2008, PB L 177/6). De rechter zal bij de keuze van het toepasselijke recht rekening houden met het land waar de werknemer zijn werkzaamheden 'gewoonlijk' beoefent: met name het land waar of waaruit de werknemer, rekening houdend met alle elementen die deze werkzaamheid kenmerken, het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever nakomt.

Om het begrip gewoonlijke plaats van tewerkstelling te bepalen werden in het geval van Koelzsch, die zelf ook een vrachtwagenchauffeur was, werden een aantal vragen relevant bevonden.

Het gaat om volgende vragen:

- *In welk land worden de vervoerswerkzaamheden verricht ?*
- *Welke landen worden zonder eindbestemming doorkruist en welke landen zijn de eindbestemming van de ritten ?*
- *Vanuit welke plaats en hoe organiseert de chauffeur zijn activiteiten ?*
- *Waar zijn de vrachtwagens (= de werkinstrumenten) gestationeerd ?*
- *Waar verblijven de chauffeurs ? Waar lossen ze elkaar af?*
- *Waar ontvangt de chauffeur instructies over de te volgen route ?*
- *Waar worden de routes aangevat en waarnaar wordt nadien teruggekeerd ?*

Voogsgeerd was geen chauffeur, maar een eerste machinist op een aantal schepen die vooral in de Noordzee rondvoeren. De Europese rechter bepaalde dat pas wanneer het aantonen van de gewoonlijke tewerkstelling echt niet mogelijk is, er teruggegrepen mag worden naar het criterium van "de vestiging die de werknemer in dienst heeft genomen". Bovendien hoeft die laatste niet noodzakelijk de vestiging te zijn waar er effectief wordt gewerkt. Het moet de vestiging zijn waar er effectief tot aanwerving is overgegaan, ook al staat het anders in de arbeidsovereenkomst geformuleerd en ook al heeft deze effectieve vestiging geen rechtspersoonlijkheid of formeel overgedragen werkgeversgezag. Het zijn met andere woorden opnieuw de objectieve elementen die de werkelijke situatie aantonen die doorslaggevend zijn.

In het Belgische arbeidsrecht, behoort de uitlegging van het begrip "bepalingen van bijzonder dwingend recht" tot de soevereine beoordelingsbevoegdheid van de hoven en rechtbanken.

In dat verband kunnen onder andere worden beschouwd als bepalingen van bijzonder dwingend recht, de wetten, koninklijke besluiten en collectieve arbeidsovereenkomsten die strafrechtelijk worden gesanctioneerd.

Met andere woorden: een chauffeur van een buitenlandse firma die in de feiten gewoonlijk is tewerkgesteld in of vanuit België, moet behandeld en verloond worden als was het een Belgische werknemer. Althans op arbeidsrechtelijk gebied. De toewijzing van de sociale zekerheid verloopt op andere rechtsgronden.

De werkgever zal deze chauffeur ook bij Dimona moeten melden en van een Belgische loonfiche moeten voorzien. De Belgische lonen en vergoedingen zijn van toepassing, net zoals bij de Belgische chauffeurs. De Belgische wetten van politie en veiligheid, met name het controlemiddel Dimona is evengoed van toepassing op de betrokken buitenlandse chauffeur die gewoonlijk in België is tewerkgesteld.

Een Dimona-melding hoeft niet gelijk te staan aan een aanmelding aan de sociale zekerheid. Het kan ook louter arbeidsrechtelijk. We spreken hier dan over een melding van Dimona “without DMFA”.

B. Detachering

Er is lange tijd gediscussieerd over de vraag of detachering nu al of niet bestond en kon worden toegepast binnen de sector van het internationaal transport. Over cabotage was er geen discussie: dat viel onder de detacheringsregels. Maar andere grensoverschrijdende activiteiten waren veel minder duidelijk.

De detacheringsrichtlijn (96/71/EG) is in wezen een afwijking van de algemene beginselen van het hierboven aangehaalde privaatrecht. Om de detacheringsrichtlijn op de tewerkgestelde chauffeur van toepassing te laten zijn moet de chauffeur in België arbeidsprestaties verrichten en hetzij gewoonlijk op het grondgebied van één of meer andere landen dan België werken, hetzij aangeworven zijn in een ander land dan België.

Detachering is dus eigenlijk een manier om te regelen dat werknemers tijdelijk werkzaamheden kunnen uitvoeren in een andere lidstaat. In die periode kan de tewerkstelling ongewijzigd blijven doorlopen in het uitzendland.

