

Ernest Blerotstraat 1  
1070 BRUSSEL  
Tel.: 02/233.41.11



[www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)  
e-mail : [tsw@werk.belgie.be](mailto:tsw@werk.belgie.be)

---

# FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg

## Toezicht op de Sociale Wetten

### *Activiteitsverslag*

**2013**





# Inhoudstafel



<b>Inhoudstafel</b> .....	<b>3</b>
<b>Voorwoord</b> .....	<b>7</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>9</b>
Wie zijn we? .....	9
Kantoren .....	10
1.1 Centraal bestuur .....	10
1.2 De gewestelijke kantoren .....	11
<b>EERSTE DEEL : Opdrachten – Bevoegdheden –Doelstellingen - Middelen</b> .....	<b>13</b>
Hoofdstuk 1: Opdrachten van de dienst.....	13
1.1. Algemene opdrachten.....	13
1.1.1. Informatie en advies verstrekken aan de werknemers, de werkgevers en de beroepsorganisaties over de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten. ....	13
1.1.2. Het toezicht op de naleving van de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten.....	14
1.1.3. De overheid informeren over de gebreken in de reglementering en over de misbruiken die niet of onvoldoende bestreden worden door de huidige reglementering .....	14
1.2. Bijzondere opdracht : Samenswerkingsprotocollen met andere diensten .....	15
1.2.1. Samenwerkingsprotocol van 1993. ....	15
1.2.2. Samenwerkingsakkoord tussen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en Toezicht op de sociale wetten. ....	15
1.2.3. Versterking van de strijd tegen de sociale fraude .....	16
1.2.4. Samenwerkingsakkoord met Financiën .....	18
1.2.5. Samenwerkingsakkoord met de Gewesten en Gemeenschappen .....	18
1.2.6. Gemengde cel tegen de georganiseerde sociale fraude .....	18
Hoofdstuk 2: Bevoegdheden en plichten van de dienst.....	19
2.1. Bevoegdheden van de inspecteurs .....	19
2.1.1. De beoordelingsbevoegdheid.....	19
2.1.2. Onderzoeksbevoegdheden .....	20
2.2. Bijzondere plichten die worden opgelegd aan de arbeidsinspecteurs bij het uitvoeren van hun professionele activiteiten .....	26
2.2.1. Het beroepsgeheim .....	26
2.2.2. De plicht tot discretie .....	27
2.2.3. Het directe of indirecte belang in de ondernemingen .....	27
2.2.4. Respect voor de regels van de deontologie.....	27
2.3. Gevolgen die kunnen worden gegeven aan het proces-verbaal .....	27
2.3.1. Strafrechtelijke en administratieve gevolgen.....	27
2.3.2. Strafrechtelijk aansprakelijkheid van rechtspersonen .....	28
2.4. Ondernemingen die moeten worden gecontroleerd - werkterrein.....	28
Hoofdstuk 3 : Bevoegdheden.....	30
3.1. Nieuwe wettelijke bepalingen in 2013 .....	30
Hoofdstuk 4 : Middelen .....	48
4.1. Financiële Middelen voor 2011 tot 2013.....	48
4.2. Technische middelen.....	48
4.2.1. Materiaal.....	49
4.2.2. Verbindingen .....	49
4.2.3. Toepassingen die toegankelijk zijn voor de inspecteurs (op de Fod Tewerkstelling) .....	50
4.2.4. Externe toegang .....	52
4.2.5. Helpdesk.....	57
4.2.6. Administratief personeel.....	58
4.3. Opleidingen in 2013.....	58

4.3.1.	Opleiding van stagiairs – sociaal controleurs .....	58
4.3.2.	Permanente vorming .....	59
4.3.3.	Opleidingen door OFO (Opleidingsinstituut van de Federale Overheid) .....	59
Hoofdstuk 5 :	Doelstellingen 2013 .....	60
5.1.	Algemene doelstellingen.....	60
5.1.1.	Statistieken .....	60
5.1.2.	Termijnen voor de afhandeling van dossiers .....	60
5.1.3.	Verdeling van de dossiers .....	60
5.1.4.	De strijd tegen de sociale fraude.....	60
5.2.	Bijzondere doelstellingen.....	62
5.2.1.	Contacten met de buitenlandse inspectiediensten met de bedoeling de controles op de grensoverschrijdende arbeid te verbeteren .....	62
5.2.2.	Bilaterale samenwerkingsakkoorden .....	62
<b>TWEEDE DEEL :</b>	<b>Specifieke activiteiten.....</b>	<b>66</b>
Hoofdstuk 1 :	Kinderarbeid .....	66
Hoofdstuk 2 :	De tewerkstelling van studenten.....	69
Hoofdstuk 3:	Het arbeidsreglement .....	70
3.1	Het opstellen van een arbeidsreglement .....	70
3.2.	Maatregelen tot bekendmaking .....	71
Hoofdstuk 4 :	Vervoer van goederen en personen .....	72
4.1.	Situatie .....	72
4.1.1.	Oprichting van de directies “Vervoer” bij Toezicht op de Sociale Wetten .....	72
4.1.2.	Opdracht.....	72
4.2.	Actieplan .....	73
4.3.	Controles en Resultaten .....	74
4.3.1.	Controles .....	74
4.3.2.	Het identificatieblad controles vervoer .....	75
4.3.3.	Aantal ondernemingen in de vervoersector .....	76
4.3.4.	Resultaten .....	76
Hoofdstuk 5	De modernisering van de Sociale Zekerheid.....	80
Hoofdstuk 6	De strijd tegen de mensenhandel.....	81
6.1.	Algemeen kader en samenwerkingsprotocol.....	81
6.2.	Resultaten.....	82
Hoofdstuk 7 :	Cel bedrijfsorganisatie .....	83
7.1.	Algemeen .....	83
7.1.1.	Opdracht van de cel Bedrijfsorganisatie .....	83
7.1.2.	Preventieve controles .....	83
7.1.3.	Controles na klacht .....	84
7.1.4.	Informatie en advies .....	84
7.2.	Aantal uitgevoerde controles.....	84
7.2.1.	In ondernemingen met ondernemingsraad.....	84
7.2.2.	In ondernemingen met CPBW .....	84
7.3.	Aantal ondernemingsraden .....	85
7.4.	Ondernemingsraden: aantal controles en bezoeken .....	86
7.4.1.	Aantal controleopdrachten.....	86
7.4.2.	Ondernemingsraden volgens datum laatste bezoek .....	86
7.5.	Toepassing KB van 27 november 1973 .....	87
7.5.1.	Basisinformatie .....	87
7.5.2.	Jaarlijkse informatie .....	90
7.5.3.	Periodieke informatie .....	95
7.5.4.	Occasionele informatie .....	97
7.5.5.	Vetrouwelijkheid en informatie van het personeel .....	98
7.5.6.	Algemene beoordeling .....	98
7.6.	Optreden van de revisor .....	100
7.7.	Andere opmerkingen op de werking van de ondernemingsraden .....	102
7.8.	Klachten.....	103
7.9.	Ondernemingsraden: algemene controleresultaten .....	105
7.10.	Aanvullende bevoegdheden CPBW .....	107
Hoofdstuk 8:	Controle van de buitenlandse ondernemingen (COVRON) .....	118
8.1.	NETWERK.....	118
8.1.1.	Doelstelling van de cel .....	118
8.1.2.	Hoe werd de doelstelling gerealiseerd en georganiseerd?.....	118
8.1.3.	Wat wordt vastgesteld? Welke zijn de knelpunten?.....	119
8.1.4.	omvang van de “buitenlandse tewerkstelling” .....	127

8.1.5. Controleactiviteiten en analyse van de resultaten .....	127
8.1.6. De Limosa cijfers voor 2013 .....	131
8.1.7. Wat met de zelfstandigen .....	132
8.1.8. Vordering van tolken.....	133
8.1.9. Toepassing handleiding en resultatenblad .....	134
8.2. Andere activiteiten van het Netwerk.....	135
8.3. Samenwerken met andere diensten .....	137
8.3.1. Buitenlandse inspectiediensten .....	137
8.3.2. Samenwerking met Belgische diensten.....	138
8.3.3. Samenwerking met de cel Vervoer van Toezicht op de Sociale Wetten.....	138
8.3.4. Hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van de lonen.....	139
8.4. Wat is de meerwaarde van het Netwerk .....	140
8.4.1. Knowhow .....	140
8.4.2. Resultaten.....	140
8.4.3. Eindbalans .....	140
Hoofdstuk 9: Partnerschapsovereenkomsten.....	142
Hoofdstuk 10 : Hoofdelijk aansprakelijkheid voor lonen .....	145
10.1. Algemene stelsel .....	145
10.2. Het bijzondere stelsel in geval van tewerkstelling van een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land.....	147
10.3. Vergelijkende tabel van de twee stelsels .....	149
<b>DERDE DEEL : Statistieken en bijlagen .....</b>	<b>153</b>
Hoofdstuk 1 : Uitvoering van de algemene controleopdracht.....	153
Tabel 1 : Aard van de onderzoeken .....	153
Tabel 2 : Aantal vastgestelde onregelmatigheden en andere gevolgen gegeven aan de onderzoeken.....	154
Tabel 3 : Onregelmatigheden per wetgeving .....	155
Tabel 4 : Gevolgen gegeven aan de vaststellingen .....	156
Tabel 5 : Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (sociale fraude) .....	156
Tabel 6 : Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (specifieke materies TSW).....	156
Tabel 7: Geldelijke regularisaties in verschillende materies .....	157
Tabel 8 : Aard van de bezoeken .....	158
Tabel 9 : Klachten volgens wetgeving.....	158
Tabel 10: Overzicht van de resultaten in de drie belangrijkste wetgevingen die tot de bevoegdheid van de TSW behoren.....	159
Tabel 11: Inbreuken op drie specifieke materies die tot de bevoegdheid van de TSW behoren en de eraan gegeven gevolgen .....	160
Hoofdstuk 2: Controles in het kader van de strijd tegen de sociale fraude .....	162
Tabel 1 : Onderzoeken (in het algemeen) - verdeling per activiteitssector.....	162
Tabellen 2 en 3 : Specifieke onderzoeken “sociale fraude” - Sociale documenten .....	162
Tabellen 4 en 5: Specifieke onderzoeken “sociale fraude” - buitenlandse werknemers.....	163
Tabellen 6 en 7: Specifieke onderzoeken “sociale fraude” – deeltijdse tewerkstelling werknemers .....	164
Hoofdstuk 3: Resultaten van de controles in het kader van het samenwerkingsprotocol .....	167
Gemeenschappelijk behandelde dossiers .....	167
Hoofdstuk 4: Gevolgen gegeven aan de processen-verbaal van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten..	168
Verdeling per gerechtelijk arrondissement van de inbreuken meegedeeld aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst .....	169
Overzicht van het aantal inbreuken medegedeeld door TSW aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst en de eraan gegeven gevolgen .....	170
<b>Bijlage 1: Toezicht op de Sociale Wetten in cijfers.....</b>	<b>171</b>
Overzicht van de opdrachten naar wetgeving en aard.....	171
Overzicht van de klachten volgens oorsprong .....	173
Overzicht van de andere opdrachten naar wetgeving en oorsprong .....	175
Aantal opdrachten per activiteitssector .....	177
Overzicht van de vaststellingen naar wetgeving en gevolgen .....	180
Overzicht van de regularisaties per wetgeving .....	182
Overzicht van de bezoeken .....	183
Overzicht van de systematische controlebezoeken naar wetgeving en oorsprong .....	184

Dit verslag kan worden gedownload van de internetsite van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:  
[www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)





## Voorwoord

De algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft op dit moment 270 sociaal inspecteurs en controleurs en een honderdtal administratieve ambtenaren in dienst.

De dienst is belast met het toezicht op de naleving van de arbeidsregelgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten in meer dan 240.000 ondernemingen.

De eisen die door het publiek en de politieke overheid aan onze dienst gesteld worden, nemen niet af en stellen ons voor steeds nieuwe uitdagingen.

Er moeten nog inspanningen geleverd worden op het gebied van de afhandelingstermijn van bepaalde dossiers, de doelgerichtheid van bepaalde controles, de reactiesnelheid of, beter nog, de pro-activiteit van onze onderzoeken.

Terwijl de regeringen ervoor verantwoordelijk zijn de menselijke, technische en juridische middelen te voorzien voor het Toezicht op de Sociale Wetten, opdat het zijn opdracht kan vervullen, heeft onze dienst de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat haar acties alsmaar efficiënter worden en dat zij de financiële en menselijke middelen die zij krijgt zo goed mogelijk inzet.

Onze belangrijkste opdracht – de verdediging van werknemers en hun arbeidsvoorwaarden – kan niet verdwijnen omwille van politieke eisen verbonden met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen of de strijd tegen de bijdragefraude.

De sociaal inspecteur moet ook inlichtingen verstrekken aan werkgevers, werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen. In haar dagelijkse praktijk heeft het de belangrijke taak om vorming te geven over de nieuwe reglementaire bepalingen, met name de vulgarisatie van complexe reglementeringen. Men kan de functie van inspecteur niet beperken tot het spelen van een repressieve rol.

De algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten heeft als opdracht gekregen om een bijzondere inspanning te leveren om de regering te helpen bij het realiseren van haar doelstellingen met betrekking tot de bevordering van de werkgelegenheid en de strijd tegen sociale fraude. De resultaten van deze inspanning zijn bijzonder bemoedigend en er is geen sprake van om deze inspanning in de komende jaren te laten verslappen.

De regering heeft een bijkomende inspanning gevraagd aan het Toezicht op de Sociale Wetten, om de controles te intensifiëren met de bedoeling te komen tot loonregularisaties die meer sociale bijdragen opleveren voor de sociale zekerheid.

Mijn dienst zet haar opdracht om partnerschapsovereenkomsten te promoten verder met het doel de sociale partners van een activiteitssector (bouw, bewaking, schoonmaak, vleesverwerking...) te verbinden met de verschillende inspectiediensten bij acties ter bestrijding van sociale fraude.

In 2013 werd de oprichting mogelijk van een Commissie voor goede praktijken voor het personeel dat wordt tewerkgesteld in ambassades en diplomatieke zendingen. Deze commissie heeft als doel om de bestaande verschillen te onderzoeken en om adviezen te formuleren om ze, in de mate van het mogelijke, in der minne te regelen, de ambassades in te lichten over hun verplichtingen en om voorstellen te doen om de arbeidsvoorwaarden van het personeel dat in ambassades is tewerkgesteld te verbeteren.

In 2012-2013 heeft het Toezicht op de Sociale Wetten deelgenomen aan een Europees vormingsprogramma voor arbeidsinspecteurs rond de controle op de arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerde werknemers (website, methodologische controlekit...). Dit programma wordt normaal

gezien voortgezet in 2014 doordat er een samenwerking met de sociale partners uit de sector van de bouw aan wordt toegevoegd.

In 2013 gaat het Toezicht op de Sociale Wetten verder met de deelname aan de strijd tegen de sociale fraude door haar samenwerking met de SIOD te intensifiëren. De dienst draagt ook bij aan de uitvoering van het nieuwe actieplan van de heer Crombez, Staatssecretaris voor de strijd tegen sociale fraude.

De inspecteurs hebben als opdracht om in 2013 de controles aan hetzelfde ritme verder te zetten als de voorgaande jaren. De dienst wordt zonder twijfel gevraagd om eveneens het toezicht te versterken voor wat betreft de overuren en erop toe te zien dat ze ingehaald worden, zodat het beschikbare werk verdeeld wordt over het grootst mogelijke aantal werknemers.

Zonder de inzet en de samenwerking van allen, zowel technisch als administratief personeel, attachés, sociaal controleurs en inspecteurs, zou onze dienst zijn goede naam bij werknemers, werkgevers, sociale partners, politieke, administratieve en gerechtelijke overheden niet kunnen behouden, noch kunnen verdergaan met het verbeteren van zijn prestaties en de doelgerichtheid van zijn acties.

Michel Aseglio  
Directeur-generaal



# Inleiding

## Wie zijn we?

De AD Toezicht op de sociale wetten is tegelijkertijd een gecentraliseerde en een gedeconcentreerde dienst van de fédérale overheid die ressorteert onder de Minister van Werk.

De dienst staat onder het gezag van de directeur-generaal van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten en wordt geleid door een adviseur-generaal, die de activiteiten superviseert van het centraal bestuur en van de 35 directies verdeeld over 21 gewestelijke kantoren, de buitendiensten.

De buitendiensten (directies) worden geleid door zeven adviseurs. Zij houden toezicht op het onder hun gezag staand technische en administratieve personeel en coördineren hun activiteiten.

Het ambtsgebied van de directies stemt, op enkele uitzonderingen na, overeen met dit van de arbeidsrechtbanken.

Elk district wordt geleid door één of meer adjunct-adviseurs die over een ploeg technisch deskundigen beschikken. Deze zijn belast met het uitvoeren van onderzoeken, elkeen in een welbepaalde geografische sector. De verdeling van het personeelsbestand over de verschillende districten gebeurt op basis van het aantal te controleren werkgevers..

Het personeel van de Algemene directie is als volgt verdeeld:

- **Centraal Bestuur**

Functie	Effectief		
	2011	2012	2013
Directeur generaal	1	1	1
Adviseur-generaal	1	1	1
Attache Technisch	8	7	7
Deskundigen	7	7	7
Administratief	22	18	18

- **Buitendiensten**

Functie	Effectief		
	2011	2012	2013
Adviseurs	8	7	7
Attache	37	37	40
Technisch deskundigen	256	256	253
Administratief	87	87	87

# Kantoren

## 1.1 Centraal bestuur



**Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten**  
Ernest Blerotstraat 1  
1070 Brussel

☎ 02/233 41 11 - 📠 02 233 48 27  
tsw@werk.belgie.be

De kantoren van het centraal bestuur zijn gelegen te Brussel, net naast het Zuidstation.



## 1.2 De gewestelijke kantoren

De ligging van de 21 gewestelijke kantoren wordt hieronder weergegeven:





# Opdrachten Bevoegdheden Doelstellingen Middelen



## *Eerste deel*

# EERSTE DEEL :

## Opdrachten – Bevoegdheden – Doelstellingen - Middelen

### *Hoofdstuk 1: Opdrachten van de dienst*

#### **1.1. Algemene opdrachten**

Volgens de Verdragen nr. 81 en 129 betreffende de Arbeidsinspectie, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie en door België geratificeerd, kan men in de controleopdracht van de inspectie drie deeltaken onderscheiden:

- Informatie en advies verstrekken aan werkgevers en werknemers over de juiste en meest efficiënte wijze om de sociale wetgeving na te leven;
- Toezicht uitoefenen op de naleving van de sociale wetgeving in de arbeidsplaatsen;
- Informatieplicht tegenover de overheid aan wie zij de onvolkomenheden en misbruiken moet meedelen die niet op specifieke wijze geregeld worden door de bestaande wettelijke bepalingen en voorstellen formuleren ter verbetering van de sociale wetgeving.

#### **1.1.1. Informatie en advies verstrekken aan de werknemers, de werkgevers en de beroepsorganisaties over de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten.**

Alhoewel de algemene opdracht van de AD Toezicht op de sociale wetten (TSW) bestaat uit het informeren, het controleren en het beteugelen, besteedt zij toch bijzondere aandacht aan haar rol als raadgever en dienstverlener t.o.v. de ondernemingen en de werknemers, meer in het bijzonder ter voorkoming van individuele en collectieve conflicten.

Dit verklaart waarom de inspecteurs veelvuldig optreden bij de toepassing van materies die tot het burgerlijk arbeidsrecht behoren, waaronder de verplichtingen die voortvloeien uit de individuele arbeidsovereenkomsten, alsmede uit collectieve arbeidsovereenkomsten die bij koninklijk besluit niet algemeen verbindend verklaard zijn.

De inspecteurs en het administratief personeel van de 35 kantoren in 21 verschillende locaties vervullen deze opdracht tijdens de telefonische permanentie en de ontvangst van het publiek.

#### **Bezoekerspermanentie**

De AD Toezicht op de sociale wetten organiseert, in elk van haar regionale kantoren, zitdagen of permanentie om de bezoekers te woord te staan en zo haar informatieve en preventieve taak te vervullen.

Tijdens deze permanentie worden inlichtingen en adviezen verstrekt op het gebied van de sociaalrechtelijke materies die de dienst controleert, maar ook over een aantal burgerrechtelijke beschikkingen, in hoofdzaak de arbeidsovereenkomsten. Werknemers kunnen er eventueel klacht neerleggen tegen hun werkgevers.

Zij kunnen er ook inlichtingen inwinnen over de beroepsmogelijkheden op vlak van de burgerlijke arbeidsrechtspraak, over de uitvoerders van de rechtsbedeling - de advocaten - en over de structuren die door de vakverenigingen werden opgezet met de bedoeling rechtsbijstand te verschaffen.

Deze permanentie worden wekelijks verzekerd door elk van de 35 kantoren, de woensdag de hele dag, zonder onderbreking, van 9.00 tot 17.00 uur, plus minimum twee andere halve dagen per week.

In totaal worden er wekelijks, door de 35 kantoren in 21 verschillende locaties tezamen, 150 halve permanentiedagen gewaarborgd, hetgeen overeenstemt met de arbeidsduur van 17 sociaal inspecteurs. Dit vertegenwoordigt meer dan 6% van de werkzaamheden van het controlepersoneel.

### **Vragen om inlichtingen per telefoon**

Ook in 2013 ontvingen de regionale kantoren talrijke vragen om inlichtingen per telefoon.

Tijdens de bezoekerspermanentie is het in principe de sociaal inspecteur, belast met deze permanentie, die ook de telefonische oproepen beantwoordt.

Nochtans is het in bepaalde regionale kantoren, bijvoorbeeld te Brussel, onmogelijk om tegelijkertijd de bezoekerspermanentie en de telefonische oproepen te verzekeren gezien hun groot aantal. Daarom worden hier bijkomende ambtenaren belast met de telefonische permanentie.

Buiten de uren van de bezoekerspermanentie, beantwoorden de regionale kantoren eveneens de telefonische oproepen.

Het is moeilijk om de tijd besteed aan het beantwoorden van de telefonische oproepen te kwantificeren maar het is zeer zeker dat deze activiteit een niet te verwaarlozen gedeelte van de werkdruk vormt.

### **Controlebezoeken**

Anderzijds verstrekken de inspecteurs ook informatie en adviezen tijdens hun informatie - en controlebezoeken in de ondernemingen, aan de beroepsorganisaties, de sociale secretariaten, werknemers, ...

### **Brieven en e-mails**

De inspecteurs beantwoorden ook de talrijke verzoeken om inlichtingen die schriftelijk maar steeds meer via e-mail tot hen werden gericht. Het merendeel van deze brieven, mails, enz.. betreffen vragen over arbeidsovereenkomsten, arbeidsduur (overwerk) of de bescherming van het loon. Een klein percentage van deze vragen vereist verder opzoekwerk bij bepaalde instanties of worden omgezet in een onderzoeksdossier.

Bovendien wordt dikwijls door andere administraties en door werkgevers- of werknemersorganisaties een beroep gedaan op de leidinggevende ambtenaren of op de inspecteurs om deel te nemen aan informatievergaderingen of om uiteenzettingen te geven over materies die tot de bevoegdheid van de inspectie behoren. Zij nemen ook deel aan opdrachten in het buitenland in het kader van bilaterale bijstandsakkoorden en aan conferenties georganiseerd door het Internationaal Arbeidsbureau.

#### **1.1.2. Het toezicht op de naleving van de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten**

Om deze controleopdracht uit te oefenen, verricht de dienst de onderzoeken die haar worden opgelegd (klachten, onderzoeksopdrachten van de gerechtelijke macht, verzoeken om toelatingen, afwijkingen, advies, bemiddeling, ...) evenals controles op eigen initiatief of in het kader van bijzondere acties zoals zondarbeid, studentenwerk, arbeid buiten de voorziene uurroosters, het goederenvervoer, ... of nog in het kader van de prioritaire doelstellingen zoals de strijd tegen het zwartwerk.

#### **1.1.3. De overheid informeren over de gebreken in de reglementering en over de misbruiken die niet of onvoldoende bestreden worden door de huidige reglementering**

In het algemeen kan de administratie weinig invloed uitoefenen bij het uitwerken van de sociale reglementering. Talrijke bepalingen vinden immers hun oorsprong in Europese richtlijnen of in akkoorden gesloten tussen de sociale partners. In de meeste gevallen dient de administratie zich tevreden te stellen met het omzetten van beslissingen, die buiten haar om werden genomen, in reglementaire teksten, zonder dat zij bij de voorbereiding werd betrokken.

Hierbij dient echter onderstreept te worden dat in een recent verleden een aantal maatregelen op het gebied van de reglementering werden genomen op basis van voorstellen geformuleerd door de inspectiediensten. Het ging vooral om maatregelen in het kader van de strijd tegen de sociale fraude (bijhouden van nieuwe sociale documenten door de werkgevers, gedeelde verantwoordelijkheid van de



aannemers, verzwaring van de strafsancties en de administratieve geldboeten voor de zware inbreuken: illegale vreemde werknemers, niet-aangifte van werknemers, tewerkstelling van deeltijdse werknemers buiten de voorziene uurroosters en verhindering van toezicht).