Maar typisch voor de transportsector zijn de kortstondige aanwezigheden op Belgisch grondgebied van buitenlandse chauffeurs. Moest men een doorreis (transit) of louter grensoverschrijdend verkeer ook als detacheringen bekijken? Was dat wel de moeite en de papierslag waard? Het Europees arrest Van den Bosch/FNV interpreteerde de toepasbaarheid van de detacheringsrichtlijn op het internationaal goederenvervoer en was meteen kritisch: er moest sprake zijn van een voldoende nauwe band met het gastland. Anders gezegd: als er slechts zeer beperkte diensten werden uitgevoerd, was er geen detachering. Bij transit is er geen band, maar het louter starten of stoppen in het gastland of instructies ontvangen alleen zou bijvoorbeeld ook niet voldoende zijn voor detachering.

Het arrest Van den Bosch/FNV viel in 2020 en dit valt ongeveer samen met de nieuwe wetgeving die de EU in tussentijd had opgemaakt in het kader van het ‘*Mobility Package*’ en verliest daarom aan relevantie.

Ter vergemakkelijking van de handhaving van die regels werd eindelijk een onderscheid gemaakt tussen de verschillende soorten vervoer afhankelijk van de mate waarin zij verbonden zijn met het grondgebied van de lidstaat van ontvangst.

Sinds de invoering van de nieuwe EU-wijzigingsrichtlijn 2020/1057 is het duidelijk wat wel en geen detachering is binnen de sector van het internationaal transport. Het is een lex specialis, een wetgeving speciaal voor detachering bij internationaal transport. Sindsdien is duidelijk dat bilateraal vervoer tussen 2 landen (met slechts beperkte tussenstop) en transitverkeer niet onder detachering vallen. Andere transportactiviteiten wel en deze moeten sindsdien aangemeld en betaald worden conform de nieuwe detacheringsregels die van toepassing zijn.

Veel voorwaarden uit de gewone detacheringsregeling (van de andere sectoren zoals de bouwsector) blijven ook gelden. Het is bijvoorbeeld zo dat de arbeidsverhouding tussen de buitenlandse onderneming en de gedetacheerde werknemer voorafgaand aan de tijdelijke detachering naar België al moet bestaan en dat ze ook moet ook behouden moet blijven gedurende de duur van de detachering. Dat wil zeggen dat de gedetacheerde niet ter beschikking mag worden gesteld van een Belgische firma. Ook mag de uitzendende

transportfirma geen loutere postbus zijn en moet er toch enige band bestaan tussen de gedetacheerde werknemer en het uitzendland. Zowel de voertuigen en de chauffeurs moeten op geregelde basis terugkeren.

3.5.4 WELKE MELDINGEN MOET IK DOEN OM IEMAND TE DETACHEREN ALS CHAUFFEUR?

Een werkgever die een chauffeur bepaalde ritten wil laten uitvoeren die als detachering worden aanzien heeft de plicht om **voorafgaandelijk een melding van detachering te doen via het IMI-posting portaal voor transport.** Dit moet gebeuren uiterlijk voor de detachering aanvangt.

- Road Transport - Posting Declaration

Voor de werkgever uit een EU- lidstaat (waaronder België) bevat een **detacheringsverklaring** volgende inlichtingen (Voor de werkgevers gevestigd in UK zijn er eigen regels bedongen):

1. **de identiteit van de werkgever**, ten minste in de vorm van het nummer van de communautaire vergunning, indien dat nummer beschikbaar is;
2. **de contactgegevens** van een vervoersmanager of een andere contactpersoon in de lidstaat van vestiging die optreedt als tussenpersoon met de bevoegde autoriteiten van de lidstaat van ontvangst
3. **de identiteit, het adres van de verblijfplaats en het nummer van het rijbewijs van de bestuurder**;
4. **de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst** van de bestuurder en het daarop toepasselijke recht;
5. **de geplande begin- en einddatum van de detachering**;
6. **de kentekenplaat** van de motorvoertuigen;
7. of de verrichte vervoersdiensten goederen-, passagiers- of internationaal vervoer zijn, of cabotage. ***(= de aard van het transport)***.

De werkgever moet de detacheringsverklaring **up-to-date** houden in de IMI-databank.