## **1.2. Bijzondere opdracht : Samenswerkingsprotocollen met andere diensten**

### **1.2.1. Samenwerkingsprotocol van 1993.**

Het samenwerkingsprotocol, ondertekend op 30 juli 1993 door de Ministers van Tewerkstelling en Arbeid, van Verkeerswezen en infrastructuur, van Justitie, van Economische Zaken, van Financiën, van Binnenlandse Zaken en Openbaar Ambt, van Middenstand, van sociale Zaken, van sociale Integratie, van Volksgezondheid en Leefmilieu, en op 31 maart 1995 vervolledigd met een gelijkaardig akkoord, gesloten tussen de Federale regering en de Deelregeringen, organiseert nog steeds een gestructureerde en geïnstitutionaliseerde coördinatie tussen de verschillende sociale inspectiediensten. De bedoeling hiervan is een doeltreffend optreden tegen de sociaalrechtelijke inbreuken.

Op basis van het protocol werden volgende organen ingesteld:

- een stuurgroep
- een bestuurscomité
- arrondissementele cellen.

De arrondissementele cellen blijven maandelijks ten minste twee gemeenschappelijke controles organiseren om op een zo efficiënt mogelijke wijze de reglementeringen te controleren inzake de sociale documenten (regelmatige inschrijving van werknemers en het correct bijhouden van de documenten), de deeltijdse arbeid, de tewerkstelling van werknemers van vreemde nationaliteit, het ter beschikking stellen van werknemers, de detachering van buitenlandse werknemers, de reglementering van toepassing op werklozen, de maatregelen tegen frauduleuze praktijken van koppelbazen en de tewerkstelling van schijnzelfstandigen. Wanneer de diensten van de Fiscale Administraties, Middenstand en Economische Zaken deelnemen aan de acties, controleren zij de materies die tot hun bevoegdheid behoren

In 2013 werd het voorzitterschap van de arrondissementele cellen waargenomen door de Arbeidsauditoraten en verzorgde Toezicht op de Sociale Wetten het secretariaat en de verzameling van de resultaten.

Door de samenwerking in het kader van het Protocol kan men bij sommige controles over een voldoende groot personeelseffectief beschikken. Hierdoor wordt de efficiëntie vergroot, gezien elke deelnemende dienst onmiddellijk de vaststellingen doet waarvoor hij bevoegd is. Wanneer de aard van de controles dit vereist, kunnen de inspectiediensten ook beroep doen op de bijstand van de politiediensten.

### **1.2.2. Samenwerkingsakkoord tussen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en Toezicht op de sociale wetten.**

De arbeidsinspectiedienst "Toezicht sociale wetten" (TSW) van de FOD WASO is de enige inspectiedienst die bevoegd is voor het toezicht op de naleving van de federale discriminatiewetten en de wijziging van de antiracismewet van 10 mei 2007.

Een samenwerkingsakkoord werd afgesloten op 22 oktober 2010.

In dit akkoord engageren beide partijen zich tot het maken van praktisch werkafspraken voor de behandeling van arbeidsgerelateerde discriminatieklachten. Het doel is de problemen aan te pakken die zich afspelen op de werkvloer en bij het aanwervingsproces. Alle communicatie tussen het Centrum en TSW verlopen via centrale contactpunten.

Sociaal inspecteurs zijn niet zozeer vertrouwd met deze materie. Voor TSW vormt de vooraf gefilterde intake van klachten door het Centrum een belangrijke hulp om beter de aard van de discriminatie, de best geschikte aanpak en de juridische valkuilen te onderkennen.

De know-how van de contactpersonen van het Centrum biedt aan de inspecteurs een belangrijke meerwaarde, niet enkel voor de behandeling van klachten die het Centrum hen overmaakt, maar tevens voor alle discriminatieproblemen waarmee TSW in de praktijk geconfronteerd wordt,

De inspecteurs die met een onderzoek belast worden kunnen steeds bij de contactpersonen van het Centrum terecht voor bijkomend advies en ondersteuning van de oriëntatie van het onderzoek. Het Centrum, van zijn kant, vindt in de inspectie TSW een partner die door het uitvoeren van onderzoeken bij werkgevers belangrijke bewijselementen kunnen verzamelen in dossiers waar het Centrum de belangen van benadeelden behartigt.

De inspectie kan de uitslag van de onderzoeken aan het Centrum overmaken indien de klager daar geen bezwaar tegen maakt. Op die wijze kunnen slachtoffers, die vaker naar het Centrum worden verwezen, beter begeleid worden en zo nodig verdedigd worden.

Van groot belang zijn eveneens de opleidingen die de vormingsdienst van het Centrum aan een team van daartoe geselecteerde inspecteurs worden gegeven, De uitwisseling van gegevens, zowel over klachten als over de vaststellingen, zal het Centrum toelaten het discriminatieprobleem beter te monitoren.

Alles gebeurt uiteraard met respect voor de bescherming van de privacy van de klagers. Er worden geen klachten doorgezonden, geen onderzoeken verricht, geen gegevens uitgewisseld, als het betrokken slachtoffer daarmee niet vooraf persoonlijke instemde.

Het uiteindelijk streefdoel van de samenwerking tussen het Centrum en de Inspectie TSW is het discriminatiefenomeen in de arbeidswereld zoveel mogelijk buiten elke gerechtelijke weg op te lossen.

Sensibiliseren van overtreders en hen aanzetten om een diversiteitsplan te ontwikkelen genieten de voorkeur...De hardere aanpak is voorbestemd voor de flagrante gevallen en de hardnekkige recidivisten.

### **1.2.3. Versterking van de strijd tegen de sociale fraude**

Om de verspreiding van het zwartwerk af te remmen heeft de wetgever een aantal federale instanties opdracht gegeven om bijstand te verlenen aan de bestaande diensten. De wet van 3 mei 2003 (B.S. 10 juni 2003) heeft deze instanties in het leven geroepen en hen de opdracht gegeven strijd te voeren tegen de illegale arbeid en de sociale fraude.

In 2006 werd, overeenkomstig de bepalingen van titel XII van de programmawet van 27 december 2006 (B.S. 28 december 2006), het Federaal coördinatiecomité voor de strijd tegen de illegale arbeid omgevormd tot de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD).

In tegenstelling tot wat zijn naam zou kunnen doen vermoeden, doet de SIOD zelf geen onderzoek. Het is een coördinatieorgaan dat de federale sociale inspectiediensten ondersteunt bij de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, zowel in als naast de arrondissementscellen.

De Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst bestaat uit de Algemene Vergadering van Partners en het Federaal Aansturingsbureau.

#### **De Algemene Vergadering van Partners, een orgaan voor bezinning en advies, is samengesteld uit :**

- De voorzitters van de FOD Werk, Sociale Zekerheid, Financiën.
- De administrateurs-generaal van de RVA en de RSZ.
- De leidende ambtenaren van de inspectiediensten, met inbegrip van de regionale inspecties.
- De secretaris van de NAR.
- De procureur-generaal aangesteld door het College van Procureurs-generaal.
- De commissaris-generaal van de federale politie.
- De zes vertegenwoordigers van de sociale partners.
- De administrateurs generaal van de RSVZ, RVP, RIZIV, RKW.
- Een vertegenwoordiger van de Hoge Raad voor Zelfstandigen en Kleine en Middelgrote Ondernemingen.
- De directeur van het Federaal Aansturingsbureau.

#### **Het Federaal Aansturingsbureau is samengesteld uit:**

- De directeur
- De magistraat van het arbeidsauditoraat of van het arbeidsauditoraat-generaal
- De vertegenwoordigers van de inspectie van de RVA, de RSZ, de FOD Sociale Zekerheid en de dienst Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werk
- Een lid van de FOD Financiën
- Leden van de POD Sociale Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie of van de openbare instellingen voor sociale zekerheid
- De analisten in sociale criminaliteit
- De sociale inspecteur, gespecialiseerd in informatica.



Het Bureau heeft als belangrijkste taak :

- De politiek uitvoeren, die is bepaald door de Ministerraad, in het kader van de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude
- Strategische en operationele plannen uitvoeren en de resultaten hiervan evalueren
- Binnen de arrondissementscellen acties organiseren, gericht tegen de illegale arbeid
- Indien nodig bijstand leveren aan de administraties en de verantwoordelijke diensten in het kader van de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude
- De inspectiediensten ondersteunen
- Toezien op de uitvoering van de partnerschapsovereenkomsten, gesloten door de ministers.

### **Ministerieel Comité voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude**

Het Ministerieel Comité voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude werd opgericht door het koninklijk besluit van 29 april 2008 (B.S. 8 mei 2008)

De algemene politiek van strijd tegen de fraude en de prioriteiten van de verschillende diensten worden gedefinieerd door het Ministerieel Comité voor de strijd tegen fiscale en sociale fraude. Het comité waakt eveneens over een uniforme toepassing van de wetgeving in gans het land.

Het Ministerieel Comité voor de strijd tegen fiscale en sociale fraude wordt voorgezeten door de Eerste Minister. Het wordt samengesteld uit leden van de regering die financiën, sociale zaken, binnenlandse zaken, justitie, werk, KMO's en zelfstandigen, economie en de strijd tegen de fraude onder hun bevoegdheid hebben.

### **College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude**

Het College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude werd opgericht door het koninklijk besluit van 29 april 2008 (B.S. 8 mei 2008).

Elk jaar voert het College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude een actieplan in en onderwerpt dit aan de goedkeuring van het Ministerieel Comité voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude.

Het College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude ziet toe op de gecoördineerde uitvoering van het jaarlijks actieplan. Het rapporteert eveneens aan het Ministerieel Comité over de uniforme toepassing van de wet in het ganse land.

Het College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude wordt voorgezeten door de Staatssecretaris voor de coördinatie van de strijd tegen de fraude. Het bestaat uit leidende ambtenaren van de sociale, fiscale en juridische diensten en de politiediensten die betrokken zijn bij de strijd tegen de fiscale en sociale fraude.

### **Arrondissementscellen**

In elk juridisch arrondissement werd er een arrondissementscel opgericht, die wordt voorgezeten door de arbeidsauditeur. Een bepaald aantal arrondissementen heeft gemeenschappelijke cellen opgericht, waardoor het aantal 21 bedraagt.

De opdracht van de arrondissementscel bestaat er voornamelijk in, als operationele tak, de controles die betrekking hebben op de verschillende sociale wetten in het kader van de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude te organiseren en te coördineren. De cel organiseert eveneens vergaderingen met het doel informatie uit te wisselen en bepaalde onderwerpen te bespreken.

De arrondissementscel is op de volgende manier samengesteld :

- Vertegenwoordigers: de sociale inspectie van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, de Algemene Directie van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de inspectiedienst van het Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en de inspectiedienst van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.
- Vertegenwoordigers van de FOD Financiën

- Een lid van het Federaal Aansturingsbureau
- Een magistraat van het parket van de Procureur des Konings
- Een lid van de federale politie
- De secretaris van de cel
- Op aanvraag iemand van de bevoegde gewestelijke inspectiediensten voor wat betreft de tewerkstellingspolitiek
- Elke persoon die over een bepaalde bevoegdheid beschikt die nuttig is voor de voorbereiding en de uitvoering van de voorgestelde acties (bijvoorbeeld de economische inspectie, de inspectie van de voedselveiligheid...)

In de cel bestaat er een beperkte groep voor regionale interventie, de GRI, die één keer per maand samenkomt en wordt voorgezeten door de arbeidsauditeur.

De GRI is belast met de organisatie en coördinatie van minimum twee controledagen per maand, waarbij gerichte controles worden georganiseerd met het doel de naleving van de verschillende sociale wetten te controleren in het kader van de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude.

Deze gerichte controles maken deel uit van de uitvoering van het strategisch en operationeel plan dat elk jaar wordt opgesteld door de SIOD.

Het strategisch plan van de SIOD wordt uitgewerkt in deel I, hoofdstuk 5, doelstellingen 2013.

#### **1.2.4. Samenwerkingsakkoord met Financiën**

Sinds 1 januari 2010 is er een samenwerkingsakkoord gesloten tussen de verschillende sociale inspectiediensten, de SIOD en de FOD Financiën, met het doel de uitwisseling en het gebruik van fiscale en sociale gegevens te optimaliseren. Dit akkoord heeft als doel, de strijd tegen de fraudefenomenen te verbeteren, door de informatie van de verschillende diensten te bundelen.

Elke keer dat de sociale inspecteurs een manifeste sociale fraude ontdekken, delen zij hun vaststellingen mee aan de controlediensten van de Fiscus.

#### **1.2.5. Samenwerkingsakkoord met de Gewesten en Gemeenschappen**

De wet van 1 maart 2013 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord van 1 juni 2011 tussen de Federale Staat en de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de coördinatie van de controles inzake illegale arbeid en sociale fraude werd in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd op 21 maart 2013.

Zij heeft tot doel de samenwerking tussen de inspectiediensten van de Gewesten, de Gemeenschappen en de Federale Staat te versterken, vooral voor wat betreft de controle op het gebied van de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Deze materie behoort zowel tot de bevoegdheid van de federale sociale inspectiediensten als tot die van de regionale inspectiediensten. De arrondissementscellen, de operationele eenheden die de controles uitvoeren, vormen de kern van de samenwerking. De permanente samenwerking, de actieve coördinatie op het gebied van controles en uitwisseling van informatie die eruit voortvloeit, vormen de belangrijkste speerpunten van het samenwerkingsakkoord. De uitwisseling van opleidingen is eveneens een belangrijk punt.

#### **1.2.6. Gemengde cel tegen de georganiseerde sociale fraude**

De sociale inspectiediensten en de federale gerechtelijke politie werken voortaan samen binnen een nieuwe structuur tegen de georganiseerde sociale fraude: de gemengde ondersteuningscel voor de strijd tegen *zware en georganiseerde sociale fraude*.

De cel is concreet samengesteld uit 4 sociaal inspecteurs (van de RSZ, de RVA, TSW en de SI) en twee leden van de politie, geassisteerd door een statisticus, die komt van de directe "Fraudebestrijding" van de Federale Gerechtelijke Politie.

Als de Cel fraude vaststelt, wordt zo snel mogelijk beslist wie de strijd hiermee zal aangaan. De algemene regel is, dat de strijd tegen sociale fraude een opdracht blijft van de bevoegde sociale administraties. Het is enkel in de gevallen dat de Cel feiten van zware sociale en georganiseerde fraude vaststelt, gepleegd met een crimineel doel, dat de politie bij het onderzoek kan betrokken worden, via het Parket. De politie beschikt immers over bijkomende instrumenten tot opsporing, zoals de speciale opsporingstechnieken.

## **Hoofdstuk 2: Bevoegdheden en plichten van de dienst**

De wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek werd op 1 juli 2010 in het Staatsblad gepubliceerd.

Daarmee werd een hervormingsproces afgerond dat ongeveer tien jaar geleden begon en dat tot doel had een vereenvoudigd sociaal strafrecht in te voeren, met sancties die beter zijn aangepast aan de ernst van de inbreuken. Dit wetboek wordt gezien als een belangrijk werktuig in de strijd tegen de zware en georganiseerde vormen van sociale fraude.

In de wet van 2 juni 2010 houdende de bepalingen van het sociaal strafrecht worden de mogelijkheden om beroep aan te tekenen tegen de dwangmaatregelen van de inspecteur nader omschreven.

Het Sociaal Strafwetboek brengt eenheid in de strafbepalingen van de sociale wetten op het gebied van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Het vereenvoudigt het strafrechtelijk stelsel dat de inbreuken tegen deze wetten sanctioneert en dat van de administratieve geldboetes. Het bevat de regels voor de procédures die eigen zijn aan deze materie, ook voor de procédures voor de administratieve geldboetes, en het verzamelt de bepalingen met betrekking tot de preventie van de inbreuken.

De voornaamste hervormingen die worden ingevoerd door het wetboek bestaan uit :

- De verbetering van de rechten van verdediging en de rechten van de mens in het algemeen
- De modernisering van de bevoegdheden van de sociaal inspecteurs
- De codificatie van de regels die werden afgeleid van de goede administratieve praktijken en de gebruikelijke jurisprudence
- De depenalisering en de versterking van zaken waarbij het mogelijk is een administratieve geldboete op te leggen
- De complète hervorming van het strafsysteem voor wat betreft inbreuken tegen het sociaal Strafrecht

In 2012 werden de bijzondere bevoegdheid met betrekking tot de betaling van het loon door de werkgever, de reglementering van bepaalde aspecten van elektronische uitwisseling van informatie tussen de actoren in de strijd tegen de illegale tewerkstelling en de sociale fraude en een onderdeel gewijd aan de dienstencheques ingevoerd voor de inspecteurs.

Een nieuw hoofdstuk dat de hoofdelijke aansprakelijkheid invoert voor de opdrachtgevers, de ondernemers en de onderaannemers op het gebied van loonschuld, werd door de programmawet van 29 maart 2012 ingevoerd in de wet van 12 april 1965 (dit punt werd uitgewerkt in het deel 1, hoofdstuk 3 van dit verslag).

In boek 2, hoofdstuk 4 van de Sociale Strafwet werd een sectie 3/1 ingevoerd met de titel "dienstencheques". Dit onderdeel treedt in werking op 24 december 2012 en voorziet sancties van niveau 2 tot 4 voor de inbreuken die in het bijzonder verbonden zijn met de reglementering met betrekking tot de dienstencheques. Het gaat om strafboetes en administratieve geldboetes en zelfs gevangenisstraffen voor de sancties van niveau 4. Ook werknemers en gebruikers die vrijwillig en wetens en willens deelnemen aan de inbreuken, zijn strafbaar.

### **2.1. Bevoegdheden van de inspecteurs**

Een aantal bevoegdheden van de arbeidsinspecteurs werden aangepast wegens de nood aan een beter preventiebeleid en aan een modern opsporingsbeleid.

#### **2.1.1. De beoordelingsbevoegdheid**

De sociaal inspecteurs en controleurs hebben de bevoegdheid :

- om waarschuwingen te geven
- om aan de overtreder een termijn op te leggen waarbinnen deze zich in orde stelt
- om een proces-verbaal van de inbreuk op te stellen
- om informatie te verstrekken omtrent de juiste wetstoepassing.

Zij hebben een beoordelingsbevoegdheid die het hun mogelijk maakt om, binnen de mogelijkheden van de wet, rekening houdend met de aard en de ernst van de inbreuk, te kiezen voor de aanpak die het best geschikt is om de inbreuk te laten stoppen.

In het strafrecht heeft enkel het Openbaar Ministerie deze beoordelingsbevoegdheid. Het gaat hier om een specifieke afwijking op artikel 29 van het Wetboek van Strafvordering, dat aan de magistratuur een zekere onafhankelijkheid geeft.

De sociaal inspecteur heeft het recht, maar niet de verplichting, om de arbeidsauditeur in te lichten over het resultaat van zijn onderzoeken. Deze beslissing hangt volledig van hemzelf af. De Auditeur kan hem geen algemene richtlijnen opleggen.

Deze beoordelingsbevoegdheid garandeert de onafhankelijkheid tegenover de magistratuur, maar is niet absoluut. Zij kan worden gebruikt wanneer de inspecteur op eigen initiatief handelt of op initiatief van zijn hiërarchische meerderen.

Het Sociaal Strafwetboek bepaalt echter dat de sociaal inspecteur zijn beoordelingsbevoegdheid verliest in het kader van een gerechtelijk dossier (informatie – instructie).

Dit verlies van bevoegdheid is niet totaal, aangezien zij kan worden omschreven of geformuleerd in de vraag die door middel van een kantschrift aan de sociaal inspecteur wordt gesteld.

Eenmaal de opdracht die hem werd toevertrouwd vervuld is, herwint de sociaal inspecteur zijn beoordelingsbevoegdheid met betrekking tot andere vaststellingen die hij kon doen binnen de grenzen van zijn bevoegdheden. De inspecteur herwint ook zijn beoordelingsbevoegdheid als het onderzoek afgelopen is en het gerechtelijk dossier gesloten werd.

### **2.1.2. Onderzoeksbevoegdheden**

De onderzoeksbevoegdheden waarover de inspecteur beschikt worden gepreciseerd in de artikelen 22 tot 49 van de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het sociaal strafrecht.

Het Sociaal Strafwetboek voorziet dat de sociaal inspecteurs voortaan automatisch hun legitimatiekaart moeten tonen. Dit document zal in de toekomst hetzelfde zijn, voor alle arbeidsinspectiediensten.

#### De voorafgaande verkenning

Deze verkenning moet discreet gebeuren. Het mag geen stelselmatige observatie zijn.

#### Het recht op toegang

Het artikel 23 van het Sociaal Strafwetboek zegt dat de sociaal inspecteurs na voorlegging van hun legitimatiekaart mogen :

- *op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging aan de werkgever, vrij binnengaan in alle arbeidsplaatsen of andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn*

Het Sociaal Strafwetboek spreekt niet langer over bewoonde lokalen, maar over bewoonde ruimtes, een ruimere uitdrukking.

De sociaal inspecteurs mogen in deze bewoonde ruimtes enkel binnengaan met de voorafgaande toelating van de onderzoeksrechter of met de expliciete voorafgaande, geschreven toestemming van de bewoner.

#### Machtiging tot visitatie

- gegeven door de onderzoeksrechter en niet langer door de politierechter
- op basis van een gemotiveerde vraag van de sociaal inspecteur
- deze visitatie is mogelijk na 21 uur en voor 5 uur mits een speciale motivatie
- beslissing van de rechter binnen 48 uur
- er is geen beroep mogelijk tegen de beslissing van de onderzoeksrechter
- de stukken die dienen om de toestemming te krijgen voor een visitatie moeten bij het dossier gevoegd worden, met uitzondering van de stukken die het mogelijk maken de identiteit van de indiener van de klacht of de aangifte af te leiden.

Bij deze visitatie oefenen de sociaal inspecteurs hun gewone bevoegdheden uit.

Het visitatiebevel is geen huiszoekingsbevel. Het enige dat wordt toegelaten is een visuele controle van de ruimtes en de identificatie en het verhoor van personen. Daarnaast is het mogelijk om bepaalde gegevens of informatie op te vragen.

Bij betrapping op heterdaad, overstroming, brand of oproep van binnenuit heeft men geen machtiging tot visitatie nodig.

- *overgaan tot elk onderzoek, elke controle en elk verhoor, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen, werkelijk worden nageleefd.*

De wettekst geeft aan de sociaal inspecteurs de bevoegdheid om de identiteit vast te stellen van elke persoon die moet worden verhoord, om officiële documenten op te vragen of om zich vrijwillig andere, niet-officiële documenten te laten voorleggen of om opsporingen te doen met andere middelen, bijvoorbeeld door beeldmateriaal te verzamelen.

Zij mogen, personen in groep of individueel verhoren (werkgever, werknemers, aangestelde, vakbondsafgevaardigden, leden van de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, getuigen, derden, ...).

#### Proces-verbaal van verhoor

Om de rechten van de verdediging te respecteren, worden aan het proces-verbaal van verhoor vormvereisten opgelegd.

- voorafgaande informatie over de rechten en de mogelijkheden om hiervan gebruik te maken
- naast de vermelding van de bijzondere omstandigheden zijn bepaalde vermeldingen verplicht (uur van begin en einde van het verhoor, identiteit van de personen)
- als het verhoor beëindigd is, mag de verhoorde het proces-verbaal nalezen
- als de persoon een andere taal wil gebruiken, dan deze die gebruikt wordt in de procedure, kan hij een beroep doen op een tolk, waarvan de identiteit vermeld wordt in het proces-verbaal van verhoor
- de persoon die wordt verhoord krijg een gratis kopie van het proces-verbaal op zijn verzoek.

#### Het recht om zich elke vorm van informatiedrager te laten voorleggen en te onderzoeken en er kopieën van te maken

De sociaal inspecteurs hebben het recht om zich elke vorm van informatiedrager die sociale gegevens bevat te laten voorleggen (ongeacht het soort drager). Het gaat hier om elk soort gegeven dat nodig is voor de toepassing van de sociale wetgeving en waarvan het bijhouden opgelegd wordt door een regelgeving (zelfs als deze niet tot de specifieke bevoegdheid van de sociaal inspecteur behoort).

Een sociaal inspecteur heeft het recht om elk soort informatiedrager op te vragen (wat ook de vorm ervan is) die alle andere gegevens bevat die nodig zijn voor het onderzoek (personeelsdocumenten).

Het gaat om sociale, wettelijke gegevens of gegevens die noodzakelijk zijn in verband met het onderzoek :

- numerieke of digitale informatiedragers
- documenten, lijsten, registers, banden, schijven
- de drager is niet belangrijk, enkel de inhoud telt

#### Gebruik van de gegevens

Zij mogen deze laten leveren, zonder dat de werkgever zich moet verplaatsen (indien dit nodig is, moet de sociaal inspecteur zich verplaatsen).