Voorafgaand moet de werkgever **een vervoersmanager of een andere contactpersoon** aanduiden **in het land van vestiging van de werkgever** die voor rekening van de werkgever optreedt als tussenpersoon voor de controlediensten en met wie documenten of berichten kunnen worden uitgewisseld.

De werkgever deelt **via de detacheringsverklaring (via IMI dus)**, **de contactgegevens** mee van deze vervoersmanager of deze andere contactpersoon

Wie deze melding niet vooraf uitvoert is strafbaar in België. Het sociaal strafwetboek voorziet in een sanctieniveau 4. Ook in andere EU-landen zijn sancties voorzien.

Voor werkgevers die gevestigd zijn in een land dat geen lidstaat is van de Europese Unie en dat niet het Verenigd Koninkrijk is, wordt de aangifte niet gedaan via het Europese IMI-platform.

In dit geval moet de werkgever, voorafgaand aan de detachering van een chauffeur op Belgisch grondgebied in het kader van wegvervoersactiviteiten, een detacheringsverklaring indienen bij de Belgische Arbeidsinspectie door de vereiste gegevens mee te delen via een specifieke applicatie

- www.transport-declaration-detachement.belgique.be

Deze verklaring kan in het Frans, Nederlands of Engels worden opgesteld.

De werkgever is verplicht om de detacheringsverklaring up-to-date te houden in voornoemde applicatie.

3.5.5 VERPLICHTE KENNISGEVINGEN AAN DE GEDETACHEERDE CHAUFFEUR

Voordat een werkgever zijn bestuurder vanuit België naar een andere lidstaat van de Europese Unie detacheert, deelt hij hem een schriftelijk document mee, op papier of in elektronische vorm, met **de enige officiële nationale website over detachering van de desbetreffende lidstaat**.

Deze info is op de volgende link terug te vinden

- **Posted workers abroad on short assignments - Your Europe (europa.eu)**

Opgepast !: het is een absolute verplichting om de chauffeur **schriftelijk** te informeren over zijn rechten op eventueel bijkomend loon bij gedetacheerde prestaties in het buitenland. Zoals al opgemerkt zal het voor veel Belgische chauffeurs weinig verschil uitmaken als het Belgische loon niet lager ligt dan het voorgeschreven loon in het gastland. Maar het is toch aangeraden om de informatie altijd te verstrekken. Ze kan op papier of elektronisch aan de chauffeur bezorgd worden.

Het sociaal strafwetboek voorziet bij niet informeren ook in een sanctie niveau 4, vermenigvuldigd met het aantal betrokken bestuurders.

Een oplossing kan zijn van de link aan te brengen op de detacheringsverklaring of deze telkens samen te versturen naar de chauffeur.

3.5.6 WELKE VERPLICHTE STUKKEN MOETEN WORDEN VOORGELEGD INZAKE DETACHERING BIJ EEN WEGCONTROLE?

Bij een wegcontrole in België of in een andere EU-lidstaat waarbij toezicht gedaan wordt op de detacheringsverplichting moet de werkgever kunnen waarborgen dat de bestuurder in geval van detachering de volgende documenten op papier of in elektronische vorm kan voorleggen:

1. een kopie van de detacheringsverklaring**;**
2. het bewijs dat de vervoersactiviteiten plaatsvinden in het land waar gecontroleerd wordt,

   hieronder wordt verstaan de internationale vervoersdocumenten (zoals CMR);
3. de tachograafgegevens en met name de landsymbolen van de Staten waar de bestuurder zich bevond tijdens het internationaal wegvervoer of cabotage.

Op basis van de 3 bovenstaande stukken moet controleur zich tijdens de wegcontrole ervan snel kunnen vergewissen of de chauffeur al dan niet in orde is.

Wanneer één van deze documenten niet kan worden voorgelegd bij een wegcontrole in België riskeert men als buitenlandse werkgever een sanctie. Ook een gedetacheerde chauffeur die de voorgeschreven documenten niet voorlegt kan ook gesanctioneerd kan worden in België.

Bij een wegcontrole in het buitenland gelden andere sancties, opgelegd door de lidstaten, maar de verplichting van voorlegging geldt in alle lidstaten.

Ook de opdrachtgever, de vervoerscommissionair of de commissionair-expediteur kan mee gesanctioneerd worden wanneer deze bij een buitenlandse werkgever (onderaannemer) de uitvoering van diensten van wegvervoer bestelt of laat bestellen en "*weet of had moeten weten*" dat de werkgever die het vervoer uitvoert zijn verplichtingen niet naleeft en niet stukken voorziet die tijdens een wegcontrole kunnen worden voorgelegd.

In geval er geen sprake is van detachering moeten door de chauffeur bij wegcontrole enkel de vervoersdocumenten (punt 2) en de tachograafgegevens (punt 3) worden voorgelegd.

3.5.7 WELKE SANCTIES RISKEER IK ALS IK DE REGELS VOOR DETACHERING NIET VOLG?

De Europese richtlijn zelf voorziet niet in concrete sancties. Dat laat Europa aan de lidstaten over. Die lidstaten beslissen zelf ook welke controlediensten concreet toezien op de juiste toepassing van de detacheringsregels op hun grondgebied.

In sommige landen controleert de politie langs de weg op detachering. De controle naderhand van de documenten en de lonen wordt in sommige landen door de overheidsdiensten Verkeer gedaan.

In België werd ervoor gekozen om de inbreuken via het sociaal strafwetboek te beteugelen en heeft men de arbeidsinspectie (TSW) aangeduid om zowel de controles langs de weg als de controles achteraf voor zich te

nemen. Een arbeidsinspecteur geeft geen directe boetes of sancties, maar rapporteert overtredingen aan het Arbeidsauditoraat.

De inbreuken met betrekking tot detachering in het wegvervoer zijn allemaal vervolgbaar onder sanctieniveau 4. Dit is de momenteel hoogste kwalificatie in het sociaal strafwetboek. Naast een geldboete kan de correctionele rechtbank voor inbreuken op niveau 4 ook een gevangenisstraf uitspreken. De duur van de gevangenisstraf kan 6 maanden tot 3 jaar bedragen. Bij niet vervolging kan er ook een administratieve geldboete worden uitgesproken.

Voor de concrete bedragen die kunnen worden opgelegd zie volgende link:

- Sancties | Sociale Inlichtingen-en Opsporingsdienst (belgie.be)

Een buitenlandse werkgever die chauffeurs naar België detacheert riskeert sancties of vervolging bij de volgende inbreuken op het sociaal strafwetboek :

- Niet melden van de detachering vooraf ***** (art. 182 §1, 2° en 3°);
- Niet melden contactgegevens van de vervoersmanager of contactpersoon (art. 184/1/1);
- De stukken die moeten worden voorgelegd bij (weg) controle zijn niet ter beschikking van de bestuurder (op papier of elektronisch) ***** (art. 188/2/1);
- De lijst van stukken na de controle worden niet binnen de 8 weken bezorgd aan de inspectie ***** (art. 188/2/3 § 1);
- Na de controle worden binnen de 8 weken de opgevraagde loonfiches (art 15 ter) niet bezorgd aan de inspectie ***** (art. 188/2/3 § 2).

Een Belgische werkgever die chauffeurs vanuit België detacheert riskeert een sanctie of vervolging als die

- Informatie over de enige officiële nationale website over detachering van de desbetreffende lidstaat wordt niet voorafgaand aan de detachering aan de bestuurder bezorgd* (art. 184/1/1).

Een opdrachtgever, vervoercommissionair of de commissionair-expediteurs die werkt met buitenlandse transporteurs die chauffeurs naar België detacheren riskeert een sanctie of vervolging:

Wanneer men **weet had of had moeten weten** dat die onderaannemer-werkgever in gebreke blijft bij volgende zaken:

- de werkgever moet controlestukken voorleggen TIJDENS en (max. 8 weken) NA de controle (art. 184/1/2 § 2);
- de werkgever moet uiterlijk na 8 weken een kopie te verstrekken van de loonfiches (art. 184/1/2 § 3);
- de plicht van de werkgever tot voorafgaandelijke melding van detachering (art. 184/1/2 § 4).

Opmerking

De rechtspraak zal aantonen hoe ver deze verplichting wordt doorgedreven, maar men doet er alleszins goed aan preventief te werken en van onderaannemers te eisen dat ze aan de detacheringsregels zouden voldoen en hierop zelf enig toezicht te houden.

Men kan als opdrachtgever, vervoerscommissionair of commissionair-expediteur ook een waarschuwing krijgen van de arbeidsinspectie wanneer blijkt dat bepaalde onderaannemers niet in orde zijn of weigeren de nodige documenten te voorzien. Op dat ogenblik is men zeker op de hoogte en dient men zelf stappen te ondernemen om herhaling te vermijden.