Zij mogen eveneens uittreksels nemen, duplicaten, afdrukken, lijsten, kopieën of fotokopieën of zich deze laten bezorgen door de werkgever.

Bovendien mogen zij, indien dit nodig is, overgaan tot de inbeslagname en het verzegelen van deze documenten en informatiedragers

- *Het opsporingsrecht*

Sinds de wet van 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen in voege is getreden, zijn de onderzoeksbevoegdheden van de sociaal inspecteurs versterkt. Dit werd bevestigd door het Sociaal Strafwetboek.

Bij de opsporing gaat het om een proactieve actie die verder gaat dan het zich laten voorleggen van documenten. Het onderzoek beperkt zich tot de eerste twee categorieën van documenten en de sociale en wettelijke gegevens die werden vastgelegd in een lijst die werd opgenomen in een koninklijk besluit.

Dit opsporingsrecht kan enkel gebruikt worden op een arbeidsplaats waar men vermoedt dat er een werknemer wordt tewerkgesteld en mits de naleving van de specifieke procedure die verbonden is met bewoonde ruimtes.

Het opsporingsrecht mag slechts gebruikt worden wanneer de werkgever afwezig is of niet beschikbaar is, of als hij weigert om mee te werken of documenten te tonen.

Het opsporingsrecht mag niet verward worden met de huiszoeking, waarvoor de onderzoeksrechter een mandaat moet geven aan een officier van de gerechtelijke politie.

Dit recht moet echter met voorzichtigheid en op redelijke manier gebruikt worden, waarbij 3 principes moeten worden gerespecteerd:

- respect voor het legaliteitsprincipe (binnen de grenzen van de bevoegdheden)
- respect voor het finaliteitsprincipe (in het kader van zijn opdrachten, in de mate waarin deze opsporing nodig is en met respect voor de administratieve onderrichtingen en de regels van de deontologie)
- respect voor het proportionaliteitsprincipe (door de draagwijdte van de ingezette middelen aan te passen aan het ernst van het nagestreefde doel of het resultaat dat men voor ogen heeft)

De opsporing betreft het onderzoek van documenten of gegevens. De jurisprudentie verbiedt echter de "fishing expedition". Dit wil zeggen dat men een algemeen onderzoek doet zonder dat men een precies doel heeft, in de hoop dat men om het even welke sociale inbreuk zal ontdekken.

#### Bijzondere situatie van het kopiëren van informaticagegevens

De gegevens moeten leesbaar zijn, betrouwbaar en begrijpelijk. De inspecteur moet ze kunnen downloaden of er zonder kosten een kopie van kunnen maken, en, indien het document in een andere taal is opgesteld dan in de nationale talen, ze kunnen laten vertalen.

De werkgever moet de analysedossiers, de programma's, het beheer en de exploitatie van het informaticasysteem leveren.

Als het nodig is moet de werkgever of zijn afgevaardigde de toegang tot de informatie toestaan of vergemakkelijken.

Het opsporingsrecht wordt ingeperkt door de fundamentele vrijheden:

- respect voor het privéleven: raadplegen van gegevens met een privékarakter op elektronische dragers, kasten die op slot zijn ...
- het briefgeheim: post onder omslag of e-mail
- de onschendbaarheid van de woning
- het recht op bezit: de manipulatie van gegevens op een computer is niet zonder gevaar (verlies van gegevens, destabilisatie van het systeem, fatale fouten, virussen)



## De bevoegdheid om beslag te leggen op digitale of numerieke dragers en documenten of om ze te verzegelen

Naast het recht op toegang tot de gegevens die opgeslagen zijn op informaticasystemen, het recht op informatie over het beheer van deze systemen en het recht om kopieën van deze gegevens te krijgen in de vorm die hij verlangt, heeft de inspecteur eveneens de bevoegdheid om beslag te leggen op gegevens en dragers of de mogelijkheid om de hardware te verzegelen.

Deze bevoegdheden kunnen niet enkel gebruikt worden in het kader van een opsporingsprocedure, maar ook bij een klassieke controle, waarbij de werkgever aanwezig is en zijn medewerking verleent. Zij gelden eveneens voor elk document dat de sociaal inspecteur zich heeft laten voorleggen om het te onderzoeken.

Enkel de documenten en informaticadragers die sociale of wettelijke gegevens bevatten (de enige die aanleiding kunnen geven tot een opsporingsrecht) mogen onderwerp uitmaken van een dergelijke maatregel. Het maakt echter niet uit of zij aan de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber toebehoren.

De informatiedragers die andere informatie bevatten dan degene die hierboven werd vernoemd, kunnen dus niet in beslag genomen worden of worden verzegeld.

De sociaal inspecteurs kunnen, als zij de verplichting van geschreven informatie naleven, beslag leggen op roerende goederen (andere dan de informatiedragers die sociale en wettelijke informatie bevat) of roerende en onroerende goederen verzegelen.

Deze inbeslagname of verzegeling moet noodzakelijk zijn voor de vaststelling van het bewijs van de inbreuken op het sociaal strafrecht of er moet gevaar bestaan dat er inbreuken gepleegd zijn met deze goederen of dat er nieuwe inbreuken kunnen gepleegd worden.

Het heeft geen belang of de overtreder eigenaar is van de roerende of onroerende goederen.

De sociaal inspecteurs zijn verplicht om dezelfde vormvereisten van vaststelling en inventaris van de in beslag genomen of verzegelde goederen te volgen en de vertegenwoordigers of eigenaren van de betreffende onroerende goederen in te lichten.

Dit om de rechten van de overtreder te verzekeren (fundamentele rechten en rechten van de verdediging) en hem toe te laten om, in geval van misbruik van macht, beroep aan te tekenen bij het arbeidsgerecht.

Als de werkgever afwezig is, maar ook bij zijn aanwezigheid, moeten de sociaal inspecteurs het gebruik van hun prerogatieven kunnen uitleggen, precies beschrijven, inventariseren en motiveren. Vooral wanneer zij gegevens opsporen, onderzoeken, overgaan tot inbeslagname, verzegeling, het meenemen van stalen en situaties filmen of fotograferen.

### *- Het recht om documenten te laten aanplakken, opstellen of afleveren*

De sociaal inspecteurs kunnen ook het bevel geven om documenten, waarvan de aanplakking voorzien is door de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen, aan te plakken of aangeplakt te laten, hetzij onmiddellijk, hetzij binnen een termijn die zij bepalen.

Er zijn door de wet strafsancities voorzien voor de werkgever die niet voldoet aan zijn verplichting om de voorgeschreven documenten aan te plakken.

Als zij het nuttig achten voor de begunstigen van de sociale zekerheid of voor degenen die vragen om van de sociale zekerheid te kunnen genieten, kunnen de sociaal inspecteurs aan de instellingen van sociale zekerheid vragen om aan deze personen, binnen een termijn die zij vastleggen, de persoonlijke sociale gegevens mee te delen of ze te corrigeren of te wissen. Zij kunnen eveneens vragen geen gebruik te maken van incorrecte, onvolledige, onnauwkeurige of overbodige sociale gegevens.

Zij kunnen eveneens elk document opstellen of afleveren ter vervanging van degene die bedoeld zijn door de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen.

### *- De bevoegdheid om de voorzitter van de rechtbank van koophandel in te lichten met de bedoeling de activiteit van de werkgever te doen stopzetten*

De rechtbank van koophandel kan worden gevraagd om de activiteit van een onderneming stop te zetten. Deze bevoegdheid berust bij de leidende ambtenaar van de bevoegde inspectiedienst en niet langer bij de bevoegde minister.

Het gaat om een procedure in kortgeding, die het de voorzitter van de handelsrechtbank mogelijk maakt de stopzetting te bevelen van één of meer activiteiten van een werkgever die schuldig is aan inbreuk(en)

op artikel 97 van de wet van 14 juli 1991 (Opgeheven en vervangen door de wet van 6 april 2010 betreffende de marktpraktijken en consumentenbescherming).

Deze maatregel wordt door de inspectiediensten als uitzonderlijk beschouwd en voorbehouden voor ernstige daden van deloyale concurrentie tengevolge van de opzettelijke inbreuk tegen de sociale wetgeving.

- *De bevoegdheid om een stopzetting van activiteiten te vragen aan de rechtbank van eerste aanleg in het kader van mensenhandel (wet 13 april 1995)*
- *De bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het gebied van gezondheid en veiligheid van werknemers en particulieren*
- *De mogelijkheid tot beroep van de persoon die zich benadeeld voelt*

Rekening houdend met bepaalde voorrechten die zijn toegekend aan de arbeidsinspecteurs, heeft de wetgever de mogelijkheid voorzien om beroep aan te tekenen op basis van de schriftelijke informatieprocedure die met bepaalde van deze bevoegdheden gepaard gaat.

Dit werd voorgeschreven door de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht.

Dit recht op beroep speelt bij de toepassing van bepaalde bevoegdheden die werden toegekend aan de arbeidsinspecteurs:

- actieve opsporing van documenten of sociale of wettelijke gegevens
- toegang tot gegevens die zijn opgeslagen op een informaticasysteem of een elektronisch apparaat
- roerende en onroerende goederen of informatiedragers in beslag nemen of verzegelen
- monsters nemen
- bijzondere maatregelen opleggen voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers op de arbeidsplaats
- beeldmateriaal verzamelen en foto's nemen

Dit recht op beroep wordt uitgeoefend voor de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank, na de voorzitter kan (onder voorwaarden), op advies van de arbeidsauditeur, de opheffing of het gedeeltelijk of volledig behoud van de genomen maatregelen verordenen, nadat hij de wettelijkheid en de gepastheid ervan heeft nagegaan.

Bepaalde rechten die aan de arbeidsinspecteurs werden gegeven, kunnen geen onderwerp uitmaken van een beroep. Dit geldt voor :

- de opsporing en de toegang tot de arbeidsplaats
- de identificatie en het verhoor van personen
- het verzamelen van informatie op vrijwillige basis
- het opsporen van documenten die aan de werknemers moeten worden overgemaakt
- visuele opsporing
- afnemen van verhoor
- onderzoek van documenten en gegevens die vrijwillig zijn getoond.

De voorzitter van het arbeidsgerecht oefent controle uit op de wettelijkheid van de bovengenoemde maatregelen die werden genomen door sociaal inspecteurs. Als een maatregel onwettig is, heeft dit de ongeldigheid van de handeling tot gevolg.

De rechter kan echter rekening houden met de jurisprudentie in verband met het antigoonarrest. Voordat deze jurisprudentie bestond, moest worden aangenomen dat onwettig verzamelde bewijzen geen basis konden vormen van een veroordeling.

De jurisprudentie van het antigoonarrest bepaalt dat een bewijs niet per definitie ongeldig is, als aan volgende voorwaarden is voldaan: dit onwettige bewijs niet tot gevolg heeft, dat het recht op een eerlijk proces geschonden wordt, als er geen vormvereiste geschonden werd die op straffe van nietigheid voorgeschreven was, of als er niet aan de betrouwbaarheid van het bewijs geraakt werd. De rechter ten goede zal dan oordelen over de bewijswaarde ervan.

- *Het recht om gegevens te tonen en door te sturen*

Het recht om gegevens mee te delen en door te sturen



Als zij dit nodig vinden, kunnen de sociaal inspecteurs de gegevens die zij bij een onderzoek verzameld hebben doorsturen naar:

- andere sociale inspectiediensten
- andere ambtenaren die belast zijn met de controle op andere wetgeving
- de openbare instellingen en de instellingen van sociale zekerheid

Men is verplicht om gegevens mee te delen als andere sociale inspectiediensten en andere ambtenaren die met de controle van andere wetgevingen belast zijn dit vragen in het kader van hun controleopdracht.

Uitzonderingen op dit principe:

- het respect voor het medisch geheim bij persoonsgegevens van medische aard
- de toestemming van de magistraat in het kader van een gerechtsdossier (in het bijzonder zoals bepaald bij kantschrift)
- het respect voor het beroepsgeheim met betrekking tot de identiteit van klagers en aanklagers
- het respect voor veiligheidsmaatregelen die worden opgelegd aan de gebruikers van de kruispuntbank

#### Het recht om gegevens en informatie te krijgen

De wet geeft ook de mogelijkheid aan de sociaal inspecteurs om gegevens en inlichtingen in te winnen bij alle overheidsdiensten (staat, gewesten, provincies, gemeenten, openbare instellingen en instellingen van sociale zekerheid).

Al deze diensten, behalve de gewesten en de gemeenschappen, moeten deze inlichtingen, uittreksels, duplicaten, afdrukken, lijsten, kopieën en fotokopieën afleveren zonder kosten.

De stukken die betrekking hebben op gerechtelijke procedures mogen echter niet worden afgeleverd zonder toestemming van de procureur-generaal of de arbeidsauditeur.

#### Het recht om gegevens en informatie te gebruiken

De sociaal inspecteurs, de ambtenaren belast met toezicht van andere wetgeving en de openbare instellingen en instellingen van sociale zekerheid kunnen de gegevens die zij verkregen hebben door mededeling of opsporing gebruiken voor de uitoefening van alle toezichtopdrachten waarmee zij belast zijn.

De materiële vaststellingen kunnen met behoud van hun bewijskracht gebruikt worden, zelfs om een proces-verbaal op te stellen.

De bijzondere bewijskracht tussen sociaal inspecteurs die toelaat een proces-verbaal op te stellen op basis van materiële vaststellingen van een bevoegde collega geldt tot het bewijs van het tegendeel.

#### Internationale samenwerking

De sociaal inspecteurs kunnen met de arbeidsinspecties van de andere lidstaten van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) alle gegevens uitwisselen die nuttig zijn voor het toezicht waarmee zij belast zijn.

Deze gegevens kunnen onder dezelfde voorwaarden gebruikt worden als degene die in België verzameld zijn.

Er kan ook een akkoord gesloten worden dat toelaat om in het buitenland informatie in te winnen die nuttig is voor nationale opdrachten.

Deze samenwerking geldt ook in geval van een akkoord met een land dat geen lid is van de Internationale Arbeidsorganisatie.

- *Het recht om bijstand te vragen van de lokale of federale politie*
- *Belemmering van toezicht*

Het sociaal strafwetboek beantwoordt aan de zorg voor efficiëntie van de sociaal controleurs door hen een aantal bevoegdheden te geven, die in feite de vertaling in nationale wetgeving zijn van deze die het Verdrag van de I.A.O. nr. 81 hen wil geven.

De wetgever heeft de controle die wordt uitgeoefend door de sociaal controleurs willen vereenvoudigen door van de belemmering van toezicht een inbreuk te maken. Deze inbreuk is typisch voor het sociaal strafrecht en men vindt haar niet terug in het gewone strafrecht.

Het is een gelijkaardige inbreuk als smaad of verzet.

Belemmering van de controle: belemmering door gelijk welke persoon van het toezicht dat wordt uitgeoefend door een autoriteit in het kader van haar opdracht.

Voorbeeld :

- toegangsverbod
- weigering zijn identiteitskaart te tonen
- verzet tegen het recht op opsporing en het nemen van kopieën
- afwezigheid zonder reden, ondanks het feit dat men officieel op de hoogte is gebracht van het bezoek
- weigering om sociale of wettelijke voorgeschreven gegevens voor te leggen
- weigering om zich te verwijderen tijdens het verhoor van een derde

Het is niet nodig dat de belemmering resultaat heeft gehad opdat de inbreuk bestaat. Belemmering van toezicht betekent “proberen verhinderen”, ongeacht het resultaat. Deze inbreuk bestaat zelfs als de poging mislukt is.

Uitzondering op het principe van belemmering : het recht om te zwijgen en niet mee te werken aan zijn eigen inbeschuldigingstelling (art. 14 §3, g van de Internationale verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, gesloten in New York op 19 december 1966 en art. 6 van het Europees verdrag voor de rechten van de mens).

De zaak Funke: het recht om te zwijgen en, meer in het algemeen, te weigeren bepaalde documenten met een beschuldigend karakter te tonen.

De grenzen van dit recht: er wordt een onderscheid gemaakt tussen documenten in het algemeen en documenten waarvan het bijhouden door de wet verplicht is. Er is nog altijd sprake van belemmering, als de werkgever weigert om documenten te tonen die hij omwille van een wettelijke verplichting moet bijhouden.

- *Het proces-verbaal van overtreding*

De wet van 16 november 1972 zegt niet wat er verplicht in een proces-verbaal moet vermeld worden. Het Sociaal Strafwetboek legt verplichte vermeldingen op bij het opstellen van het proces-verbaal :

- de identiteit van de verbaliserende ambtenaar
- de wettelijke bepaling die de verbaliserende ambtenaar de bevoegdheid geeft om op te treden
- de plaats en datum van de inbreuk
- de identiteit van de veronderstelde dader en de belanghebbende personen
- de wettelijke bepaling die werd overtreden
- een beknopte uiteenzetting van de feiten en hun verband met de gepleegde overtredingen
- de datum waarop en de plaats waar het proces-verbaal werd opgesteld, het eventueel verband met andere processen-verbaal en, in voorkomend geval, de inventaris van de bijlagen

De termijn voor de betekening van het proces-verbaal van vaststelling van de inbreuk blijft 14 dagen.

Deze termijn van 14 dagen begint pas te lopen wanneer de onderzoeker in staat is alle elementen van de inbreuk, waaronder de identiteit van de verdachte, met zekerheid te kennen.

Als de verbalisant dus op dat moment de persoon die strafrechtelijk verantwoordelijk is niet kent, kan hij geen proces-verbaal opstellen of een kopie verzenden. Hij moet een redelijke termijn krijgen om deze identiteit vast te stellen..

## **2.2. Bijzondere plichten die worden opgelegd aan de arbeidsinspecteurs bij het uitvoeren van hun professionele activiteiten**

### **2.2.1. Het beroepsgeheim**

De arbeidsinspecteurs zijn verplicht om een absolute discretie te garanderen voor alle sociale gegevens van persoonlijke aard. Dit heeft als doel de private levenssfeer te beschermen. Zij mogen deze persoonlijke sociale gegevens enkel gebruiken voor de uitoefening van hun functie.

Als zij het beroepsgeheim niet respecteren, kunnen zij worden gestraft volgens artikel 458 van het strafwetboek.

De wet van 18 juli 1991 tot regeling van het toezicht op politie- en inlichtingendiensten voorziet een uitzondering met betrekking tot het beroepsgeheim.

Het Comité P heeft het recht om iedereen te verhoren en kan dus de sociaal inspecteur verhoren. De gegevens met betrekking tot het bestaan van een klacht of betreffende de auteur van een klacht kunnen

onthuld worden aan de Onderzoeksdienst, maar enkel in het kader van een verhoor van de sociaal inspecteur.

### **2.2.2. De plicht tot discretie**

Het artikel 59 legt aan de sociaal inspecteurs de verplichting op om het geheim over de herkomst van de klachten en aangiften te bewaren (zelfs voor de rechtbank), behalve als zij uitdrukkelijk toestemming gekregen hebben van de klager.

Het is hen zelfs verboden om aan de werkgever of zijn vertegenwoordiger te onthullen dat zij handelen naar aanleiding van een klacht of aangifte.

### **2.2.3. Het directe of indirecte belang in de ondernemingen**

Onder direct belang moet men elke uitoefening verstaan van een mandaat of functie, zelfs gratis, in privé-zaken met een winstgevend doel.

Daartegenover staat het indirecte belang: alle inspecteurs wordt aangeraden om af te zien van tussenkomsten in zaken waar hun integriteit zou kunnen in vraag gesteld worden omwille van bijzondere relaties die zouden kunnen bestaan tussen henzelf en de werkgever of klager.

### **2.2.4. Respect voor de regels van de deontologie**

Deze regels zullen in de toekomst opgelegd worden aan alle sociaal inspecteurs door een koninklijk besluit (voor alle federale diensten).

## **2.3. Gevolgen die kunnen worden gegeven aan het proces-verbaal**

### **2.3.1. Strafrechtelijke en administratieve gevolgen**

Wanneer de dienst Toezicht op de Sociale Wetten een proces-verbaal opstelt, wordt dit doorgestuurd naar de arbeidsauditeur, die, voor wat het sociaal strafrecht betreft, beslist over de opportuniteit van een strafvervolgung. In het sociaal strafrecht worden inbreuken hoofdzakelijk beschouwd als wanbedrijven.

De arbeidsauditeur handelt als openbaar ministerie en het arbeidshof doet dienst als beroepsinstantie.

De arbeidsauditeur heeft beoordelingsbevoegdheid, hij bepaalt de politiek in de strijd tegen de sociale fraude binnen zijn ambtsgebied en hij zit de arrondissementscellen voor.

Naast de gerechtelijke vervolging kan de arbeidsauditeur ook kiezen om te klasseren zonder gevolg, voor de minnelijke schikking, de (straf)bemiddeling en de burgerlijke rechtsvordering voor de arbeidsrechtbank.

De arbeidsauditeur kan klasseren omwille van verschillende redenen :

- omwille van technische redenen: geen inbreuk vastgesteld, de aanklacht weegt te licht, redelijke twijfel (twijfelachtige rechtvaardigingsgrond of bewijzen), dader overleden (de openbare aanklacht dooft uit), dader onbekend.
- wegens inopportuniteit: beperkte sociale gevolgen, toestand geregulariseerd, burgerlijk geding lopende, overschrijding van de redelijke termijn, andere prioriteiten (vervolgingspolitiek – materiële mogelijkheden).

Als de auditeur beslist om zonder gevolg te klasseren, blijft er nog de mogelijkheid om bepaalde strafrechtelijke inbreuken op de sociale wetten te vervolgen langs de weg van de administratieve geldboetes.

De directeur-generaal van de Studiedienst van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg kan beslissen om een administratieve geldboete op te leggen aan de werkgever die in overtreding is, niet echter aan een aangestelde of een lasthebber.

De administratieve vervolging is eveneens voorzien in het Sociaal Strafwetboek.

Het wetboek versterkt de rechten van verdediging. De overtreder heeft 30 dagen om zijn verdedigingsmiddelen voor te leggen. Daarnaast zijn er betalingswijzen voorzien.

De inbreuken op het sociaal strafrecht worden gestraft met een sanctie, die varieert volgens de ernst van de inbreuken.

Er zijn 4 niveaus van sancties :

Inbreuken	Sancties		
	Opsluiting	Strafrechtelijke geldboete	Administratieve geldboete
<b>Niveau 1</b>	/	/	10€ - 100€
<b>Niveau 2</b>	/	50€ - 500€	25€ - 250€
<b>Niveau 3</b>	/	100€ - 1000€	50€ - 500€
<b>Niveau 4</b>	6 maanden – 3 jaar	600€ - 6000€	300€ - 3000€

De administratieve geldboete wordt de enige sanctie voor het niveau 1. Het gaat hier om een nieuwigheid in het sociaal strafrecht. Het niveau 1 komt overeen met de minst zware inbreuken en op het niveau 4 vindt men de zwaarste inbreuken.

Zowel de bedragen van de administratieve geldboetes als van de strafrechtelijke boetes moeten vermenigvuldigd worden met de opdecimien. De boetes in deze tabel moeten dus vermenigvuldigd worden met 5,5.

De wet van 30 juli 2013 wijzigt de wet betreffende de bepalingen van het sociaal recht want ze verandert gedeeltelijk de Richtlijn 2009/52/EG die minima voorziet betreffende de sancties en maatregelen tegen illegaal verblijf door werkgevers uit derde landen.

### 2.3.2. Strafrechtelijk aansprakelijkheid van rechtspersonen

De wet van 4 mei 1999 voert strafrechtelijke verantwoordelijkheid in voor rechtspersonen voor inbreuken die inherent verbonden zijn aan het bereiken van zijn doelstellingen of aan de verdediging van zijn belangen of voor inbreuken waarvan de concrete feiten aantonen dat zij gepleegd werden voor eigen rekening.

De strafrechtelijke aansprakelijkheid wordt niet aangenomen voor de rechtspersoon als de inbreuk gepleegd werd door een fysieke persoon die voor zijn eigen rekening werkte.

Als er een inbreuk is gepleegd door een geïdentificeerd fysiek persoon, kan diegene die de zwaarste fout gepleegd heeft worden veroordeeld.

Als de fysieke persoon de inbreuk bewust en opzettelijk gepleegd heeft, kan hij worden veroordeeld samen met de rechtspersoon. Als er daarentegen geen fysiek persoon kan geïdentificeerd worden, wordt de rechtspersoon veroordeeld.

Deze wet, die betrekking heeft op de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van rechtspersonen, is niet opgenomen in het sociaal strafwetboek.

### 2.4. Ondernemingen die moeten worden gecontroleerd - werkterrein

Volgens de statistieken van Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) van september 2013 bedroeg het aantal werkgevers en werknemers die aan de sociale zekerheid onderworpen waren:

<b>Werkgevers</b>	<b>220.598</b>
<b>Werknemers</b>	
Mannen	1.800.814
Vrouwen	1.608.801
<b>Totaal</b>	<b>3.409.615</b>

Ten opzichte van 2012 kan een lichte verlaging van het aantal werkgevers en werknemers worden vastgesteld.