Tenslotte kan ook de gedetacheerde chauffeur zelf gesanctioneerd of vervolgd worden als die volgende inbreuk begaat:

- Het niet voorleggen van de opgelegde documenten bij een wegcontrole in België (Art. 188/2/2);

(*) Bij deze inbreuken wordt de geldboete met het aantal betrokken werknemers vermenigvuldigd.

In andere EU-lidstaten bestaan soortgelijke sancties die ook zijn afgeleid van dezelfde Europese richtlijnen voor wat betreft de detachering van bestuurders in de wegvervoersector, de gewone detacheringsrichtlijn en de handhavingsvoorschriften.

3.5.8 WELKE CHAUFFEURS HOEF IK NIET VIA HET IMI-PORTAAL AAN TE MELDEN?

Sinds 2 februari 2022 is de EU-richtlijn 2020/1057 van kracht die de detachering (‘*posting*’) regelt van chauffeurs binnen het wegvervoer.

Voor volgende personen is geen melding volgens de nieuwe regels nodig :

1) Chauffeurs die ter beschikking gesteld worden via uitzendkantoren of binnen een werkgeversgroep

Deze activiteiten, voor zover ze binnen de regels van detachering blijven, moeten in België via Limosa worden aangemeld.

De ter beschikking gestelde chauffeurs worden in dit geval gemeld op dezelfde manier als gedetacheerde werknemers uit andere sectoren.

In de andere lidstaten gelden vaak eigen meldsystemen voor gedetacheerde werknemers

2) Chauffeurs van transportbedrijven uit derde landen

Bedrijven in de Europese Unie mogen niet ongunstiger worden behandeld dan bedrijven uit andere landen. Daarom kunnen de lidstaten hun eigen kennisgevingssystemen opzetten voor exploitanten uit derde landen en voor bestuurders die niet onder het toepassingsgebied van de Europese Richtlijn vallen.
Er kunnen er ook bilaterale of multilaterale overeenkomsten met de betrokken derde landen worden gemaakt.

In België moet een werkgever van een land dat geen lid is van de Europese Unie, noch het Verenigd Koninkrijk een detacheringsverklaring indienen, door middel van het elektronisch formulier dat toegankelijk is op de website van FOD WASO. Dit document bevat dezelfde inlichtingen als de IMI-melding.

3) Zelfstandige chauffeurs

Zij vallen niet onder de detacheringsregels. De specifieke regels zijn enkel van toepassing op bestuurders die in loondienst zijn van een onderneming gevestigd in de EU.

4) Chauffeurs die geen gedetacheerde werknemers zijn volgens Richtlijn 2020/1057.

4 BIJLAGE(N)

- Plan voor Eerlijke concurrentie Transportsector

5 DEFINITIES EN GEBRUIKTE AFKORTINGEN

5.1 DEFINITIES

Zie hierboven.

5.2 AFKORTINGEN

Afkorting	Betekenis
ADV	*Arbeidsduurverkorting*
ARAB	*Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming*
BS	*Belgisch Staatsblad*
CAO	*Collectieve Arbeidsovereenkomst*
CMR	*Convention relative au Contrat de Transport International de Marchandises par Route/Verdrag betreffende de overeenkomst tot internationaal vervoer van goederen over de weg*
Dimona	*Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte*
DMFA	*Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte*
e.d.m.	*en dergelijke meer*

EG	*Europese Gemeenschap*
EEG	*Europese Economische Gemeenschap*
EMAS	*Eco-Management and Audit Scheme*
EU	*Europese unie*
FOD WASO	*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*
IMI	*Informatiesysteem interne markt (Europese commissie)*
KB	*Koninklijk besluit*
KBO	*Kruispuntbank van Ondernemingen*
LIMOSA	*Landeninformatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie*
PC	*Paritair Comité*
RIZIV	*Rijksinstituut voor ziekte en invaliditeitsverzekering*
RSVZ	*Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen*
RSZ	*Rijksdienst voor Sociale Zekerheid*
RVA	*Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening*
SIOD	*Sociale Inlichtingen - en Opsporingsdienst*
SSW	*Sociaal Strafwetboek*
TSW	*Toezicht Sociale Wetten*
TWW	*Toezicht Welzijn op het Werk*

Auteur

Stijn ACKAERT

Sociaal inspecteur-coördinator

Verantwoordelijke uitgever

Bart STALPAERT

Directeur Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD)

Europaesplanade 1 – 1060 Brussel

info@siod.belgie.be

www.siod.belgie.be