### Deeltijdse werknemers

De informatie komt eveneens van de RSZ (deze gegevens hebben betrekking op het derde trimester 2013).

Volgens deze gegevens, het aantal deeltijdse werknemers in 2013 is 1.102.070 (254.279 mannen en 847.791 vrouwen). We kunnen stellen dat hoofdzakelijk vrouwen deeltijds arbeiden en dat het aantal deeltijdse werknemers toeneemt.

#### **Verdeling van de werkgevers over de activiteitssectoren tijdens het derde trimester 2013.**

Activiteitssector	Werkgevers
Landbouw, bosbouw, visserij	4.994
Winning van grondstoffen	115
Industrie	16.540
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en airconditioning	81
Productie en distributie van water; sanering, afvalverwerking en schoonmaak	655
Bouwnijverheid	28.291
Groot- en kleinhandel en herstelling van voertuigen	53.758
Vervoer en opslag	7.515
Hotels en restaurants	21.709
Informatie en communicatie	5.053
Financiële instellingen	7.952
Onroerende goederen	7.050
Gespecialiseerde diensten wetenschappelijk en technisch	18.247
Administratieve en steundiensten	9.993
Openbaar bestuur	670
Onderwijs	3.566
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	12.235
Kunsten, voorstellingen, en recreatie	4.651
Andere diensten	14.831
Particuliere huishoudens met werknemers	2.515
Extraterritoriale organisaties en lichamen	333
Totaal	220.754

#### **Verdeling van de werkgevers in functie van de belangrijkheidsgraad van de inrichtingen.**

Belangrijkeheidsgraad van de ondernemingen overeenkomstig het aantal tewerkgestelde werknemers	Werkgevers	
	Aantal	%
Werkgevers die tewerkstellen:		
Minder dan 5 werknemers	11.0762	67,57
5 töt 9 werknemers	33.526	14,99
10 töt 19 werknemers	18.668	8,35
20 töt 49 werknemers	12.965	5,80
50 töt 99 werknemers	3.803	1,70
100 töt 199 werknemers	1.831	0,82
200 töt 499 werknemers	1.091	0,49
500 töt 999 werknemers	347	0,16
1000 en meer werknemers	291	0,13
Totaal	223.598	100

## **Hoofdstuk 3 : Bevoegdheden**

### **3.1. Nieuwe wettelijke bepalingen in 2013**

- **Wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen, B.S. van 22 februari 2013**

De wet zet de Europese richtlijn 2009/52/EC van 18 juni 2009 om. Deze wet heeft tot doel te verbieden dat er onderdanen van derde landen die geen verblijfsrecht hebben in de EU aan het werk worden gezet. Zij is dus niet van toepassing op onderdanen van de Europese lidstaten en de Schengen-landen (Noorwegen, IJsland, Zwitserland en Liechtenstein).

De Belgische reglementering was gebaseerd op de verplichting voor de werkgever die een buitenlandse werkgever wou aanwerven om vooraf een arbeidsvergunning te verkrijgen en, parallel hiermee, voor de werknemer om een arbeidskaart te hebben.

De nieuwe wet voert de verplichting in voor de werkgever om – in tegenstelling tot wat de Belgische reglementering voorheen voorzag – van de werknemer te eisen dat hij over een geldige verblijfsvergunning beschikt en dat hij deze aan hem toont. Daarvoor werd een artikel 4/1 ingevoegd in de wet van 30 april 1999 met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Als, desondanks, de werkgever illegaal verblijvende onderdanen van een derde land tewerkstelt, worden er reeds bestaande financiële en strafrechtelijke sancties opgelegd, maar moet hij daarenboven het resterende loon dat nog schuldig is, de belastingen en de bijdragen van de sociale zekerheid en de kosten van repatriëring betalen.

De wet voorziet ook de invoering van een systeem van aansprakelijkheid in geval van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen. Deze reglementering is zowel van toepassing op de klant-opdrachtgever, die optreedt op professioneel vlak, als op de verschillende ondernemers die al dan niet werken in het kader van een keten van onderaannemers.

De aansprakelijkheid die is voorzien door de wet, bestaat uit twee elementen: er is aan de ene kant een hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen, en aan de andere kant een bijkomende sanctie voor de hoofdaannemer of de tussenaannemers in het geval dat de werkgever wordt gestraft, omwille van het overtreden van het verbod om een onderdaan van een derde land, die illegaal in België verblijft, aan het werk te stellen.

Dit systeem is op alle punten gelijkaardig aan dat van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van het loon in de bouwsector, zoals het werd voorzien in het hoofdstuk VI/I van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van werknemers.

Ten slotte worden de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties in de mogelijkheid gesteld in rechte op te treden in het kader van inbreuken waar deze wet zou kunnen van toepassing zijn. Dezelfde bevoegdheid wordt gegeven aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en de strijd tegen het racisme en aan bepaalde instellingen van openbaar nut, aangeduid door de Koning.

- **Koninklijk besluit van 19 maart 2013 tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 maart 2007 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen, B.S. van 27 maart 2013**

Dit koninklijk besluit heeft als oorsprong het arrest van het Hof van Justitie van 19 december 2012 in de zaak C-577/10 Commissie/België. In dit arrest verklaart het Hof van justitie de Belgische reglementering met betrekking tot de verplichting, in hoofde van een zelfstandige die is gevestigd in een andere lidstaat dan België, om voor de aanvang van zijn activiteiten in België een voorafgaande aangifte te doen, tegengesteld aan het principe van het vrije verkeer van diensten.

Het Hof van justitie is van mening dat de hiervoor genoemde aangifte een beperking inhoudt van het vrije verkeer van diensten, maar beschouwt de beperking als gerechtvaardigd door de doelstellingen van algemeen belang, zoals naar voor gebracht door België, namelijk de strijd tegen de sociale fraude en de preventie van misbruiken, vooral in geval van schijnzelfstandigen en het zwartwerk. Deze worden geacht



verbonden te zijn met de doelstelling van het behoud van het financiële evenwicht van de stelsels van sociale zekerheid en de doelstelling van het verhinderen van oneerlijke concurrentie en sociale dumping en de bescherming van werknemers, met inbegrip van de zelfstandigen.

Het Hof verklaart echter, dat de verplichting tot aangifte tegengesteld is aan het vrije verkeer van diensten. Het motief hiervoor is dat het niet is aangetoond, dat de gegevens die moeten worden meegedeeld in het kader van de verplichting van bovenvermelde aangifte, nodig zijn voor het realiseren van de gezochte doelstellingen, wanneer rekening wordt gehouden met het feit dat een algemene veronderstelling van fraude niet kan volstaan als rechtvaardiging, en dat er werd vastgesteld, dat de toepassing van de verplichting van aangifte zich niet beperkt tot de gevallen waar de zelfstandige in kwestie onderworpen is aan de Belgische fiscale en sociale verplichtingen, en dat er redenen zijn om de naleving van deze verplichtingen te controleren.

- **Koninklijk besluit van 14 april 2013 tot wijziging van sommige koninklijke besluiten betreffende de stelsels van onderbreking van de beroepsloopbaan tot verhoging van de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof, B.S. 25 april 2013**

Tot nog toe kan ouderschapsverlof genomen worden tot het kind de leeftijd bereikt heeft van 12 jaar, ongeacht of het kind een handicap heeft of niet.

Daarbuiten kunnen medische verzorging en de noden van een gehandicapt kind een verhoogde aanwezigheid bij een gevorderder leeftijd nodig maken.

Dit besluit heeft tot doel de ouders van het kind dat drager is van een handicap de mogelijkheid te geven om hun ouderschapsverlof te nemen tot hun kind de leeftijd van 21 jaar bereikt. Op deze wijze wordt de limietleeftijd voor het nemen van ouderschapsverlof op dezelfde lijn gebracht als de limietleeftijd voor het verkrijgen van verhoogde kinderbijslag.

- **Koninklijk besluit van 2 juni 2013 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies quinquies van 18 december 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging en uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, B.S. 13 juni 2013**
- **Koninklijk besluit van 2 juni 2013 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46vicies semel van 18 december 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, B.S. 13 juni 2013**
- **Koninklijk besluit van 17 juli 2013 tot vaststelling van de procedure volgens dewelke de informatieverplichtingen, bedoeld in artikel 31, § 1, vijfde lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, moeten worden nageleefd, wanneer tussen een derde en een werkgever een overeenkomst wordt afgesloten waarin wordt bepaald welke instructies in uitvoering van die overeenkomst door de derde kunnen worden gegeven aan de werknemers van de werkgever, B.S. 29 juli 2013**
- **Koninklijk besluit van 21 mei 2013 tot vaststelling van het minimumbedrag van het loon dat men moet genieten om als een betaalde sportbeoefenaar te worden beschouwd, B.S. 30 mei 2013**

Het loon bedoeld in het artikel 2, §1, van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt, voor de periode van 1 juli 2013 tot 30 juni 2014, vastgelegd op 9.208 €.

- **Koninklijk besluit van 24 juni 2013 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, onder meer naar aanleiding van de toetreding tot de Europese Unie van de Republiek Kroatië, B.S. 28 juni 2013**

- **Wet van 26 juni 2013 tot wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, wat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid betreft, B.S. 16 juli 2013**

De sociale partners hebben hun akkoord meer in detail uitgewerkt in een advies van de Nationale Arbeidsraad op 17 juli 2012.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 definieert de regels en de procedures voor de toepassing van de wet.

#### ***De invoering en de reglementering van een motief voor instroom***

Het gebruik van interimarbeid is enkel mogelijk voor redenen die worden gedefinieerd door de wet (systeem van motieven). Het motief voor instroom is het motief dat toelaat om interimwerknemers te gebruiken met het doel om hen te laten aanwerven door de gebruiker in geval van een gunstige evaluatie.

De wet machtigt de Nationale Arbeidsraad om via een CAO de modaliteiten te reglementeren van interimarbeid met het doel op instroom, zoals het vastleggen van de procedure die moet worden gerespecteerd, de duur van de interimarbeid, het maximaal aantal verschillende interimarissen per vacante betrekking enz.

#### ***Beperking van het aantal opeenvolgende dagcontracten***

Tot nog toe kon een interimwerknemer zonder enige beperking ter beschikking worden gesteld van dezelfde werkgever door middel van dagcontracten.

Nu is er een reglementair kader ingesteld voor deze opeenvolgende dagcontracten.

De nieuwe wet voegt een artikel 8bis in de wet van 24 juli 1984 in, dat bepaalt dat de opeenvolgende dagcontracten voor interimarbeid bij een zelfde gebruiker niet zijn toegelaten tenzij de gebruiker kan aantonen dat er nood is aan flexibiliteit. Wanneer de gebruiker geen noodzaak voor flexibiliteit kan aantonen, is het interimbureau gehouden om, bovenop het loon, een vergoeding te betalen die overeenkomt met het loon dat zou moeten betaald worden als er een arbeidsovereenkomst van twee weken zou zijn gesloten.

- **Wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, B.S. 26 juli 2013**

De wet van 22 april 2012 met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, die in werking is getreden op 7 september 2012, heeft verschillende wetten gewijzigd.

De wijzigingen die werden aangebracht brengen praktische en juridische moeilijkheden met zich.

Het doel van deze nieuwe wet is opnieuw bepaalde wetten te wijzigen om deze moeilijkheden te remediëren en om de doelstelling van de wet van 22 april 2012 te kunnen realiseren.

Deze wijzigingen hebben betrekking op de volgende onderwerpen, vermeld in de wet van 22 april 2012:

- Invoering van gegevens met betrekking tot de loonkloof in het verslag van de Centrale raad voor de economie;
- Verplichting om over maatregelen te onderhandelen om de loonkloof te bestrijden op het sectorale niveau;
- Controle van de sectorale functieclassificaties;
- Strafmaatregelen.

#### **Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 26 januari 2014, B.S. 10 februari 2014**

Deze CAO regelt de procedure die moet worden nageleefd en de duur van het tijdelijk werk in de volgende gevallen : de vervanging van een werknemer waarvan het arbeidscontract geëindigd is; de tijdelijke vermeerdering van werk, de uitvoering van een uitzonderlijk werk en de staking of lock-out bij de gebruiker, zoals bedoeld in de bepalingen van de hoofdstukken II en III van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.



Zij regelt eveneens de informatie en de controle die moet worden gerespecteerd wanneer de activiteit wordt uitgevoerd binnen de grenzen van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, die de vervanging van een permanente werknemer tot doel heeft, een tijdelijke vermeerdering van werk, de uitvoering van een uitzonderlijk werk of een instroom. Evenals de modaliteiten voor uitzendarbeid met als doel instroom als de procedure en modaliteiten die moeten worden gerespecteerd met betrekking tot opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

Deze overeenkomst herneemt een deel van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 en alle bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 en vult deze aan met nieuwe bepalingen met betrekking tot informatie en controle, met het motief van instroom en met opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

- **Koninklijk besluit van 17 juli 2013 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, B.S. 26 juli 2013**

Dit besluit beoogt de aanpassing van bepaalde bepalingen op het gebied van de arbeidsvergunning. Deze aanpassingen hebben, voor het grootste deel, als doel praktische problemen op te lossen die verbonden zijn met de afwezigheid van een overeenkomst tussen de criteria voor het uitreiken van een arbeidsvergunning in het kader van een gezinshereniging en de criteria voor de toekenning van een verblijfsvergunning.

In het algemeen brengt dit project geen fundamentele veranderingen aan: er worden geen nieuwe vrijstellingen ten voordele van nieuwe categorieën van werknemers gecreëerd.

Tot nog toe werden de vrijstelling van arbeidsvergunningen met betrekking tot de familiehereniging met een Belgisch onderdaan of met een onderdaan van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte beheerst door te verwijzen naar een bestaande verwantschapsband.

Er is echter gebleken dat deze manier van werken niet toeliet aan de administraties die bevoegd waren om de arbeidsvergunning af te leveren, om precies vast te stellen of de betrokken persoon wel degelijk aan al de voorwaarden voldeed om van deze vrijstelling te genieten.

Om deze problemen op te lossen werd er beslist om niet langer te verwijzen naar de bestaande familieband tussen de buitenlandse werknemer die werd vrijgesteld en de Belgische onderdaan of de onderdaan van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte om het recht op deze vrijstelling toe te kennen, maar om direct te verwijzen naar de verblijfstitel waarop de buitenlandse werknemer recht heeft, rekening houdend met de familiehereniging waar hij beroep op kan doen en die hem eveneens recht geeft op deze vrijstelling.

De praktijk heeft eveneens getoond dat, in bepaalde gevallen, er een lange tijdsperiode verloopt tussen de positieve beslissing betreffende de verblijfsaanvraag en het afleveren van het verblijfsdocument. Tijdens deze wachperiode geven de gemeenteadministraties een bijlage 15 aan de buitenlandse onderdanen. Er werd met deze situatie rekening gehouden door te verduidelijken dat, voor zover aan de voorwaarden is voldaan, de buitenlandse onderdanen die in het bezit zijn van deze bijlage 15, kunnen genieten van vrijstellingen of van een arbeidsvergunning C.

Naast deze wijzigingen op het gebied van vrijstellingen in het kader van een familiehereniging, zijn er ook aanpassingen gebeurd op het gebied van de vrijstellingen ten voordele van studenten. Deze tekst transposeert ook het artikel 10 van de Richtlijn 2004/114/ER van de Raad van 13 december 2004 met betrekking tot de toelating van onderdanen van derde landen om te studeren, de uitwisseling van leerlingen, de niet-vergoede opleiding of het vrijwilligerswerk. Zijn vrijgesteld van een arbeidsvergunning, buitenlandse studenten die stage doen in België, niet enkel wanneer de studies gebeuren in België, maar ook wanneer deze studies worden gevolgd in een lidstaat van de Europese Unie of in Zwitserland.

Tenslotte, werden er overgangsmaatregelen aangenomen met bijzondere vrijstelling voor Bulgaarse, Kroatische en Roemeense onderdanen.

Rekening houdend met de logica die hiervoor werd uiteengezet, verwijzen de vrijstellingen ten gevolge van familiehereniging niet langer naar de rechtspositie van de persoon, maar naar het verblijfsdocument dat de persoon in zijn bezit heeft.

Bovendien, in overeenstemming met de praktijk, wordt een vrijstelling voorzien voor onderdanen die komen uit de nieuwe lidstaten en die in het bezit zijn van een kaart E+ of F+.

- **Koninklijk besluit van 17 juli 2013 tot vaststelling van de procedure volgens dewelke de informatieverplichtingen, bedoeld in artikel 31, § 1, vijfde lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, moeten worden nageleefd, wanneer tussen een derde en een werkgever een overeenkomst wordt afgesloten waarin wordt bepaald welke instructies in uitvoering van die overeenkomst door de derde kunnen worden gegeven aan de werknemers van de werkgever, B.S. 29 juli 2013**

Wanneer er, in overeenstemming met de bepalingen van het artikel 31, §1, alinea 3, van de wet van 24 juli 1987 betreffende tijdelijk werk, uitzendarbeid en de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers, een overeenkomst werd gesloten tussen een derde en een werkgever, waar in wordt vastgelegd welke instructies door deze derde kunnen gegeven worden aan de werknemers van deze werkgever, in uitvoering van deze overeenkomst, informeert de derde zonder uitstel de secretaris van zijn ondernemingsraad van het bestaan van deze overeenkomst door middel van een eenvoudige geschreven of elektronische mededeling. De secretaris licht op zijn beurt de leden van de ondernemingsraad in.

Als er geen ondernemingsraad is, wordt de informatie door de derde gegeven aan de persoon die hiervoor werd aangeduid door het intern reglement van het comité voor preventie en bescherming op het werk. Deze persoon brengt vervolgens de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk hiervan op de hoogte. Als er geen comité voor preventie en bescherming op het werk is, wordt de informatie door de derde direct geleverd aan de leden van de vakbondsafvaardiging.

In voorkomend geval bezorgt de derde aan de leden van zijn ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging die hierom vragen, binnen een periode van 12 kalenderdagen, of als de overeenkomst van kortere duur is, voor het einde van de overeenkomst, een kopie van het deel van de overeenkomst die de instructies bepaalt die door de derde kunnen gegeven worden aan de werknemers van de werkgever.

- **Wet van 30 juli 2013 tot wijziging van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht, B.S. 26 september 2013**

Deze wet zet gedeeltelijk de Richtlijn 2009/52/EG om van het Europees parlement en de Europese Raad van 18 juni 2009 ter voorziening van minimale normen betreffende de sancties en de maatregelen ten overstaan van werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

- **Wet van 30 juli 2013 houdende diverse bepalingen, B.S. 1 augustus 2013**

### ***Opzegging op pensioenleeftijd of erna***

Tot nog toe voorzag de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een beperkte opzegperiode die eigen was voor de leden van het vliegend personeel of het cabinepersoneel van de burgerluchtvaart vanaf de leeftijd van vijfenvijftig jaar. Voor het vliegend personeel werd het bijzonder pensioenregime (vervroegd pensioen) echter ondertussen opgeheven en is voortaan het algemeen regime voor betaald personeel van toepassing, wat wil zeggen op vijftenzestig jaar.

### ***Adoptieverlof***

De artikelen 87 en 89 van de wet van 1 maart 2007 houdende diverse bepalingen worden opgeheven. Deze artikelen bepaalden dat het adoptieverlof moest beginnen binnen de twee maanden na de eigenlijke ontvangst van het kind in de familie van de werknemer in het kader van een adoptie. Deze clausules zijn echter nooit in werking getreden en hebben ondertussen hun bestaansreden verloren omdat de kwestie werd opgelost door middel van een omzendbrief van de minister van binnenlandse zaken.

### ***Zondagsrust***

Het Grondwettelijk Hof heeft zich in haar arrest 78/2012 van 14 juni 2012 uitgesproken over de

grondwettelijkheid van bepaalde bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 met betrekking tot zondagswerk en over de afwijkingen op dit verbod.

In dit arrest vergelijkt het Hof twee soorten ondernemingen: de ondernemingen voor verhuur van boeken of stoelen, die genieten van een afwijking op de zondagsarbeid omwille van het artikel 66, 22, van de wet van 16 maart 1971 en de ondernemingen voor de verhuur van video's of DVD's, die niet van deze afwijking kunnen genieten.

Na te hebben toegegeven dat deze twee categorieën van ondernemingen voldoende vergelijkbaar zijn, heeft het Hof besloten dat het verschil in behandeling redelijkerwijs niet gerechtvaardigd is; de principes van gelijkheid en niet-discriminatie zijn dus overtreden.

Er werd dus gekozen om een einde te stellen aan de discriminatie die werd vastgesteld tussen de twee categorieën van ondernemingen door de afwijking te schrappen die door artikel 66, 22, van de arbeidswet werd toegestaan aan de ondernemingen voor verhuur van boeken of stoelen.

Het punt 29 van hetzelfde artikel 66 werd opgeheven. Deze bepaling was moeilijk te verenigen met het provisorische karakter van de lijst van artikel 66 en betekende een dubbel gebruik met het artikel 13 van dezelfde wet.

### ***Wijziging van de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek***

Deze wijziging heeft tot doel in het artikel 111,2, van de wet van 6 juni 2010 de woorden "twee jaar" te vervangen door de woorden "vier jaar" om zo de overgangsmaatregelen, voorzien in artikel 110 van dezelfde wet, met twee jaar te verlengen.

De overgangsbepaling die, volgens de heersende wet, van toepassing was tot 30 juni 2013, heeft tot doel eventuele conflicten tussen wetten te regelen, die worden teweeggebracht door het naast elkaar bestaan van inbreuken op algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, die worden gesanctioneerd door het Sociaal Strafwetboek, en inbreuken op algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, die worden gesanctioneerd door het artikel 56 van de wet van 5 december 1968.

Het artikel 189 van het Sociaal Strafwetboek en het artikel 109, 20, a) en c) van de hiervoor genoemde wet van 6 juni 2010 treden in werking op 1 juli 2015. De overgangsbepalingen blijven van toepassing tot 30 juni 2015.

#### **- Wet van 17 augustus 2013 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen, B.S. 29 augustus 2013**

Op 27 februari 2013 hebben de sociale partners, op vraag van de regering, een akkoord gesloten over de modernisering van het arbeidsrecht.

Het eerste deel van dit akkoord, dat betrekking heeft op de flexibiliteit van de arbeidsduur, werd in werking gesteld in deze wet van 17 augustus 2013.

Dit luik met betrekking tot de flexibiliteit van de arbeidstijd gaat over:

- De verhoging van de interne grens van de arbeidsduur in het kader van de overschrijding van de normale grenzen van de arbeidsduur;
- De verhoging van de jaarlijkse quota van de overuren die, op vraag van de werknemer, niet moeten worden ingehaald;
- Het principe van het unieke onderhandelingsniveau voor de invoering van de annualisatie van de arbeidstijd.

## **Verhoging van de interne limiet**

De overschrijding van de normale wekelijkse grens van de arbeidstijd ( 40 uur per week) moet in principe voorwerp uitmaken van inhaalrust in een periode van een trimester (eventueel verlengbaar tot maximaal één jaar).

Deze mogelijkheid om de arbeidsduur ongelijk over een lange referentieperiode te verdelen wordt echter getemperd door de verplichting om op een regelmatige manier inhaalrust toe te staan. Het is dus niet mogelijk om op een substantiële manier de wekelijkse arbeidsduur van 40 uur tijdens een lange opeenvolgende periode te overschrijden en om alle inhaalrust toe te staan aan het einde van de referentieperiode.

De interne grens vormt dus een garantie voor de werknemer om geregeld rustperiodes toegewezen te krijgen om overbelasting omwille van het werk te vermijden, maar zij vormt een begrenzing van de flexibiliteit in de arbeidsorganisatie. Onder andere, in geval van verlenging van de referentieperiode tot over de grens van een trimester verhindert deze interne grens de invoering van arbeidscycli die lange periodes van activiteit inhouden, gecompenseerd door lange periodes van recuperatie.

De nieuwe wet laat dus toe:

- De verhoging van de interne limiet van 65 uren tot 78 uren, wanneer de referentieperiode niet langer is dan één jaar;
- De verhoging van de interne grens van 65 uren tot 91 uren, wanneer de referentieperiode wordt uitgebreid tot één jaar;
- De verhoging van de interne limiet, die door de nieuwe wet reeds gebracht is op 78 of 91 uren, tot 130 uren maximum, volgens een procedure die moet worden nageleefd op het niveau van de activiteitensector en, bij gebrek aan een akkoord, op het niveau van de onderneming, volgens de procedures die zijn vastgelegd bij koninklijk besluit;
- De verhoging van de interne limiet, die door de nieuwe wet reeds gebracht werd op 78 of 91 uren, tot 143 uren maximum door middel van het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten binnen een paritair orgaan (paritair comité of subcomité).

## **Verhoging van de bijkomende kredieturen die niet moeten worden ingehaald**

Een andere vorm van flexibiliteit bestaat erin om, voor bepaalde overuren, de verplichting om in te halen volledig los te laten.

Deze mogelijkheid bestond al voor een deel van de overuren die het gevolg waren van een uitzonderlijke stijging van werk (art. 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) en van een onvoorziene noodzaak (art. 26, § 1, 3<sup>e</sup> van de arbeidswet van 16 maart 1971), op voorwaarde dat de werknemer erom vraagt.

Dit krediet van overuren, dat niet moet worden ingehaald, bedraagt 65 uren per kalenderjaar en kan worden verhoogd tot 130 uren per kalenderjaar door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan of, bij afwezigheid van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, door een ondernemingsovereenkomst die werd voorgelegd aan het paritair orgaan (paritair comité of subcomité).

De nieuwe wet laat dus toe:

- De verhoging van het overurenkrediet dat niet moet worden ingehaald tot 91 uren per kalenderjaar;
- De verhoging van het overurenkrediet dat niet moet worden ingehaald tot maximum 130 uren per kalenderjaar, volgens een procedure die moet worden nageleefd op het niveau van de activiteitensector en, als er geen akkoord is, op het niveau van de onderneming, volgens procedures die werden vastgelegd bij koninklijk besluit;
- De verhoging van het overurenkrediet dat niet moet worden ingehaald tot maximum 143 uren per kalenderjaar door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan (paritair comité of paritair subcomité).

## Het enig onderhandelingsniveau voor de annualisatie van de arbeidsduur

De annualisatie van de arbeidstijd, dit wil zeggen de mogelijkheid om, in geval van toegelaten overschrijding van de wekelijkse arbeidstijd, de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te respecteren over een periode van één jaar, bestaat al sinds meer dan 10 jaar.

Dezelfde mogelijkheid bestaat voor arbeidsregimes met variabele arbeidstijd.

Om de procedure te vereenvoudigen, worden alle noodzakelijke bepalingen voor de invoering van deze annualisatie ingeschreven in het arbeidsreglement van de onderneming. Zonder dat noodzakelijkerwijs de bijzondere procedures voor de wijziging van het arbeidsreglement moeten gerespecteerd worden, als de bepalingen al op een ander niveau of in andere juridische instrumenten (meestal in een collectieve arbeidsovereenkomst) onderhandeld werden door de vertegenwoordiger van de werknemers.

Deze nieuwe bepalingen van de wet van 17 augustus 2013 treden in werking op het ogenblik dat de procedures, waarvan hierboven sprake is, werden vastgelegd door het koninklijk besluit van 11 september 2013.

- **Koninklijk besluit van 17 augustus 2013 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, B.S. 26 augustus 2013**

Er werd voorzien om vanaf 1 januari 2014 de prijs van de dienstencheques te verhogen met 0,50 €. Om effectief te besparen moest er snel wetgevend werk verricht worden, opdat de dienstencheques die werden verkregen vóór januari 2014 beperkt zouden zijn.

Een overgangsmaatregel moest worden voorzien om de geldigheid van de dienstencheques die werden gekocht of ingewisseld tussen 1 september 2013 en 31 december 2013 te beperken tot 30 april 2014.

- **Koninklijk besluit van 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referentieperiode moet worden nageleefd en van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26bis, § 1bis en § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971, B.S. 19 september 2013**

Dit koninklijk besluit definieert de procedures van de nieuwe bepalingen met betrekking tot de verhoging van de interne grens van de arbeidsduur, ingevoerd door de wet van 17 augustus 2013.

Het legt eveneens op 1 oktober 2013 de invoering vast van de artikelen 2 tot 5 van deze zelfde wet, dit wil zeggen de verhoging van de interne grens, de verhoging van het krediet van overuren die niet moeten worden ingehaald en het enige onderhandelingsniveau voor de annualisatie van de arbeidsduur.

- **Wet van 8 december 2013 tot wijziging van artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en tot aanpassing van de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die betrekking hebben op de voorafgaande aangifte en op de registratie van aanwezigheden voor wat de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen betreft, B.S. 20 december 2013**

Dit betreft:

1. de voorafgaande aangiften van werken, die voortaan moeten gebeuren via de informaticatoepassing die ter beschikking wordt gesteld door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) voor:
  - a. werken op tijdelijke of mobiele werven,
  - b. andere werken of activiteiten die moeten aangegeven worden omwille van de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers,
2. een elektronisch registratiesysteem van personen die aanwezig zijn op bepaalde tijdelijke of mobiele werkplaatsen.

De artikelen van de wet van 8 december 2013 met betrekking tot de aangifte van werken zijn in werking getreden op 1 januari 2014, deze met betrekking tot de aanwezigheidsregistratie op bepaalde werven zijn in werking getreden op 1 april 2014.

- **Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, B.S. 31 december 2013**

Sinds enkele jaren neigt de wetgeving naar een naar elkaar toegroeien van de statuten van arbeiders en bedienden. Dit compromis werd uiteindelijk vertaald in de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, die ingaan op 1 januari 2014.

Deze nieuwe bepalingen wijzigen diepgaande de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### **A. De overeenkomsten van onbepaalde duur**

De nieuwe regels zijn van toepassing op elke breuk (ontslag nemen/krijgen) van de arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2014. De oude regels zijn van toepassing op elke breuk van de arbeidsovereenkomst die plaatsvindt vóór deze datum.

##### **1. Overname van de opzegtermijn en berekening in weken**

Het nieuwe regime voorziet opzegtermijnen die worden uitgedrukt in **weken**. De opzegtermijn **begint te lopen vanaf de eerste maand die die volgt** op de week tijdens welke het ontslag met opzegtermijn werd betekend.

##### **2. Verlof voor het zoeken van een nieuw werk**

Tijdens de duur van de opzegperiode heeft de werknemer het recht om afwezig te zijn van het werk, met behoud van zijn loon, om een nieuwe betrekking te zoeken (ongeacht of het gaat om ontslag krijgen of ontslag nemen). De werknemer kan enkel van afwezigheid gebruik maken voor de reden waarvoor het werd ingevoerd, namelijk het zoeken van een ander werk.

Dit nieuwe systeem geldt voor opzeg die werd gegeven vanaf 1 januari 2014, maar ook voor deze die werd gegeven in 2013 en die verder loopt in 2014.

##### **3. Berekening van de opzegtermijn: algemene regels**

###### **a) Overeenkomst die een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014**

Wanneer, vanaf 1 januari 2014, een arbeidsovereenkomst wordt verbroken die begon voor deze datum, wordt de opzegtermijn, die van toepassing is bij ontslag, vastgelegd door de twee resultaten samen te tellen (Deel I + Deel II).

#### DEEL I

Het **eerste deel** van de opzegtermijn die van toepassing is, wordt berekend in functie van de **anciënniteit die werd bereikt op 31 december 2013**. Voor de berekening van dit eerste deel moet verwezen worden naar de opzegtermijnen die van toepassing waren op 31 december 2013. Het gaat over een soort foto van de rechten die men verworven heeft.

- **Afwijking voor de hogere bedienden (jaarlijks salaris > 32.254€)**

Voor de hogere bedienden op 31 december 2013 (de bedienden waarvan het jaarloon op 31 december 2013 hoger is dan 32.254€), is de volgende afwijking voorzien. Het eerste deel van de opzegtermijn mag niet bepaald worden op conventionele manier, maar wordt als volgt vastgelegd:



1. In geval van ontslag door de werkgever, wordt het eerste deel van de opzegtermijn die moet worden toegepast vastgesteld op één maand per jaar begonnen jaar anciënniteit, met een maximum van drie maanden.
2. In geval van ontslag door de werknemer, wordt het eerste deel van de opzegtermijn vastgelegd op anderhalve maand per begonnen periode met een maximum van :
  - 4,5 maanden als het jaarloon lager is dan 64.508 € op 31 december 2013;
  - 6 maanden als het jaarloon hoger is dan 64.508 € op 31 december 2013.

- **Werkloosheid met bedrijfstoelage (ex brugpensioen), herstructureringen en pensioen**

Als een werknemer na 1 januari 2014 wordt ontslagen, met het doel te kunnen genieten van een werkloosheidsuitkering met bedrijfstoelage, of in het kader van een herstructurering, is het deel I van zijn opzegtermijn, in voorkomend geval, gelijk aan de beperkte opzegtermijn die is vastgelegd in het koninklijk besluit dat eventueel op hem van toepassing was op 31 december 2013.

**DEELII**

Het tweede deel van de opzegtermijn die van toepassing is, wordt berekend in functie van de anciënniteit die verworven werd vanaf 1 januari 2014. De opzegtermijn moet berekend worden, alsof de werknemer in dienst is getreden op 1 januari 2014. Voor de berekening van de anciënniteit wordt de teller dus op deze datum op nul gezet. De berekening van dit tweede deel gebeurt volgens de nieuwe regels voor de opzeg.

**Nieuwe opzegtermijnen (in weken)**

<b>Anciënniteit</b>	<b>Ontslag krijgen</b>	<b>Ontslag geven</b>
Van 0 tot minder dan drie maanden	2	1
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	4	2
Van zes maanden tot minder dan negen maanden	6	3
Van negen maanden tot minder dan twaalf maanden	7	3
Van 12 maanden tot minder dan 15 maanden	8	4
Van 15 maanden tot minder dan 18 maanden	9	4
Van 18 maanden tot minder dan 21 maanden	10	5
Van 21 maanden tot minder dan 24 maanden	11	5
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12	6
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13	6
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15	7
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18	9
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21	10
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24	12
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27	13
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30	13
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33	13
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36	13
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39	13
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42	13
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45	13
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48	13
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51	13
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54	13
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57	13
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60	13
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	62	13
Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	63	13
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64	13
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65	13
Van 24 jaar tot minder dan 25 jaar	66	13
Van 25 jaar tot minder dan 26 jaar ...	67	13



- **Bijzondere regel bij ontslag door een werknemer**

- De werknemer heeft het maximum van de opzegtermijn bereikt die werd voorzien door de regels die golden op 31/12/2013. In dit geval is er geen deel II. Men past enkel de termijnen toe die werden verkregen in deel I.
- De werknemer heeft de maximum opzegtermijn, die werd voorzien door de regels die op 31/12/2013 van toepassing waren niet bereikt, maar de termijn waarop hij recht heeft als gevolg van de regels is gelijk aan of hoger dan 13 weken. In dit geval is er geen deel II. Alleen de termijn die werd verkregen in deel I wordt toegepast.
- De werknemer heeft de maximum opzegtermijn, die werd voorzien door de regels die van toepassing waren op 31 december 2013, niet bereikt, maar de termijn waarop hij recht heeft op basis van de regels is lager dan 13 weken. In dit geval moet men de opzegperiode met betrekking tot deel II erbij voegen. **De som van deel I en deel II mag echter nooit hoger zijn dan 13 weken.**

SOM VAN DEEL I EN II



Deel I =  
Opzegtermijn  
in functie van  
de anciënniteit op  
31.12.13

+

Deel II =  
Opzegtermijn  
in functie van  
de anciënniteit vanaf  
01.01.14

=

Totale opzegtermijn

De opzegtermijn die moet worden nageleefd wordt bepaald door de resultaten van het eerste en tweede deel op te tellen.

**De opzegtermijn die zo wordt verkregen geldt ook voor de berekening van het vakantiegeld.**

## **b) Overeenkomst die begonnen is vanaf 1 januari 2014**

### **1. Opzegtermijn wanneer men ontslag krijgt**

Wanneer ontslag wordt gegeven door middel van een opzegtermijn, worden de nieuwe opzegtermijnen uitgedrukt in weken, berekend op basis van de anciënniteit die werd opgebouwd door de werknemer in de onderneming, waarbij met de volgende regels rekening wordt gehouden:

- De eerst vijf jaren is de evolutie progressief. Er moet opgemerkt worden dat de eerste twee jaren de evolutie gebeurt op een trimestriële basis en dat vanaf het derde jaar de evolutie op jaarlijkse basis gebeurt.
- Vanaf het 5<sup>e</sup> jaar tot het 19<sup>e</sup> jaar, gebeurt de evolutie op jaarlijkse basis met 3 weken per jaar.
- Het 20<sup>e</sup> jaar is een scharnierjaar, waar de progressiviteit vermindert: twee bijkomende weken wanneer de werknemer twintig jaar anciënniteit bereikt.
- Vanaf het 21<sup>e</sup> jaar anciënniteit verhoogt de opzegtermijn verder, maar slecht met één week per jaar anciënniteit (1 week/jaar)

### **2. Opzegtermijnen wanneer men ontslag geeft**

De werknemer die ontslag geeft moet de opzegtermijn respecteren die overeenkomt met de helft van de opzegtermijn die hij zou moeten respecteren als hij werd ontslagen, waarbij naar een lagere eenheid wordt afgerond indien dit nodig zou blijken.

Deze nieuwe opzegtermijnen, die gelden als men zelf ontslag neemt, worden eveneens uitgedrukt in weken en bepaald op basis van de anciënniteit die door de werknemer werd opgebouwd in de onderneming. Zij worden bovendien afgetopt op dertien weken.

### **3. Bijzondere clause in de arbeidsovereenkomst voor arbeiders – artikel 60 van de wet van 3 juli 1978**

Vanaf 1 januari 2014 is het niet langer mogelijk om een clause op te nemen in de arbeidsovereenkomst (of het arbeidsreglement), die kortere opzegtermijnen voorziet voor een arbeider die minder dan zes maanden anciënniteit heeft. De clauses die bestonden voor deze datum blijven geldig tot ze aflopen.

## **c) Berekening van de opzegtermijn : bijzondere regels**

### **1. Termijn bij tegenopzeg**

Wanneer de werkgever de opzeg gegeven heeft, kan de werknemer op zijn beurt de overeenkomst opzeggen door middel van een beperkte opzeg, wanneer hij ander werk gevonden heeft. Het gaat hier om een “tegenopzeg”.

De werknemer moet in dit geval dezelfde opzegtermijn respecteren als wanneer hij zelf zijn ontslag zou indienen. De tegenopzeg wordt echter beperkt tot vier weken.

Deze regel kan als volgt worden samen gevat :

<b>Anciënniteit</b>	<b>Tegenopzeg (in weken)</b>
Van nul tot minder dan drie maanden	1
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	2
Van zes maanden tot minder dan twaalf maanden	3
Vanaf één jaar	4

## **2. Opzeg van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid**

### **a) Verbreking met opzeg**

Indien de arbeidsovereenkomst wordt verbroken omwille van ziekte of van een ongeval, wordt de opzegtermijn bij ontslag geschorst gedurende de periode van werkonbekwaamheid. Zij wordt echter niet geschorst als de werknemer zijn ontslag geeft.

### **b) Verbreking met een vergoeding**

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst onmiddellijk wil verbreken tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, dan moet hij aan de werknemer een verbrekingsvergoeding betalen die de niet gepresteerde opzegperiode dekt .

De werkgever kan, onder bepaalde voorwaarden, van deze verbrekingsvergoeding het wettelijk gegarandeerd loon, dat hij sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid betaald heeft, aftrekken.

### **c) Afwijkend regime in bepaalde sectoren**

Op basis van de oude artikelen 61 en 65/3 van de wet van 3 juli 1978 werden bij koninklijk besluit afwijkende opzegtermijnen vastgelegd voor arbeiders in bepaalde sectoren (paritaire comités).

De nieuwe bepalingen hebben een afwijkend regime ingevoerd met het doel de verlenging van de sectorale opzeg die lager is dan die van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 van de Nationale Arbeidsraad.

Dit afwijkend regime is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die gesloten werden, zowel voor als vanaf 1 januari 2014. Het wijkt af van de regels die gewoonlijk van toepassing zijn in het nieuwe regime (algemene regels voor de arbeidsovereenkomsten die zijn begonnen voor 1 januari 2014 en arbeidsovereenkomsten die zijn begonnen vanaf 1 januari 2014).

#### **1. Welk werkgevers zijn er betrokken?**

De werkgevers die tot de volgende paritaire comités behoren zijn betrokken:

PC 109, PC 124, PC 126, PC 128.01, PC 128.02, PC 140.04, PC 142.02, PC 147, PC 301.01, PC 311, PC 324, PC 330.

#### **2. Voor welke werknemers?**

Om te weten of het afwijkende regime van toepassing is, volstaat het om de opzegtermijn voor iedere betrokken werknemer individueel te berekenen. Deze berekening gebeurt, rekening houdend met de anciënniteit die de werknemer heeft opgebouwd op het ogenblik dat hij wordt ontslagen (het ogenblik waarop de opzegtermijn ingaat):

- op basis van deze anciënniteit moet men de opzegtermijn bepalen met het oog op het sectorale koninklijk besluit dat van toepassing was op 31.12.2013 ;
- men vergelijkt vervolgens de opzegtermijn die men zo bepaald heeft met degene die overeenkomt volgens anciënniteit met deze die men vindt in de volgende tabel:

Anciënniteit	Opzegtermijn*
	(indien men ontslag krijgt)
Van 0 tot minder dan 3 maanden	2 weken
Van 3 maanden tot minder dan 6 maanden	4 weken
Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar	5 weken
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	6 weken
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	8 weken
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	12 weken
Vanaf 20 jaar en meer	16 weken

### Er zijn twee mogelijkheden:

Ofwel is de opzegtermijn van de werknemer, die werd bepaald op basis van het sectorale koninklijk besluit dat van toepassing is op 31.12.2013, hoger dan deze die voorkomt in de bovenstaande tabel: in dat geval is het afwijkende stelsel niet van toepassing en worden de normale regels van het nieuwe stelsel toegepast ;

Ofwel is de opzegtermijn van de werknemer, die wordt bepaald op basis van het koninklijk besluit dat van toepassing is op 31.12.2013, korter dan deze die wordt vermeld in de bovenvermelde tabel: in dit geval wordt de opzegtermijn niet bepaald op basis van het sectorale koninklijk besluit, maar is het degene die voorkomt in de tabel.

### In geval van ontslag door de werknemer, moeten de werknemers de volgende opzegtermijnen respecteren:

Anciënniteit	Duur van de opzeg
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1 week
Van 3 maanden tot minder dan 5 jaar	2 weken
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	3 weken
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	4 weken
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	6 weken
Vanaf 20 jaar en meer	8 weken

*Opmerking:* er kan een snellere overgang van deze opzegtermijnen (zie tabel) worden voorzien naar de opzegtermijnen in het nieuwe stelsel door een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in een paritair (sub)comité.

### 3. Aard van het stelsel

Dit afwijkend stelsel is *tijdelijk*: het wordt toegepast op ontslagen die worden gegeven of genomen en die gesitueerd zijn tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017. Vanaf 1 januari 2018 zijn de normale regels van het nieuwe stelsel van toepassing.

Dit afwijkend stelsel is echter van *onbeperkte duur*: het is van toepassing op bepaalde arbeiders, ongeacht het feit dat de verbreking van de arbeidsovereenkomst plaats heeft gevonden voor of na 31 december 2017. Enkel de arbeiders van twee sectoren (PC 124 en PC 126), die aan bepaalde voorwaarden voldoen, zijn betrokken.

### **Wat gebeurt er bij een verbreking omwille van een herstructurering, een pensioen of een stelsel van werkloosheid met een bedrijfstoelage?**

Het afwijkend stelsel is niet van toepassing, wanneer de opzegtermijnen, die zijn voorzien bij sectoraal koninklijk besluit in het kader van een herstructurering, of met het oog op pensioen ,of een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, de **enige** zijn die korter zijn dan degene die voorkomen in bovenvermelde tabel.

## B. De overeenkomst van bepaalde duur

Het principe van arbeidsovereenkomsten, gesloten voor een bepaalde duur of voor een precies omschreven werk, is, dat zij normaal moeten worden uitgevoerd tot de voorziene afloop. Behalve omwille van een ernstige reden, is het niet mogelijk voor de werknemer of de werkgever om deze overeenkomsten vroegtijdig te beëindigen. Dit principe blijft behouden.

### 1. Mogelijkheid tot eenzijdige verbreking

Omwille van het verdwijnen van de proefperiode, was het echter nodig om enigszins af te wijken van dit principe. Voortaan kan de werknemer of werkgever, aan het begin van de arbeidsrelatie, toch een einde maken aan deze overeenkomsten.

Hoe functioneert deze afwijking?

- De mogelijkheid om eenzijdig (dit is enkel door de wil van de werknemer of de werkgever) een overeenkomst voor bepaalde duur te verbreken, of een arbeidsovereenkomst voor een precies omschreven werk, geldt voor de overeenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2014. De overeenkomsten die werden gesloten vóór deze datum, kunnen een clause voor proefperiode voorzien, als de partijen dit wensen. Deze clause loopt tot aan de voorziene afloop, in voorkomend geval zelfs tot in 2014.
- De mogelijkheid om unilateraal te breken met een overeenkomst van bepaalde duur, of een overeenkomst die is afgesloten voor een precies omschreven werk, geldt enkel voor het eerste deel van de duur van de overeenkomst, met een maximum van 6 maanden.
- De periode waarin het mogelijk is om eenzijdig te verbreken begint op de datum van uitvoering van de arbeidsovereenkomst die is gesloten door de partijen en eindigt bij de afloop van de eerste helft van de overeenkomst, met een maximum van 6 maanden. Het gaat om een vaste periode. De redenen voor de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld, omwille van ziekte, jaarlijks verlof ...) zijn zonder invloed hierop.
- Als de werknemer of de werkgever gebruik wil maken van de mogelijkheid van eenzijdige verbreking, moet hij een opzeg doen. De opzegtermijnen die moeten nageleefd worden, zijn deze die zijn vastgelegd door de nieuwe bepalingen voor overeenkomsten van onbepaalde duur. De opzeg gaat in op de maandag die volgt op de betekening.
- Als de verbrekende partij de opzegperiode niet respecteert, moet zij een vergoeding betalen aan de andere partij.
- Als opvolging van overeenkomsten van bepaalde duur, of overeenkomsten die zijn afgesloten voor een precies omschreven werk, is toegestaan, is de mogelijkheid tot eenzijdige verbreking enkel van toepassing op de eerste overeenkomst van de keten van overeenkomsten.

### 2. Bijzondere regels in geval van ziekte of ongeval

De nieuwe bepalingen voorzien ook twee bijzondere regelingen betreffende de verbreking van een overeenkomst van bepaalde duur of een overeenkomst voor een precies omschreven werk in geval van ziekte of ongeval. Zij zijn geïnspireerd door bepalingen die al bestaan.

**Bijzondere regel voor overeenkomsten van bepaalde duur of voor overeenkomsten gesloten voor een precies omschreven werk van minder dan 3 maanden:** de werkgever kan de overeenkomst verbreken zonder vergoeding, als de werknemer slachtoffer is van werkongeschiktheid omwille van ziekte of ongeval voor langer dan 7 dagen, indien de periode, waarin **opzeg is toegelaten, is afgelopen**.

**Speciale regel voor de overeenkomsten van bepaalde duur of voor de overeenkomsten gesloten voor een duidelijk omschreven werk van 3 maanden en meer:** de werkgever kan de overeenkomst verbreken met een vergoeding als de werknemer slachtoffer is van een werkongeschiktheid omwille van ziekte of een ongeval van meer dan 6 maanden, voor zover de termijn die is overeengekomen in de overeenkomst tussen de partijen niet is verlopen, of het werk dat het onderwerp uitmaakt van de overeenkomst niet is gerealiseerd. De vergoeding is gelijk aan het bedrag van het loon dat moest worden

betaald tot aan de overeengekomen afloop ervan, geplafonneerd op 3 maanden loon. Van dit bedrag mag de werkgever het gewaarborgd loon aftrekken dat is betaald omwille van de werkonbekwaamheid.

### **C. De afschaffing van de proefperiode**

Het algemeen principe is, dat de werknemer en de werkgever niet langer de mogelijkheid hebben, om een proefperiode te voorzien in een arbeidsovereenkomst, die is gesloten vanaf 1 januari 2014. Als hij dit, ondanks alles, doet, wordt de clause tot instelling van een proefperiode in elk geval als niet geldig beschouwd.

#### **Er zijn twee uitzonderingen op dit principe :**

Vanaf 1 januari 2014 blijft de proefperiode van toepassing in de arbeidsovereenkomsten voor studenten en in de overeenkomsten die worden beheerst door de wet van 24 juli 1987 op het tijdelijk werk, interimarbeid en de terbeschikkingstelling van werknemers aan gebruikers.

#### **1. Arbeidsovereenkomsten voor studenten**

De eerste drie dagen dat er effectief gewerkt wordt, worden beschouwd als proefperiode. Tijdens deze periode kunnen de werkgever en de werknemer de overeenkomst verbreken, zonder opzeg of vergoeding. Hiervoor moet geen enkele bijzondere clause in de overeenkomst worden voorzien.

#### **2. Overeenkomsten die vallen onder de wet van 24 juli 1987**

De eerste drie dagen dat er effectief gewerkt wordt, worden beschouwd als proefperiode, tijdens welke de werkgever en de werknemer de overeenkomst kunnen beëindigen zonder opzeg of vergoeding. De partijen kunnen echter voorzien dat er geen proefperiode is, of dat de duur van de proefperiode langer of korter is dan drie dagen.

### **D. Outplacement**

Op dit moment bestaat er een wet van 5 december 2001 (die tot doel heeft het tewerkstellingsniveau van werknemers te verbeteren) een clause die een stelsel van outplacement invoert voor werknemers die ouder zijn dan 45 jaar. Het doel van de nieuwe bepalingen is, om, naast dit bijzonder stelsel, een algemeen stelsel in te voeren, dat betrekking heeft op een groot aantal werknemers.

Het nieuwe stelsel van outplacement heeft tot doel aan de ontslagen werknemer hulpmiddelen te geven die hem toelaten om een nieuw werk te vinden of om een zelfstandige professionele activiteit op te zetten.

Elke werknemer (van de private of openbare sector) die wordt ontslagen vanaf 1 januari 2014 en die recht heeft op een opzegtermijn (of een verbrekingsvergoeding) van op zijn minst 30 weken, kan genieten van het nieuwe stelsel van outplacement.

Er zijn enkele uitzonderingen: de werknemer die wordt ontslagen omwille van dringende redenen en de ontslagen werknemer die kan genieten van de procedure van actief beheer van de herstructureringen.

Het specifieke stelsel voor werknemers die ouder zijn dan 45 jaar, is enkel van toepassing als de werknemer die ouder is dan 45 niet aan de voorwaarden voldoet om te kunnen genieten van het algemene stelsel.

#### **Naargelang van het soort ontslag zijn er twee procedures mogelijk:**

- **Als de ontslagen werknemer een opzeg krijgt:**

De werknemer presteert normaal zijn opzegperiode van minstens 30 weken. Tijdens deze periode heeft hij recht op outplacement voor 60 uren, die hij opneemt tijdens zijn sollicitatieverlof.

- **Als de ontslagen werknemer een verbrekingsvergoeding krijgt:**



De outplacement bedraagt 60 uur en komt overeen met 1/12<sup>e</sup> van het jaarloon van het kalenderjaar dat aan het ontslag voorafgaat, met een minimum van 1.800 (zonder BTW) euro's en een maximum van 5.500 (zonder BTW) euro's. Deze minimum- en maximumwaarden worden uiteraard pro rata berekend in geval van deeltijdse arbeid.

De outplacement moet noodzakelijk worden gevolgd na het einde van de arbeidsrelatie. De werknemer ontvangt een verbrekingsvergoeding, berekend op basis van een opzegperiode van minstens 30 weken, verminderd met 4 weken.

#### **E. De opheffing van de carenzdag**

Tot 31 december 2013 werd er voor de arbeiders een carenzdag toegepast, dit wil zeggen dat de werkgever niet verplicht was het gewaarborgd loon te betalen voor de eerste gewone arbeidsdag, in geval van een ongeschiktheid van minder dan 14 dagen. De periode van gewaarborgd loon begon te lopen op de dag na deze carenzdag. In verschillende sectoren was de carenzdag al afgeschaft door te voorzien in een volledige betaling van de carenzdagen of van een aantal van deze dagen.

De nieuwe bepalingen heffen deze carenzdag helemaal en definitief op vanaf 1 januari 2014.

#### **F. Verantwoording en controle van de arbeidsongeschiktheid**

Bij ziekte is de werknemer verplicht om zijn werkgever onmiddellijk in te lichten over zijn arbeidsongeschiktheid, behalve in geval van overmacht.

Er moet een medisch attest naar de werkgever gestuurd worden als dit wordt gevraagd door een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbeidsreglement. Behalve in geval van overmacht, moet de werknemer dit attest overmaken binnen de periode die voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement of, bij afwezigheid hiervan, binnen twee werkdagen, te rekenen vanaf de dag van ongeschiktheid of van de ontvangst van de uitnodiging.

##### **1. Controle van de ongeschiktheid**

De werkgever heeft de mogelijkheid om een controle te laten uitvoeren door een geneesheer van zijn keuze, om na te gaan of de arbeidsongeschiktheid reëel is. De werknemer is verplicht om zich aan deze controle te onderwerpen.

Bovendien voorzien de nieuwe wettelijke bepalingen dat een collectieve arbeidsovereenkomst (sectoraal of in de onderneming) of een arbeidsreglement een periode van de dag kan bepalen waarop de werknemer zich beschikbaar moet houden voor de controlearts. Deze periode van maximum 4 opeenvolgende uren moet begrepen worden tussen 7 uur 's morgens en 20 uur 's avonds.

Deze periode van beschikbaarheid moet vastgesteld worden onder strikt respect van het principe van de proportionaliteit met betrekking tot het doel van de medische controle. Dit betekent dat deze bijkomende verplichting voor de werknemer beperkt moet worden in de tijd en vooral nuttig is aan het begin van de ziekteperiode.

Bovendien kan de werknemer altijd overmacht invoeren, of andere wettelijke redenen, om zijn afwezigheid tijdens de voorziene beschikbaarheidsperiode te rechtvaardigen.

Het is eveneens belangrijk om op te merken, dat het feit dat men aan- of afwezig is tijdens de periode van beschikbaarheid, geen invloed heeft op het recht van de werkgever om de werknemer te controleren tijdens de hele periode van ongeschiktheid, noch op de verplichting van de werknemer om zich te onderwerpen aan deze controle.

Als de werknemer niet aanwezig is op zijn domicilie of in zijn woning, zonder wettige reden, tijdens de periode van voorgeschreven beschikbaarheid, kan dit beschouwd worden als een onttrekking aan de medische controle.

## 2. Gevolgen voor het gewaarborgd loon

De nieuwe wettelijke bepalingen verduidelijken, op een gestructureerde manier, de gevolgen in geval van het niet respecteren door de werknemer van zijn verplichtingen op het gebied van de verantwoording en de controle van zijn werkonbekwaamheid.

De werknemer die zijn werkgever niet onmiddellijk inlicht over zijn arbeidsongeschiktheid en/of die het medisch getuigschrift niet binnen de voorgeschreven termijn inlevert, verliest zijn recht op gewaarborgd loon. Dit principe is van toepassing op de dagen die vooraf gaan aan de informatie, het overmaken van het certificaat of de onderwerping aan de controle.

## Hoofdstuk 4 : Middelen

### 4.1. Financiële Middelen voor 2011 tot 2013

Voor de Algemene directie van het Toezicht op de Sociale Wetten werden de volgende kredieten toegekend (alle bedragen worden uitgedrukt in euro):

	2011	2012	2013
Personeel – Bezoldigingen (Statutair en contractueel)	19.805.000	19.805.000	20.163.000
Vaste uitgaven voor aankoop van verbruiksgoederen en diensten (12.01)	2.942.000	2.942.000	2.732.000
Diverse werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica (12.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Uitzonderlijke aankopen van verbruiksgoederen en diensten (12.07)	15.000	15.000	0
Aankoop van duurzame verplaatsbare goederen: uitrusting (74.01))	43.000	43.000	2.000
Investeringsuitgaven met betrekking tot de informatica (74.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
<b>Totaal</b>	<b>22.805.000</b>	<b>22.805.000</b>	<b>22.897.000</b>

De cijfers die tussen haakjes in de eerste kolom worden weergegeven, verwijzen naar de budgettaire artikelen.

De cijfers tot 2012 zijn de toegekende kredieten.

De cijfers vanaf 2013 zijn de werkelijk uitgegeven kredieten.

(\*)De uitgaven (voor investering en werkingskosten) met betrekking tot de informatica maken niet langer deel uit van aparte budgetten binnen de verschillende algemene directies van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Sinds begin 2004 worden immers alle uitgaven met betrekking tot de informatica gegroepeerd in het kader van één enkel budget voor de ganse FOD.

### 4.2. Technische middelen

Bij de dienst Toezicht op de Sociale Wetten werken ongeveer 400 ambtenaren die toegang hebben tot informaticasystemen.

De inspecteurs zijn onderworpen aan de wet op de arbeidsinspectie en beschikken over bepaalde privileges om gegevens op te zoeken die vallen onder de wetgeving met betrekking tot de bescherming van het privéleven. Het administratief personeel heeft andere toegangen, afhankelijk van de noden van de functie.

Ongeveer 275 sociaal controleurs en 40 directiehoofden vallen onder het statuut van sociaal inspecteur en hebben zo toegang tot vertrouwelijke informatie die verband houdt met het beroep van arbeidsinspecteur.

#### 4.2.1. Materiaal

De sociaal inspecteurs beschikken in 2013 over informaticamateriaal dat hen ter beschikking werd gesteld door de werkgever.

##### **Laptop**

Eind 2013 werden de laptops van de inspecteurs vervangen door een nieuw model.

De laptop is uitgerust met een besturingssysteem Windows 7 Pro, Office 2010 software, twee browsers, verschillende gebruiksoftware (tekening, foto enz.). Deze PC's zijn beveiligd (antivirus, opsporing van inbrekers) en gemarkeerd tegen diefstal.

De laptop kan worden gebruikt bij de inspecteur thuis. Hij kan hem verbinden met een docking-station dat verbonden is met een groter scherm en een extern klavier, zodat de ergonomie wordt verbeterd. Hij wordt ook gebruikt op het kantoor van de inspectie.

##### **GSM**

Elke inspecteur heeft een GSM die hem ter beschikking wordt gesteld door de werkgever die ook de kosten van het abonnement en het materiaal op zich neemt en die een forfait betaalt voor de gesprekken. De inspecteur beheert zo het gebruik van de GSM en draagt de verantwoordelijkheid voor de kosten. Boven het forfait moet hij de kosten ten laste nemen (systeem van de split billing).

##### **Printers**

###### ***Individueel***

De inspecteurs hebben thuis een laserprinter. De inspecteurs die gespecialiseerd zijn in de vervoerscontroles hebben een kleurenprinter die dient voor het afdrukken van tabellen na het lezen van bijzondere gegevens (rijtijden, arbeidstijd, rusttijden enz.).

###### ***Gedeeld op het kantoor***

De inspecteur kan ook gebruik maken van elke printer die verbonden is met het netwerk van de FOD of op een districtskantoor. Hij kan dus ook afdrukken op deze machines van bij hem thuis. Het kantoor van elke inspectie heeft een multifunctionele laserprinter (fotokopie, scanner, fax), die toelaat in verschillende formaten, tot formaat A3, te drukken.

##### **Scanner**

De laatste printers die werden verdeeld onder de inspecteurs hebben ook een scanner. Een groot deel van het printerpark moet worden vervangen en de keuze zal gaan naar een multifunctionele printer, met scanner, wegens de ontwikkeling van elektronische dossiers en de communicatie via netwerkprotocollen.

#### 4.2.2. Verbindingen

Er wordt door de inspectiediensten een DSL-lijn betaald bij elke inspecteur thuis.

Op dit moment krijgt elke inspecteur ook een vergoeding voor een vaste telefoonlijn. Deze vergoeding is uiteraard gebonden aan deze lijn en wordt niet betaald als de inspecteur geen vaste telefoonlijn heeft.

##### **Beveiliging**

De beveiliging van de verbindingen is een belangrijk punt bij de verzending van vertrouwelijke informatie.

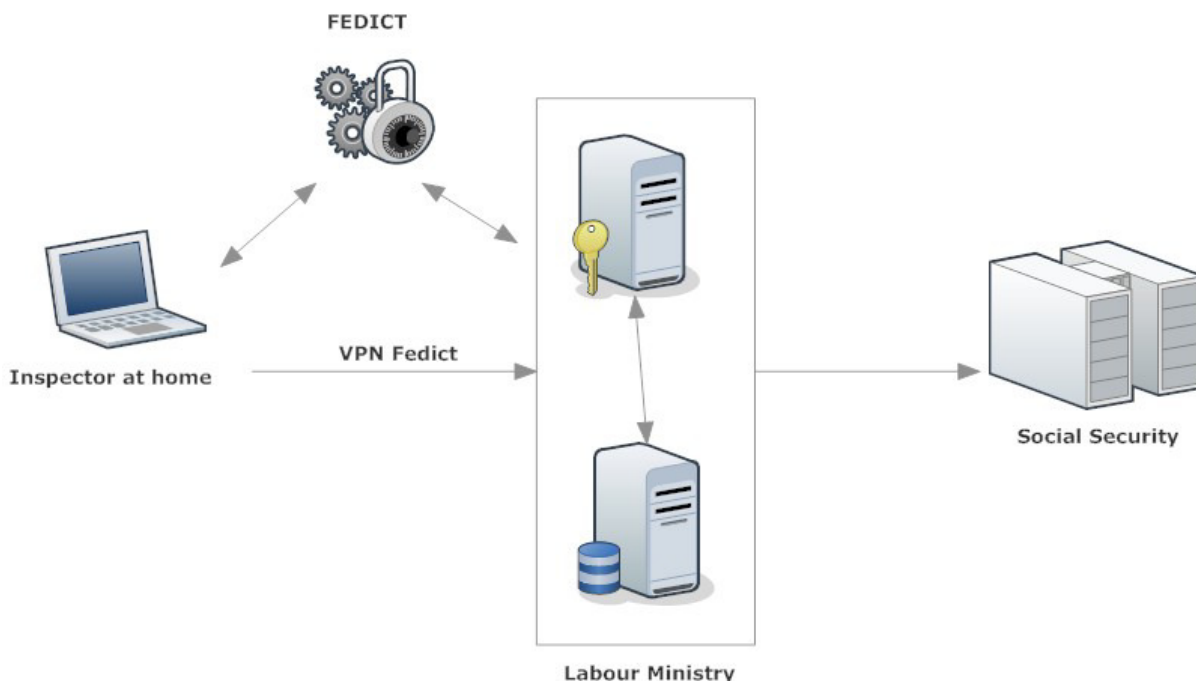
Elke PC is beveiligd en beschikt over een identificatie in het netwerk.

De dienst ICT zorgt voor een beheer van de paswoorden: het paswoord om toegang te krijgen tot de PC moet voldoen aan de criteria en moet op geregelde tijdstippen worden vervangen.

De inspecteur krijgt een specifieke opleiding op het ogenblik dat hij in dienst treedt. Behalve de aspecten met betrekking tot de beveiliging van het materiaal en de regels voor het gebruik, krijgt hij ook informatie over de verplichtingen die verbonden zijn met de toegang tot de databases met vertrouwelijke gegevens en het gebruik van deze gegevens. Hij moet een document ondertekenen waardoor hij erkent informatie te hebben gekregen over zijn persoonlijke verantwoordelijkheid bij het gebruik van deze gegevens en over de straffen indien hij deze niet respecteert. (Regels die gelden voor de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid).

Wanneer de inspecteur verbonden is vanaf thuis, gebruikt hij een VPN-verbinding. De identificatie gebeurt met behulp van de elektronische identiteitskaart van de inspecteur en zijn persoonlijke codes voor het openen van deze VPN, die wordt beheerd door Fedict (<http://www.fedict.belgium.be>).

Als de PC niet over een bijgewerkt antivirusprogramma beschikt, wordt de toegang geweigerd. De integriteit van de PC wordt vervolgens geverifieerd op het niveau van de FOD Tewerkstelling. Nadat de verschillende controles doorlopen zijn, krijgt de PC de toestemming om zich te verbinden met het intern netwerk van de FOD Tewerkstelling. Vanuit de FOD Tewerkstelling kan de inspecteur vervolgens toegang krijgen tot het extranet van sociale zekerheid. Hij moet zich opnieuw identificeren met zijn elektronische identiteitskaart om toegang te krijgen tot gegevens.



#### 4.2.3. Toepassingen die toegankelijk zijn voor de inspecteurs (op de Fod Tewerkstelling)

##### Onderzoeken: Omnis

Omnis is een databank die informatie bevat over de onderzoeken van de inspectie. Voor deze database hebben de inspecteurs consultatierechten en het administratief personeel en de directiehoofden hebben schrijf- en consultatierechten.

In de praktijk laat de Omnis-database toe het verloop van de onderzoeken te volgen :

Invoering van de onderzoeken: identificatie van de klagers, identificatie van de betrokken werkgevers, aard van de klacht (klacht, vraag voor inlichtingen enz.), betrokken materies, identificatie van de inspecteur die belast is met het onderzoek.

Resultaten van het onderzoek: datum van de bezoeken die werden afgelegd, plaats van de bezoeken, aard van de vaststellingen, gevolgen die werden gegeven (Pro Justitia, regularisatie en bedragen, waarschuwingen...)

Statistieken van het gecontroleerde personeel: tijdens elk controlebezoek vermeldt de inspecteur de statistische informatie over het personeel dat het onderwerp was van de controle (interims, vrouwen, kinderen, nachtpersoneel enz.). Het personeel dat betrokken is bij elke geregulariseerde materie wordt ook vermeld. Dit maakt het mogelijk een precies idee te geven van de activiteit van de dienst.

## Mercator

Mercator is een « web »applicatie die werd gelanceerd in 2013. Deze database wordt gevoed met de officiële gegevens van de Kruispuntbank van de Ondernemingen en van het werkgeversrepertorium van de RSZ. Deze gegevens zijn dus officiële gegevens die continu worden bijgewerkt.

Deze gegevens worden bewerkt met het doel een aangepaste prestatie te geven voor de inspecteurs (in de eerste plaats), maar ook voor de andere diensten van de FOD Tewerkstelling die toegang hebben tot de informatie waarvoor zij bevoegdheid hebben gekregen. (Respect voor de regels met betrekking tot het privéleven)

De opzoekingen in Mercator kunnen gebeuren volgens verschillende criteria (namen, plaatsen, bevoegdheid van de diensten enz.).

Op dit moment gebruikt het administratief personeel de gegevens van Mercator dagelijks om de onderzoeken van de inspecteurs voor te bereiden, de bruikbare gegevens bij te stellen en, in bepaalde gevallen, ze te verbeteren (vgl. hieronder).

## Tools van de inspecteurs

Elke inspecteur heeft op zijn PC een specifieke tool. Het gaat om een relationele toepassing die werd ontwikkeld met Filemaker. De inspecteur beheert zo zijn onderzoeken, zijn agenda, de kosten voor verplaatsing, de documenten enz.

Het probleem met deze toepassing is, dat zij niet on line werkt, bestaat uit een zeer groot aantal kleine bestanden en dus fragiel is. Zij beantwoordt niet langer aan de criteria van moderne programma's.



## **Quaestor (in ontwikkeling)**

Deze nieuwe toepassing wordt onderzocht met het oog op de vervanging van de Tools van de inspecteurs en van Omnis. Ze wordt in productie genomen in januari 2015. Ze is gebaseerd op moderne webtechnologie en moet de codering aanzienlijk verminderen en de snelheid van behandeling van de dossiers verhogen. Zij wijst ook vooruit naar het elektronisch dossier van onderzoeken bij de werkgever.

## **Wetgeving**

De inspecteurs hebben toegang tot verschillende andere programma's, die toegankelijk zijn zonder toegangsrechten, maar ook tot een juridische databank die gespecialiseerd is in arbeidswetgeving : Lexsocial (abonnement dat moet worden betaald en dat ten laste wordt genomen door de FOD Tewerkstelling).

De databases kunnen worden geraadpleegd via het internet.

## **Solid**

Een afdeling van de inspectie is gespecialiseerd op het gebied van de contrôle van het vervoer. Er wordt een specifiek programma gebruikt om de gegevens van de tachografen te ontcijferen (schijven en elektronisch).

### **4.2.4. Externe toegang**

De dienst Toezicht op de Sociale wetten kan de databanken raadplegen van de Kruispuntbank van ondernemingen, de sociale zekerheid, het rijksregister.

## **Autorisaties**

De inspectiediensten hebben verschillende vragen ingediend bij de commissie voor de bescherming van het privéleven om informatie te kunnen raadplegen met een vertrouwelijk karakter. Deze vragen worden gemotiveerd en moeten, voor elke informatie die wordt gevraagd, beantwoorden aan criteria van wettelijkheid en proportionaliteit. De meerderheid van deze vragen wordt gesteld aan de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid die de toegang tot gegevens centraliseert en de stromen coördineert en beveiligd.

Er is ook een zeer gedetailleerde controle van het gebruik van gegevens door de verbindinglogs. De inspecteurs zijn verplicht om de reden te melden waarom er een raadpleging is. Over het algemeen is de reden verbonden met een onderzoeksnummer. Daardoor kan de naleving van de autorisaties worden gecontroleerd. Op het niveau van de sociale zekerheid stelt een programma de logs ter beschikking van een veiligheidsadviseur en van een adviseur-inspecteur. Deze laatste is ook belast met het opstellen van een jaarverslag over het gebruik van de gegevens, de controles die zijn gebeurd en eventuele fraude die si vastgesteld. Dit verslag wordt doorgestuurd naar het sectoraal comité voor de veiligheid bij de Kruispuntbank. Dit comité, voorgezeten door een magistraat, is één van de afdelingen van het Comité voor de bescherming van het privéleven.

## **BCE/KBO**

Hoewel ze nu geïntegreerd zijn in veel toepassingen, is de informatie van de Kruispuntbank van Ondernemingen ook direct toegankelijk voor de inspecteurs die de toestemming hebben om de gegevens die erin opgenomen zijn te consulteren.

## **Portaal sociale zekerheid**

Het portaal sociale zekerheid is een online toegangspoort voor de sociaal inspecteurs waarop allerlei informatie voor hen toegankelijk is (publiek adres van de portaal site - de inspecteurs hebben een ander toegangspunt)

[https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/inspection/Infos/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/inspection/Infos/index.htm)

[https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/inspection/Infos/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/inspection/Infos/index.htm)

## Genesis

Genesis is een online platform waarop de onderzoeken van de vier inspectiediensten worden gedeeld.

**Genesis**

**Kadaster van onderzoeken**

- Onthaalscherm
- Mijn onderzoeken
- Onderzoeken
- Werkgever
- Natuurlijk persoon
- Inspecteur
- Kantoor
- ESS
- Historiek
- Nomenclatuur

**Beheer**

- Gebruikersbeheer

**Belgische arbeidsverhouding**

- Natuurlijk persoon
- Werkgever
- KBO
- Arbeidsverhouding
- Dimona
- AVW

**Limosa Kadaster**

- Buitenl. werknemer
- Buitenl. werkgever
- Belgische gebruiker
- Plaats van tewerkstelling
- Bevoegde instelling van S.Z.
- Detacheringsdocument

**Genesis - v1.8.11**  
Onthaalscherm

**Kadaster van onderzoeken**

- Onderzoek vinden
- Werkgever vinden
- Natuurlijk persoon vinden
- Inspecteur vinden
- Kantoor vinden

**Uw persoonlijke gegevens**

Naam
Voornaam
Taal
Telefoon privé
E-mail privé

**Uw professionele gegevens**

Inshr.nr
Dienst
Kantoor
Graad
Rol in Genesis

**Uw beschikbare functionaliteit**

- Kadaster van onderzoeken
- Beheer
- Natuurlijk persoon
- Werkgever
- RIP
- Dimona
- Limosa Kadaster
- AVW
- ASR
- KBO
- Nomenclatuur

### Verdeling van de onderzoeken

De onderzoeken die worden geopend door de vier inspectiediensten worden aan het eind van elke dag doorgestuurd. Rond 20.30 uur, na een bewerking, zijn ze beschikbaar onder gesynthetiseerde vorm (identificatie van de werkgever, aard van het onderzoek, oorsprong, materie waarover het gaat) en raadpleegbaar in het systeem door al de sociaal controleurs. Het resultaat van de onderzoeken is ook te vinden in Genesis.

### Contacten

De lijst van de inspecteurs met hun mailadres, het adres van de dienst, de telefoon- en GSM-nummers wordt bijgehouden in Genesis en elke inspecteur kan zo zijn collega contacteren om na te gaan of er een gemeenschappelijk onderzoek moet gebeuren of om te kijken of er bijkomende inlichtingen nodig zijn om het dossier te kunnen afronden.

### Nomenclatuur

De nomenclatuur die wordt gebruikt door Genesis wordt samengebracht in een rubriek, zodat de informatie die in de database wordt aangeboden kan worden gelezen.

## Verrijking

Het tweede luik van Genesis is de verrijking van de onderzoeken. De inspecteur die zijn onderzoek voorbereidt moet niet langer een programma verlaten om naar een ander te gaan. Genesis werd ontworpen voor gebruik door inspecteurs. Dit betekent dat het programma nuttige informatie kan zoeken via opzoeken in verschillende databases en dit aan de inspecteur kan aanbieden. Deze kan dit resultaat raadplegen op het scherm, een resultaat genereren via een PDF of een XL-tabel. Alles kan gebruikt worden onder de vorm van een elektronisch bestand of afgedrukt worden op papier.

De verschillende mogelijkheden om van de ene informatie over te gaan naar de andere (van één programma naar een ander) zijn zichtbaar in de vorm van menu's, maar ook als hypertext in de informatie.

**Zoekcriteria**

RIP-lijst van de werknemers bij een werkgever

Volledig register

Actief in de periode ...

De in- en uitdienststredingen, inclusief de geannuleerde, tijdens de periode ...

\*RSZ(PPO)-nr  RSZ(PPO)

van  tot

van  tot

Details van een werknemer bij een werkgever (DMFA en RIP)

Volledig register

Actief in de periode ...

De in- en uitdienststredingen, inclusief de geannuleerde, tijdens de periode ...

\*RSZ(PPO)-nr  RSZ(PPO)

\*INSZ-nr

\*Jaar / trimester

\*Aantal trimesters

RIP-lijst van de werkgevers van een werknemer

Volledig register

Actief in de periode ...

De in- en uitdienststredingen, inclusief de geannuleerde, tijdens de periode ...

\*INSZ-nr

Rechtvaardiging\*

Voorleggen Herinitialiseren

**Genesis geeft toegang tot :**

### Register van werkgevers

Deze toepassing die beheerd wordt door de RSZ bevat de identificatiegegevens van al de werkgevers, de geschiedenis van de adressen en de eventuele wijzigingen van de juridische vorm en de identificatie van de sociaal secretariaten. Zij vermeldt ook het bestaan van eventueel bestaande of vroegere schulden bij de sociale zekerheid. Het register bevat ook de ondernemingen met een speciaal statuut ( b.v. failliet)

### KBO

De toegang tot de registers van de Kruispuntbank van Ondernemingen kan direct gebeuren met Genesis. Deze gegevens vullen de gegevens van het register van werkgevers op een nuttige manier aan.

### Rijksregister

Het nationaal register bevat alle relevante informatie om een fysieke persoon te identificeren. Het bisregister bevat informatie over buitenlandse personen (vb. de identificatie van werknemers die zijn gemeld in Limosa).

### Dimona

Het systeem Dimona deelt alle aangiften van werknemers (indiensttreding, uitdiensttreding) op elektronische wijze mee aan de sociale zekerheid. Elke werknemer moet aangegeven worden in het systeem voordat hij tewerkgesteld wordt, wat ook zijn statuut is (voltijds, halftijds, extra in de Horeca, interim...).

### DMFA

Het gaat hier om de aangifte van de lonen aan de sociale zekerheid. Deze aangifte gebeurt trimesterieel. Het systeem laat toe om een aantal details te zien, de aangiftes te groeperen per werkgever, trimester, jaar, of om slechts één werknemer te bekijken.

## Limosa

Het systeem Limosa registreert de beweging van gedetacheerde werknemers. Genesis maakt het mogelijk opzoeken te doen per werkgever, werknemer, gebruiker... zodoende dat controles kunnen gebeuren en fraude op performante manier kan worden opgespoord.

De inspectiediensten werken samen met de administratieve diensten die belast zijn met het beheer van Limosa om de kwaliteit van de gegevens te verbeteren, bijvoorbeeld door het groeperen van buitenlandse ondernemingen die zich aanbieden onder andere namen. Dit is een complexe informaticaak, want de originele gegevens moeten voor altijd bewaard blijven en tegelijk moet men op elk moment toegang hebben tot deze gegevens, terwijl er verbeteringen aan het systeem worden aangegeven. De kennis en ervaring op het terrein zijn essentieel voor de processen.

Genesis - v1.8.11  
Limosa Kadaster - Een buitenlandse werknemer zoeken Ingelogd

**Zoekcriteria**

INSZ

KBO-nummer (zelfstandige)

Identificatienummer

Identificatienummer\*  Type identificatienummer\* Alle types

Alfabetische opzoeking

Naam  Voornaam

Nationaliteit\*  Huidige stad

Type participatie\* Alle types Huidige postcode

Zoeken in\* Officiële gegevens Geboortedatum

Rechtvaardiging\*

Voorleggen Herinitialiseren

## Werven

De toepassing voor de aangifte van de werven werd herschreven en is enkel toegankelijk via een hyperlink in Genesis, wat het zoekwerk bemoeilijkt. De integratie van de nieuwe toepassing in de zoektechnologie van Genesis zal gebeuren bij een volgende versie en is afhankelijk van budgettaire keuzes.

## Checkin@work

Deze nieuwe toepassing wordt onderzocht en wordt in 2014 geïntegreerd in Genesis. Ze geeft een lijst van alle personen die zich op een werf bevinden. Deze lijst heeft als oorsprong een reglementering op het gebied van de veiligheid en de gezondheid.

## Epv

De elektronische Pro Justitia werd gedurende verschillende jaren ontwikkeld. Deze toepassing heeft als doel het online opstellen van processen-verbaal van inbreuk door de inspecteurs. Eénmaal geschreven, wordt het PV elektronisch ondertekend. Het systeem is sterk beveiligd en is het eerste stuk van een geheel. Nieuwe inspectiediensten sluiten geleidelijk aan bij de toepassing. De dienst Administratieve Geldboetes raadpleegt nu de gestructureerde gegevens van de PV's in de database Ginaa. De ambtenaren die belast zijn met het afhandelen van de boetes hebben eveneens toegang tot het E-pv langs elektronische weg. Dit systeem heeft dus een groot deel van de papierstroom doen verdwijnen.

## Een proces-verbaal van vaststelling van inbreuken opmaken

### › Mijn processen-verbaal

#### › Proces-verbaal in behandeling

##### › Referentiegegevens

- Identificatie
- Verbaliserende dienst

##### › Identiteitsgegevens personen

- Daders
- Burgerrechtelijk aansprakelijke persoon
- Werknemers
- Andere personen

##### › Inbreuken

##### › Vaststellingen

##### › Uiteenzetting van de feiten

##### › Aanvullende informatie

##### › Bijlagen

##### › Verzending

- Origineel document
- Kopie

##### › Afdrukken

##### › Valideren

##### › Ondertekenen

### Identificatie proces-verbaal van vaststelling inbreuken

#### Identificatie van het PV

Ticketnummer 9T0002CKZR009


Datum opstelling 18/07/2014

Interne verwijzing

Taal proces-verbaal

Plaats van opstelling

Actie

Datum vaststelling  
laatste constitutief  
element   (dd/mm/yyyy)

#### Eventueel verband met andere pv's

Proces-verbaal  Aanvankelijk  
 Navolgend

Gegevens aanvankelijk proces-verbaal

Nummer

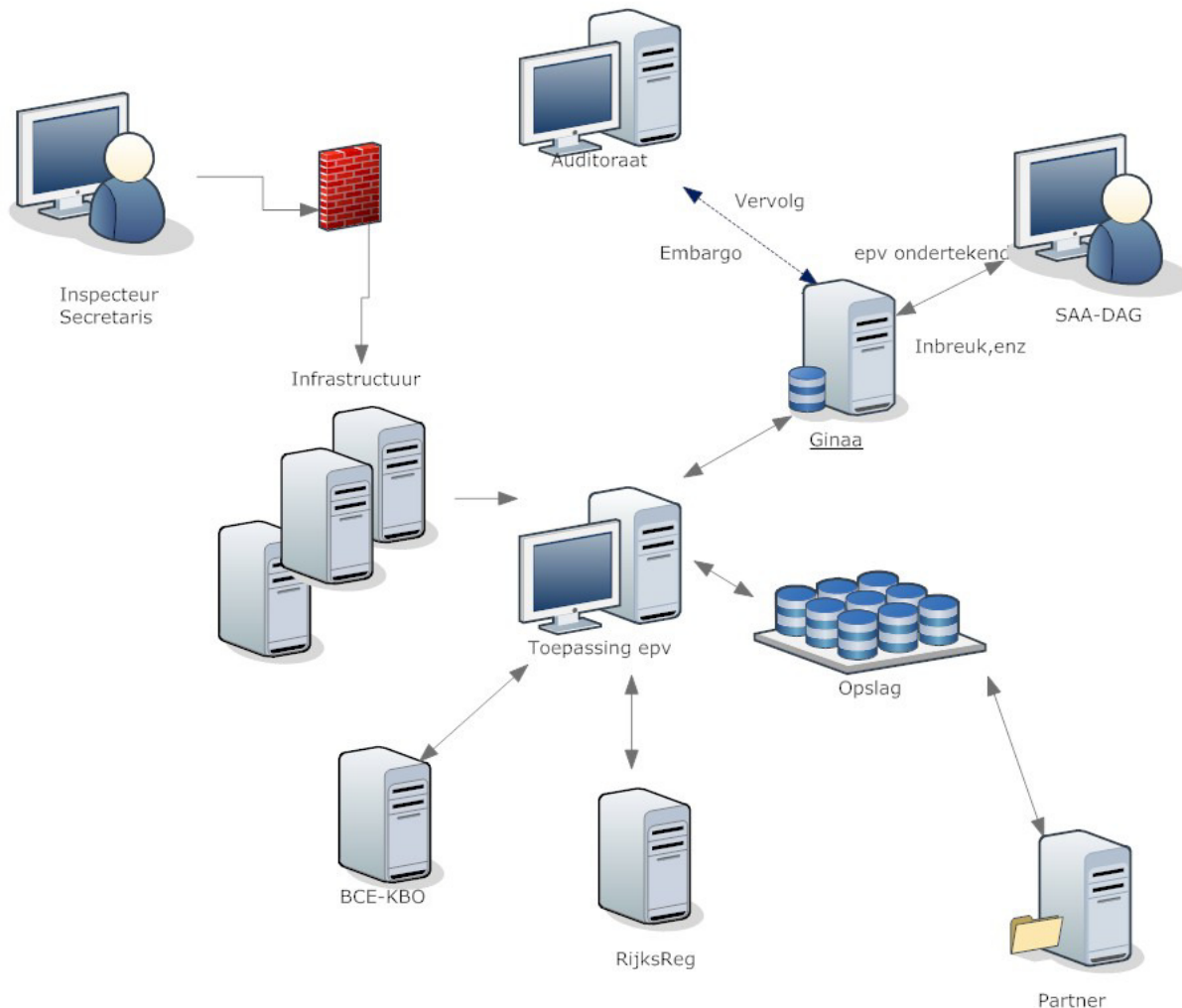
Datum   (dd/mm/yyyy)

#### Extra informatie

Opgesteld  Opgesteld op eigen initiatief  
 in uitvoering van het kantschrift

Gegevens kantschrift

Er werden stappen ondernomen met Justitie om de documenten over te maken naar de auditoraten langs elektronische weg.



Deze E-pv toepassing iso ok een database die een zoekmodule bevat. Er werd een aanvraag gedaan voor een geavanceerde behandeling bij de Commissie voor de bescherming van het privéleven om aan de inspectiediensten een systeem te geven van uitwisseling en raadpleging van PV's. Op dit moment is de toegang tot de pv's beperkt tot de pv's van de eigen dienst, omwille van de bescherming van het privéleven. Het zou ideaal zijn als men de pv's van andere diensten zou kunnen consulteren.

Andere (zie Genesis)

In de praktijk zijn de meeste toepassingen die toegankelijk zijn via het platform Genesis ook rechtstreeks toegankelijk via de toepassing op de portaal-site van de sociale zekerheid. Deze werkwijze is echter minder gebruiksvriendelijk, aangezien Genesis gericht is op het werk van de inspecteur.

De inspecteurs hebben ook toegang tot een database "OASIS", dat een systeem van fraudedetectie is (kruising van gegevens, fraudescenario's), maar dat vooral is gericht op de sociale zekerheid.

#### 4.2.5. Helpdesk

De eigen helpdesk van de inspectie is samengesteld uit vier sociaal inspecteurs.

Beheer van het materiaal

En collaboration avec le service informatique, ces agents gèrent le matériel informatique (PC, pièces détachées, imprimantes, modems, etc.).

Autorisaties en toegang

Een belangrijke functie van de helpdesk is het snelle beheer van de rechten die worden toegekend aan de inspecteurs en het administratief personeel van de inspectie. Zij moeten de toegangsprofielen beheren tot beveiligde applicaties (openen en afsluiten).

De aanvragen om toegang te krijgen tot bepaalde gegevens (bijvoorbeeld de foto van de fysieke persoon bij het rijksregister) en de gegevens bij de FOD Mobiliteit (inschrijving en technische gegevens van de voertuigen) werden toegekend aan de sociaal inspecteurs. Voor het ogenblik is de invoering in onze programma's nog niet gebeurd.

Hulp bij softwaretoepassingen

De helpdesk verzorgt de basisopleiding en opleidingen op vraag.



De opleidingen zijn gericht op het gebruik van het materiaal, vooral op de veiligheidsmaatregelen en de bijzonderheden die verbonden zijn bij het gebruik van bepaalde programma's. (Er bestaan bijvoorbeeld blokkeringen bij browsers als de veiligheidsmaatregelen niet worden nageleefd).

De helpdesk geeft ook opleidingen over toepassingen die worden gebruikt door de inspecteurs.

#### **4.2.6. Administratief personeel**

Omwille van de technische evolutie en het verdwijnen van manuele taken voor het beheer van de dossiers, wordt het administratief personeel meer en meer gebruikt voor werk ter ondersteuning van de inspecteurs. In dit kader hebben wij dossiers ingediend bij de commissie ter bescherming van het privéleven om het administratief personeel consultatierechten te geven voor bepaalde gegevens. Zo geven beperkte rechten de mogelijkheid om een deel van de gegevens verbonden met het Epv te consulteren om aan het systeem het bewijs van de verzending van het Epv per aangetekende brief aan de overtreders te kunnen zenden. Zo kan het administratief personeel ook het repertorium van werkgevers (beveiligde versie) consulteren. Er werd een dossier ingediend voor de consultatie via Dolsis (een programma dat op bepaalde punten op Genesis lijkt) van de DMFA, het rijksregister, Dimona, Limosa...

### **4.3. Opleidingen in 2013**

#### **4.3.1. Opleiding van stagiairs – sociaal controleurs**

De dienst hecht veel belang aan opleiding, omwille van de snelle evolutie van de regelgeving en de controletechnieken.

In 2013 zijn er slechts 4 technisch deskundigen aan Nederlandstalige kant in dienst getreden.

De nieuwe controleurs (technisch deskundigen) doorlopen een stage van 12 maanden. Deze stage bestaat uit twee delen:

##### *A. Theoretische vorming*

Een theoretische opleiding over de basiswetgeving wordt gegeven door ervaren lesgevers binnen de algemene directie Toezicht op de sociale wetten (voor een groot deel directiehoofden). De onderwerpen die worden bestudeerd zijn deontologie, de feestdagenwet, de wet bescherming loon, sociale documenten, het arbeidsreglement, buitenlandse arbeidskrachten, collectieve arbeidsovereenkomsten. Omdat er slechts 4 stagiairs in dienst kwamen, werden de lesgroepen uitgebreid met stagedoende attachés van de dienst juridische studiën van de FOD.

Daarnaast krijgen de controleurs een opleiding in het praktische administratieve werk, met lessen over het E-PV, het gebruik van databanken, Tools (een computerprogramma voor het bijhouden van dossiers, verslagen, agenda en briefwisseling). De groep van 4 stagiairs werd uitgebreid met stagiairs van 2012 die bepaalde van deze lessen nog niet gevolgd hadden.

Voor elk onderwerp ontvangen de stagiairs een bijgewerkte syllabus.

Tijdens de theoretische opleiding worden er twee kennistests georganiseerd, om de kennis te meten die werd verworven tijdens de cursus en het begrip van de onderwerpen te peilen, om te zien of deze voldoende zijn voor de praktische toepassing op het terrein.

Naast deze theoretische opleiding binnen de dienst TSW, werden er ook een zestal integratiedagen georganiseerd door de dienst P&O van de FOD. Tijdens deze dagen werden algemene zaken besproken, zoals het statuut van de ambtenaar, het organigram van de FOD en zijn verschillende directies, enz.

##### *B. Praktische vorming*

De stagiairs krijgen een praktische opleiding op het terrein binnen hun directie, onder begeleiding van een peter. Voor de duur van de stage wordt de stagiair omringd door ervaren technisch deskundigen en kan hij steeds bij het directiehoofd voor concrete antwoorden.

De cel vorming van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten wordt belast met de uitvoering, de evaluatie en de opvolging van de basisopleiding van de stagiairs-sociaal controleurs.

### **4.3.2. Permanente vorming**

De directie van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten wil de vaardigheden die haar ambtenaren nodig hebben om hun werk te doen, op punt houden en verbeteren: ontwikkeling van de wetgeving die moet worden opgelegd.

Een van de controledoelstellingen in 2013 was bv. uitzendarbeid. Daarom werden hierover verschillende lessen georganiseerd in het kader van de permanente vorming. Er werden ook verschillende lesdagen ingericht voor de reglementering inzake arbeidstijd. Deze lessen werden provinciaal ingericht.

In de directievergaderingen bespreken de directiehoofden tweemaandelijks een aantal actualia over nieuwe of aangepaste reglementering.

Voor de inspecteurs en controleurs van de netwerkdirecties (vooral gericht op buitenlandse ondernemingen) werd aandacht gegeven aan het gebruik van het Europese IMI platform en de controlemethodiek van vreemde ondernemingen.

### **4.3.3. Opleidingen door OFO (Opleidingsinstituut van de Federale Overheid)**

Zoals voorgaande jaren laat de dienst Toezicht op de sociale wetten al haar medewerkers toe om de opleidingen van het OFO te volgen, hetzij als voorbereiding van examens, hetzij als professionele vorming.

## **Hoofdstuk 5 : Doelstellingen 2013**

### **5.1. Algemene doelstellingen**

#### **5.1.1. Statistieken**

De balanced scorecard is sinds 2011 toegankelijk voor alle directies. Het gaat hier om een dynamisch systeem, dat tot doel heeft te laten zien in hoeverre een dienst haar doelstellingen heeft bereikt. De vroegere doelstellingen worden hierbij als norm gebruikt.

Het systeem moet pyramidaal opgevat worden: bovenaan de nationale cijfers, in het midden de regionale cijfers en onderaan de cijfers van de directies.

De directies hebben toegang tot de cijfers die figureren in het jaarverslag en de Ad Hoc verslagen. Deze hebben een historiek van 5 jaar.

#### **5.1.2. Termijnen voor de afhandeling van dossiers**

De dienst Toezicht op de Sociale Wetten hecht veel belang aan de naleving van de termijnen waarbinnen de dossiers moeten worden afgehandeld en de kwaliteit van de controles.

Een beter beheer van de afhandelingstermijnen heeft tot doel het werk beter te organiseren en dus de resultaten van de dienst te verbeteren.

De termijnen waarbinnen dossiers moeten worden afgehandeld blijven hetzelfde als in 2012:

- eerste bezoek binnen de 30 kalenderdagen volgend op de inschrijving van een dossier
- periode voor afhandeling van Ed-verslagen: afgesloten binnen de 62 dagen na inschrijving
- bemiddeling voor een arbeidsreglement: in principe binnen een maand
- klachten en kantschriften: een eerst bezoek binnen een maand
- andere dossiers: een termijn van 3 maanden. De klager heeft recht om na 3 maanden informatie te krijgen en/of een tussentijds rapport wordt aan het directiehoofd gestuurd

#### **5.1.3. Verdeling van de dossiers**

Zestig procent van de dossiers hebben betrekking op de kerntaken van de dienst (de naleving van de individuele en collectieve loon- en arbeidsvoorwaarden, de rusttijden, met inbegrip van de zondagsrust en de feestdagen, de organisatie van de arbeidsrelaties) en veertig procent wordt besteed aan de strijd tegen de sociale fraude. Van de kerntaakdossiers bestaat 75 % uit een algemene controle. Van de tien Covrondossiers zijn er twee algemene controles.

#### **5.1.4. De strijd tegen de sociale fraude**

Het actieplan 2013, getiteld "Strijd tegen de sociale fraude", werd opgesteld in toepassing van artikel 2 van het Sociaal Strafwetboek en houdt vooral rekening met de marges die beschikbaar zijn in elke inspectiedienst, omdat men die maximaal wil optimaliseren. Het werd door alle partners goedgekeurd.

Dit plan is vooral belangrijk voor de dienst Toezicht op de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA en de RSZ. In dit plan worden verschillende maatregelen genomen om bijdrage- en/of uitkeringsfraude te bestrijden.

Dit actieplan bevat voor elke inspectie, in functie van haar "core business", een aantal prioritaire acties die zullen georganiseerd worden in 2013 met het doel fraude met sociale bijdragen en/of uitkeringen te bestrijden.

#### **Specifieke acties voor 2013**

##### Terbeschikkingstelling, onderaanneming, hoofdelijke aansprakelijkheid

Om efficiënt te kunnen strijden tegen de misbruiken op het gebied van de terbeschikkingstelling of valse onderaanneming in de bouwsector, zal het Toezicht op de sociale wetten de controles in deze sector versterken, met het oog op het toepassen van het mechanisme van de hoofdelijke aansprakelijkheid ten opzichte van de hoofdaannemers die een beroep doen op onderaannemers, die de minimale Belgische arbeidsvoorwaarden niet naleven voor de werknemers die zij in België tewerkstellen.

De wijziging van artikel 31, 2<sup>e</sup> alinea, van de wet van 24 juli 1987 (interimarbeid en ter beschikkingstelling) die door de regering is gepland, zal TSW toelaten om beter te strijden tegen de vele

verboden en illegale terbeschikkingstellingen, die vaak behoren tot de werkwijzen van twijfelachtige bedrijfsconstructies in internationale ketens. De controles en acties van TSW op dit gebied nemen uitbreiding.

#### Hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen

Door de wet van 29 maart 2012 werd een principe van hoofdelijke aansprakelijkheid (algemeen systeem) ingevoerd voor de opdrachtgevers, de (hoofd)aannemers of intermediaire aannemers, die hun toevlucht nemen tot frauduleuze mechanismen. Het werd aangevuld met een apart systeem om het loon te garanderen van illegaal tewerkgestelde werknemers, die onderdaan zijn van een derde land, evenals de betaling van de fiscale en sociale bijdragen die ermee samenhangen en de geldboetes waartoe de overtreders veroordeeld zijn.

Deze twee stelsels van hoofdelijke aansprakelijkheid zijn in de eerste plaats een hulpmiddel om te antwoorden op de vraag van de EU dat de lidstaten de controle en toepassing verzekeren van de harde kern van arbeidsvoorwaarden voor de gedetacheerde werknemers. Dit belangrijk instrument kan ook gebruikt worden om de strijd aan te gaan tegen de onwettige detacheringen. De buitenlandse werkgevers (onderaannemers) die inbreuken hebben begaan, blijven vaak ongrijpbaar, omdat zij profiteren van de afwijkingen in de sociale wetgeving van de verschillende Europese landen en van de traagheid in de uitwisseling van informatie tussen de verschillende Europese inspectiediensten.

#### Gedetacheerde buitenlandse werknemers en de detacheringsrichtlijn ("COVRON"netwerk)

Het Toezicht op de sociale wetten intensifieert in 2013 zijn controles op het gebied van de arbeidsvoorwaarden van de arbeidsmigranten en/of gedetacheerde arbeiders, om te strijden tegen sociale dumping en deloyale concurrentie die gepaard gaat met grensoverschrijdende fraude. Deze controles worden voor het grootste deel toevertrouwd aan de gespecialiseerde cellen van het Toezicht op de sociale wetten, die een onderzoeksmethodologie en specifieke expertise in deze materie ontwikkeld hebben.

In uitvoering van de richtlijn 96/71 blijft de uitwisseling van gegevens tussen de arbeidsinspecties van de lidstaten een prioriteit.

#### Internationaal vervoer – delokalisering

Het Toezicht op de Sociale Wetten ziet zich meer en meer geconfronteerd met praktijken van delokalisatie door middel van fictieve ondernemingszetels in andere EU-landen. De vervoercellen werken voortaan samen met de inspecteurs van het COVRON-netwerk (buitenlandse ondernemingen), waarbij zij op zoek gaan naar synergieën en hun controlemethodologieën synchroniseren om frauduleuze praktijken en sociale dumping te bestrijden.

Het gaat over zeer complexe onderzoeken die belangrijke investeringen vergen op het gebied van tijd en personeel.

Het actieplan (samenwerkingsprotocol tussen verschillende diensten) wordt gevolgd, rekening houdend met een efficiëntere verdeling tussen wegcontroles en controles in de ondernemingen.

#### Overeenkomst MLC2006 van IAO (overeenkomst over de rechten van zeelieden)

De controles voor de verplichtingen (rechten van de zeelieden) zijn verplicht. In 2013 moeten alle vaartuigen onder Belgische vlag gecontroleerd en geprecertificeerd worden.

Bovendien bestaat er een verplichting om raad en bijstand te verlenen aan de collega's van de maritieme inspectie van de FOD mobiliteit voor de controle van buitenlandse vaartuigen die de 5 Belgische havens aandoen (Antwerpen, Gent, Zeebrugge, Brussel en Luik). Voor deze controles zijn er permanenties nodig van 24/24 en 7/7 om de maritieme inspectie bij te staan bij klachten aan boord of in de havens.

#### Dienstencheques

Als antwoord op de opmerkingen van het Rekenhof, versterkt het Toezicht op de Sociale Wetten de controles op het onrechtmatig gebruik van dienstencheques (bv. Het gebruik van dienstencheques om verplaatsingskosten te betalen) en werkt het eveneens samen met de diensten van de RVA om na te kijken of de erkenningsvoorwaarden werden nageleefd.

#### (Schijn)zelfstandige werknemers en loonkost

De laatste wijzigingen van de wet van 2006 over de arbeidsverhouding (bv. De invoering van criteria van onderwerping per sector enz.) zullen de dienst helpen om efficiënter te strijden tegen het fenomeen van schijnzelfstandigen. Het Toezicht op de Sociale Wetten en de Sociale Inspectie werken samen aan een controlemethodiek.

## Onwettige en niet-aangegeven overuren

In bepaalde regio's ziet het Toezicht op de Sociale Wetten zich geconfronteerd met een vermenigvuldiging van niet-aangegeven overuren. Soms vertegenwoordigt dit fenomeen de belangrijkste vorm van sociale fraude. In deze regio's worden de inspanningen voor de bestrijding van sociale fraude opgedreven en tezelfdertijd worden de loonrechten van de werknemers beschermd.

### **5.2. Bijzondere doelstellingen**

#### **5.2.1. Contacten met de buitenlandse inspectiediensten met de bedoeling de controles op de grensoverschrijdende arbeid te verbeteren**

##### Verbindingsbureau

Het artikel 4 van de Europese richtlijn 96/71 van 16 december 1996 betreffende de detachering van werknemers in het kader van het leveren van diensten voorziet dat de uitwisseling van informatie tussen de bevoegde openbare diensten gebeurt via een verbindingsbureau dat door elke lidstaat moet worden opgericht.

Voor België is het verbindingsbureau opgericht bij de Algemene Directie voor de Individuele Arbeidsbetrekkingen. Het behandelt echter alleen juridische kwesties.

##### SPOC

Naast het verbindingsbureau bestaat er bij de dienst Toezicht op de Sociale Wetten ook een "single point of contact" (SPOC), waar informatie kan worden uitgewisseld tussen de inspectiediensten van de lidstaten. Het gaat hier om functionele informatie die betrekking heeft op dossiers of op praktische problemen in verband met arbeidsvoorwaarden en loon.

Sinds de oprichting van IMI in 2011 (besproken in deel 2, hoofdstuk 11) wordt het SPOC minder en minder gebruikt. De uitwisseling van informatie gebeurt sinds 2012 vooral via IMI.

#### **5.2.2. Bilaterale samenwerkingsakkoorden**

##### Het Belgisch-Pools akkoord

De bereidwilligheid en efficiëntie aan Poolse zijde bestendigen de uitstekende samenwerking. De Poolse arbeidsinspectie is zich immers goed bewust van het feit dat de misbruiken die, helaas, vaak met detachering gepaard gaan zowel de Poolse werknemers (misbruiken in zake loon- en arbeidsvoorwaarden) als de Poolse overheid (fiscale en sociale fraude) benadelen. Er werden in 2013 een tiental dossiers uitgewisseld met de Poolse inspectiediensten.

Al in oktober 2007 heeft deze goede samenwerking geleid tot het afsluiten van een overeenkomst tot administratieve samenwerking.

Aan Belgische zijde zijn, naast TSW, ook de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk en de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zaken bij deze partnerschapsovereenkomst met de Poolse Arbeidsinspectiedienst "Panstwowa Inspekcja Pracy" (PIP) betrokken. De bevoegdheden van de Poolse collega's omvatten immers niet alleen de controle van de loon- en arbeidsvoorwaarden en de regelmatigheid van tewerkstelling, maar strekken zich ook uit tot de veiligheid en gezondheid van de werkplaatsen en het recht op betaalde vakantie.

In het kader van dit akkoord zijn er jaarlijks ontmoetingen, afwisselend in Warschau en in Brussel. Hierbij worden toelichtingen gegeven over wetgeving, documenten, werkmethodes en doelstellingen. Deze uitwisseling met de Poolse collega's leverde voor de Belgische inspecteurs zeer waardevolle informatie op. Een beter begrip van de wederzijdse reglementering en bijhorende administratieve voorschriften leidt tot een vlottere en inhoudelijk efficiëntere controle van de Poolse ondernemingen, die personeel naar België detacheren.

Er werd in juni 2013 in Brussel een vergadering met de Poolse en Luxemburgse inspectie georganiseerd.

##### Het Belgisch-Luxemburgs akkoord

Na onderhandelingen in 2007, werd op 7 juli 2008 een Luxemburgs-Belgisch samenwerkingsakkoord gesloten tussen TSW, TWW en de Sociale Inspectie en "l'Inspection du Travail et des Mines au Luxembourg".

Door dit akkoord hopen we vooral de problematiek van de sociale en fiscale “uitvlagging” beter te kunnen aanpakken. De Luxemburgse collega’s zijn ook zeer geïnteresseerd in onze samenwerking met Polen. Daarom werd in 2009 een drielandenontmoeting te Brussel georganiseerd.

#### Het Belgisch-Portugees akkoord

Op 9 augustus 2009 werd de goede samenwerking met Portugal eveneens met een akkoord tussen TSW, TWW en de “ Inspecção Geral do Trabalho” bezegeld.

#### Het Frans-Belgisch akkoord

De Europese Richtlijn 96/71/CE van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten voorziet, in zijn artikel 4, dat informatie wordt uitgewisseld tussen de bevoegde openbare diensten door middel van een verbindingskantoor dat wordt opgericht door elke lidstaat.

Om deze, door de richtlijn opgelegde, samenwerking te verbeteren werd op 9 mei 2003 een overeenkomst tot administratieve samenwerking gesloten tussen, voor België, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en, voor Frankrijk, de Ministeries voor Werkgelegenheid en Solidariteit, Landbouw, Visvangst en Landelijke Zaken en van Uitrusting, Vervoer, Huisvesting, Toerisme en de Zee.

Deze overeenkomst laat een verhoogde samenwerking toe tussen de Franse arbeidsinspectiediensten en Toezicht op de Sociale Wetten door middel van administratieve informatie-uitwisseling met betrekking tot zwartwerk in al zijn vormen, niet aangegeven arbeid door vreemdelingen zonder verblijfstitel, detachering van loontrekkenden bij transnationale tewerkstelling.

De samenwerkingsovereenkomst, en de omzendbrieven ter zake, voorzien in de aanstelling van «referentiepersonen» die als contactpunt fungeren met de eigen diensten en de collega’s in het buitenland.

Bij de ondertekening van het akkoord werden 8 referentiepersonen aangesteld: 4 Belgische en 4 Franse. Ondertussen is dit aantal in Frankrijk uitgebreid tot 13 personen.

In april 2010 werden er drie regio’s opgericht:

- Departement Nord Lille – Pas de Calais – West-Vlaanderen
- Departement Nord Valenciennes – L’Aisne – Henegouwen
- Departement Meurthe-et-Moselle – Meuse – Ardennes – Namen en Luxemburg

Een secretariaat op het centraal bestuur van Toezicht op de Sociale Wetten te Brussel, centraliseert de informatie-uitwisseling om de opvolging te waarborgen en een correcte evaluatie van het akkoord toe te laten. Het staat ook in voor het regelen van eventuele problemen in de samenwerking en waarborgt aldus de goede werking.

De werkgroep heeft een hulpmiddel uitgewerkt voor uitwisseling van gegevens: de contactfiche.

Deze fiche dient om informatie te vragen of door te geven aan de collega van het buurland. De contactfiches worden geregistreerd door het permanent secretariaat, wat het mogelijk maakt jaarlijks een statistiek op te stellen.

Een fiche die niet behandeld werd binnen een periode van 2 maanden geeft aanleiding tot een herinnering aan het adres van de behandelende ambtenaar.

In augustus 2010 werd er beslist de organisatie van het Frans-Belgisch akkoord te herbekijken.

Op dit ogenblik zijn er drie soorten vergaderingen:

- **De Stuurgroep** die op het strategisch niveau werkt: kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie van het akkoord, richting die aan het akkoord moet worden gegeven, identificatie van de bestaande problemen en voorstellen tot oplossing. De groep vergadert afwisselend in België en Frankrijk.
- **De gewestelijke vergaderingen** die zich op een operationeel niveau situeren: organiseren van controleacties, bespreken van verbindingsfiches die worden uitgewisseld binnen de regio, de bestaande regelgeving voorstellen. Deze vergaderingen worden twee keer per jaar in elke regio georganiseerd, afwisselend in Frankrijk en België.
- Een ondersteuningsorgaan, dat tot doel heeft de uitwisseling van informatie te vergemakkelijken en manieren te ontwikkelen om het Frans-Belgisch akkoord, dat nog te weinig gekend is bij een groot aantal controleurs in België en Frankrijk, te promoten.



Sinds het sluiten van de overeenkomst wenst de werkgroep dat ook aan Franse kant een persoon wordt aangeduid om het permanent secretariaat waar te nemen en als aanspreekpunt te fungeren inzake de uitvoering van het akkoord.

Op de vergadering van 9 oktober 2009 werd overeengekomen dat de “referentpersoon” te Rijsel als verbindingspersoon zal optreden voor het permanent secretariaat als er zich moeilijkheden voordoen. Dit geregelde contact maakt ook een betere samenwerking mogelijk.

De werkgroep heeft ook een hulpmiddel voor de uitwisseling van informatie ontwikkeld: de contactfiche. Deze fiche dient om hetzij informatie op te vragen, hetzij informatie te geven aan de collega's van het buurland.

Deze contactfiches worden geregistreerd door het permanent secretariaat, waardoor er jaarlijks een statistische evaluatie mogelijk wordt.

Als een fiche niet behandeld is binnen een periode van 2 maanden wordt er door het secretariaat een herinnering gestuurd naar de betrokken referentpersoon.

Sinds 2004 is het aantal fiches stelselmatig gestegen, maar in 2013 is het bijna verdubbeld, wat betekent dat er 173 verbindingsfiches werden uitgewisseld.

Sinds het systeem van contactfiches is ingevoerd, komen twee derde van de vragen uit België.

De tijd waarbinnen geantwoord wordt, wordt alsmaar korter.

Wat betreft de motieven voor de aanvragen, hebben veel fiches betrekking op vragen over werkloosheidsuitkeringen, terwijl het voorheen vooral ging over vragen met betrekking tot detachering.

In oktober 2011 heeft de stuurgroep beslist om een systeem van opvolgingsfiches in te voeren om zicht te krijgen op de resultaten van het Frans-Belgisch akkoord.

Er kan worden vastgesteld dat er verschillende processen-verbaal werden opgesteld dank zij de verbindingsfiches en dat bepaalde dossiers werden overgemaakt aan de bevoegde diensten.

In 2013 werd er een inlevingsstage georganiseerd, waarbij 6 Franse stagiairs ontvangen werden in België en 6 Belgische stagiaires een stage hebben gedaan in Frankrijk.

De inlevingsstage duurt 3 dagen:

- Een eerste dag is gewijd aan de voorstelling van de bevoegde diensten in het ontvangstland (een beknopte voorstelling van de structuur, de opdracht, de bevoegdheden, de rechten en de verschillende controlediensten)
- Een tweede dag is gewijd aan een gecoördineerde controleactie met de andere controlediensten en de politie, gericht op de strijd tegen frauduleus werk en tijdelijke detachering
- Een derde dag is gewijd aan gewone controlebezoeken in ondernemingen onder begeleiding van een ervaren inspecteur uit het gastland.

Er werd een overeenkomst opgesteld voor elke stagiair, waarvan een voorbeeld werd aangehecht aan het verslag van de vergadering.

Er kan reeds een eerste balans worden opgemaakt: alle stagiairs vonden de stage verrijkend.

Zij prijzen in het algemeen de goede ontvangst die zij hebben gekregen, de beschikbaarheid van iedereen en het feit dat de controles goed gekozen waren.

Zij melden dat zij uitleg hebben gekregen over de toegepaste reglementering en de werkwijzen gebruikt door de inspecteurs van het andere land.

Zij stellen vast dat de problemen met betrekking tot frauduleus werk en detachering aan beide zijden van de grens gelijkaardig zijn, al zijn de procedures en de administratieve praktijken soms verschillend.

Er werden in 2013 zes gemeenschappelijke controles georganiseerd in België en Frankrijk, waarvan er één werd gemediatiseerd omwille van de tiende verjaardag van het Frans-Belgisch akkoord.

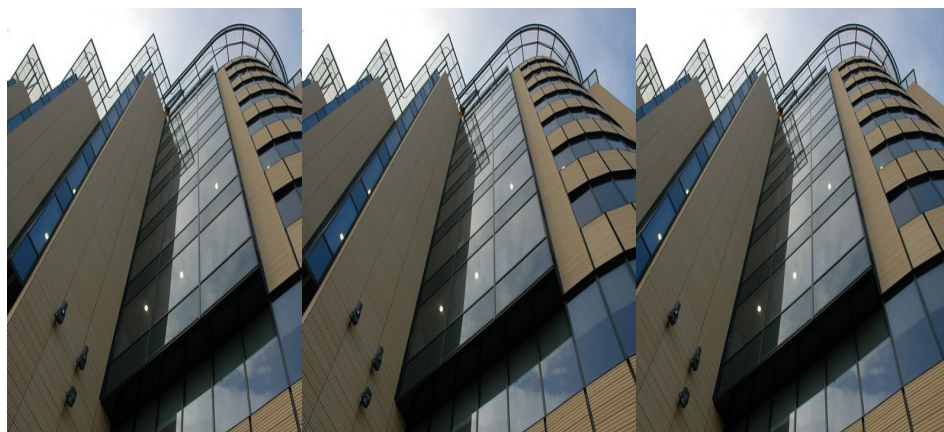
Op 2 oktober 2013 werd er in Quiévrain een gemeenschappelijke actie georganiseerd in aanwezigheid van de pers.

Aanwezige diensten: Franse arbeidsinspectie van Rijsel en Valenciennes, Toezicht op de Sociale Wetten, RVA, Sociale Inspectie, AFSCA, RSZ en politie. Negen ondernemingen werden gecontroleerd. Veertien werknemers werden verhoord en gekwalificeerd als zijnde aan het werk. Dit betekent dat 78% van de controles die op die dag werden gehouden geleid hebben tot vaststelling van inbreuken. Zeven van de negen ondernemingen was in overtreding.





# Specifieke Activiteiten



## *Deel Twee*

# TWEEDE DEEL :

## Specifieke activiteiten

### Hoofdstuk 1 : Kinderarbeid

De Arbeidswet van 16 maart 1971 verbiedt de tewerkstelling van kinderen jonger dan 15 jaar (of jonger dan 16 jaar als ze nog onderworpen zijn aan de voltijdse schoolplicht) aan elke vorm van werk of activiteit die buiten het kader valt van hun opvoeding of opleiding.

Uitzonderlijk mogen echter bepaalde activiteiten worden uitgeoefend, als zij vooraf een schriftelijke toelating hebben gekregen van de directeur-generaal van de Algemene Dienst Toezicht op de Sociale Wetten. Deze afwijkingen kunnen slechts worden toegekend voor de activiteiten die worden opgesomd in de voornoemde wet. Ze worden toegekend na een schriftelijke aanvraag van de verantwoordelijke voor de activiteit, die door de diensten van het Toezicht op de Sociale Wetten wordt gecontroleerd op de naleving van de wettelijke voorwaarden.

In 2013 werden er **513** aanvragen tot afwijking ingediend. Deze aanvragen kunnen gaan over één of meer kinderen en over één of meerdere prestatiedagen.

De twee tabellen die hierna volgen geven de verdeling weer van het aantal aanvragen tot afwijking per toegelaten activiteitscategorie en van het aantal tewerkgestelde kinderen volgens de aard van de toegelaten activiteit en de leeftijdscategorie.

#### Aantal verleende toelatingen per activiteitstype

Aard van de activiteit	Aantal	Percentage
Educatieve activiteiten	2	0,39%
Artistieke activiteiten	131	25,54%
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	286	55,75%
Beeld- en klankopnamen, cinema, radio, televisie met publicitair doel	72	14,03%
Fotosessies met publicitair doel	10	1,95%
Modeshows	12	2,34%
<b>TOTAAL</b>	<b>513</b>	<b>100%</b>

#### Aantal kinderen dat werd tewerkgesteld, volgens de aard van de activiteit en de leeftijdscategorie

Aard van de activiteit	Leeftijdscategorie			Totaal
	0 ⇒ 6 jaar	7 ⇒ 11 jaar	12 ⇒ 15 jaar	
Educatieve activiteiten	2	0	4	<b>6</b>
Artistieke activiteiten	314	690	638	<b>1642</b>
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	297	1309	684	<b>2290</b>
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	97	107	32	<b>236</b>
Fotosessies met publicitair doel	16	5	1	<b>22</b>
Modeshows	365	307	131	<b>803</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>1091</b>	<b>2418</b>	<b>1490</b>	<b>4999</b>

De volgende tabel geeft een overzicht van het totaal aantal toegelaten dagen, verdeeld volgens de aard van de toegelaten activiteit en de leeftijdscategorie.

## Aantal toegelaten activiteitsdagen, volgens de aard van de activiteit en de leeftijdscategorie

Aard van de activiteit	Leeftijdscategorie			Totaal
	0 ⇒ 6 jaar	7 ⇒ 11 jaar	12 ⇒ 15 jaar	
Educatieve activiteiten	4	0	4	8
Artistieke activiteiten	405	2422	2531	5358
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	436	2286	2111	4833
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	133	140	36	309
Fotosessies met publicitair doel	24	7	1	32
Modeshows	518	367	160	1045
<b>TOTAAL</b>	<b>1520</b>	<b>5222</b>	<b>4843</b>	<b>11585</b>

Van de 11585 dagen hebben er 1346 geleid tot schoolverzuim. Deze afwezigheidsdagen zijn verdeeld, zoals aangegeven in de volgende tabel.

## Aantal activiteitsdagen die aanleiding hebben gegeven tot schoolverzuim, volgens de aard van de activiteit en de leeftijdscategorie

Aard van de activiteit	Leeftijdscategorie			Totaal
	0 ⇒ 6 jaar	7 ⇒ 11 jaar	12 ⇒ 15 jaar	
Educatieve activiteiten	2	0	4	6
Artistieke activiteiten	5	207	271	483
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie zonder publicitair doel	34	457	307	798
Beeld- en klankopnames, cinema, radio, televisie met publicitair doel	11	35	10	56
Modeshows	0	0	3	3
<b>TOTAAL</b>	<b>52</b>	<b>699</b>	<b>595</b>	<b>1346</b>

Het gemiddelde van het aantal toegelaten dagen voor kinderen van minder dan 7 jaar bedraagt ongeveer 21,8% van het totaal aantal dagen. Het overblijvende percentage wordt als volgt verdeeld: 48,4% voor de kinderen van 7 tot 11 jaar en 29,8% voor kinderen van 12 jaar en meer.

Het geringe aandeel van kinderen van minder dan 7 jaar kan gedeeltelijk verklaard worden doordat de wetgeving bijzonder streng is voor deze leeftijdscategorie: het aantal toegelaten activiteitsdagen is beperkt tot 6 dagen tot aan de leeftijd van 7 jaar (gemiddeld 1 dag per jaar). Deze bepaling zou kunnen aanzetten tot het organiseren van activiteiten zonder toelating te vragen.

Het percentage van het aantal toegelaten activiteitsdagen die schoolverzuim met zich brengen bedroeg 11,6%, (tegen 11% in 2011 en 19,8% in 2012). De meerderheid van de activiteitsdagen die geleid hebben tot schoolverzuim hebben, net als de vorige jaren, betrekking op artistieke activiteiten (ongeveer 35,8%) en audiovisuele opnames met een niet-publicitair doel (ongeveer 59,2%).

Bij alle aanvragen die een schoolverzuim met zich mee brengen, wordt de relevantie onderzocht van de redenen die worden aangehaald. Strikt economische motieven (vermindering van de kosten) worden niet als afdoende beschouwd om de afwezigheid van school toe te staan. Bovendien kan de directeur-generaal van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten slechts toelating verlenen als hij een geschreven bewijs heeft dat het schoolhoofd door de ouders werd ingelicht over de gevraagde afwezigheid van hun kind en de omstandige redenen die hiervoor werden aangehaald. De toelating die in dit geval wordt gegeven, kan vergezeld gaan van voorwaarden die erop gericht zijn de schoolse opvolging van het kind te verzekeren, afhankelijk van de voorziene duur van de afwezigheid en de opmerkingen van het schoolhoofd.

De 1520 activiteitsdagen van kinderen van 0 tot 6 jaar, waarvoor toelating werd gegeven, hebben betrekking op 918 verschillende kinderen. Dit vertegenwoordigt een gemiddelde van 1,65 dagen prestaties per kind in deze leeftijdscategorie. Van deze 918 kinderen zijn er 497 meisjes (54,14%) en 421 jongens (45,86%).

Voor de leeftijdscategorie van 7 tot 11 jaar werden er 5222 activiteitsdagen gerealiseerd door 2216 verschillende kinderen. Elk kind van deze leeftijdscategorie heeft dus gemiddeld 2,35 dagen gepresteerd. De toelatingen hadden betrekking op 1184 meisjes (53,43%) en 1032 jongens (46,57%).

In de derde leeftijdscategorie van 12 tot 15 jarigen, hebben 1393 kinderen 4843 toegelaten activiteitsdagen gepresteerd. Dit is een gemiddelde van 3,47 dagen per kind. Van deze 1393 kinderen zijn er 882 meisjes (63,32) en 511 jongens (36,68%)

Buiten de activiteiten die worden omschreven door de wettelijke bepalingen\* bestaan er ongetwijfeld situaties waarin de kinderen in onduidelijke omstandigheden worden tewerkgesteld aan activiteiten die in het geheel niet in aanmerking komen voor de hiervoor genoemde afwijking. Het gaat vaak over activiteiten die worden uitgeoefend in sectoren die bijzonder gevoelig zijn voor sociale fraude (kleinhandel, horeca, confectie).

Het Toezicht op de Sociale Wetten is van mening dat de beste methode om deze illegale tewerkstelling te ontmoedigen en te bestrijden, controles zijn op de sociale fraude en het zwartwerk. De verschillende werkwijzen van het Toezicht op de Sociale Wetten op dit gebied vormen het onderwerp van de andere hoofdstukken van dit verslag.

---

\* De wet definieert echter niet welke activiteiten behoren tot de opleiding of opvoeding van kinderen. Hieruit volgt een juridische vaagheid over de verplichting om een individuele afwijking aan te vragen voor bepaalde activiteiten die een vormend of educatief karakter hebben, maar die uitgaan van de onderwijsinstelling (v.b. zangkoren, dansscholen...)

## **Hoofdstuk 2 : De tewerkstelling van studenten**

Het studentencontract kan worden omschreven als een contract waarbij de student of leerling zich er toe verbindt tegen een vergoeding prestaties te leveren onder het gezag van een werkgever. Dit contract kan zowel gesloten worden tijdens het schooljaar als tijdens de periodes van schoolvakantie.

Deze materie wordt geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het studentencontract moet schriftelijk worden afgesloten, ten laatste op het moment van indiensttreding. Het wordt opgesteld in twee exemplaren: één exemplaar voor de student en één exemplaar voor de werkgever.

Voor de invoering van de dimona-aangifte (2003) moest er ook een exemplaar naar het Toezicht op de Sociale Wetten worden gestuurd.

Deze verplichting bestaat op dit ogenblik enkel nog voor bepaalde categorieën van werknemers, waarvoor de werkgevers nog vrijgesteld zijn om een dimona-aangifte te doen.

Voor deze categorieën moet de werkgever nog een speciale mededeling doen aan het Toezicht op de Sociale Wetten. Binnen de zeven dagen na het begin van de uitvoering van het arbeidscontract, moet de werkgever de volgende documenten opsturen:

- een exemplaar van het studentencontract
- een kopie van het ontvangstbewijs dat aantoont dat de student het arbeidsreglement dat geldt in de onderneming heeft ontvangen

Voor de cijfers over het aantal studentencontracten verwijzen wij naar de statistieken van de RSZ.

De cijfers die beschikbaar zijn, hebben betrekking op het derde trimester. Dit is traditioneel het trimester waarin het grootste aantal studentencontracten wordt afgesloten, omdat de schoolvakanties in dit trimester vallen.

Tijdens het derde trimester van 2013 heeft de RSZ 447.596 tewerkgestelde studenten geregistreerd, waarvan 244.963 vrouwen en 202.633 mannen.

## Hoofdstuk 3: Het arbeidsreglement

De wet van 8 april 1965 verplicht alle werkgevers om een arbeidsreglement op te stellen voor hun onderneming, ongeacht hun activiteit.

Het arbeidsreglement is een geschreven document waarin de ondernemingsraad of de werkgever een aantal arbeidsvoorwaarden vastlegt, dat gehoorzaamt aan de vormregels die worden opgelegd door de wet en waarvan de inhoud wordt bekendgemaakt aan de werknemers.

Dit document moet een aantal verplichte bepalingen bevatten, maar kan ook andere bepalingen bevatten die nodig geacht worden voor de goede werking van de onderneming, op voorwaarde dat deze niet ingaan tegen de wettelijke bepalingen.

De artikels 20 en 21 van de wet van 8 april 1965 belasten de sociaal inspecteurs en controleurs met het toezicht op de arbeidsreglementen.

### 3.1 Het opstellen van een arbeidsreglement

In de private sector wordt het arbeidsreglement opgesteld volgens verschillende procedures, afhankelijk of er een ondernemingsraad is of niet.

Als er een ondernemingsraad is, moet deze een arbeidsreglement opstellen en is hij ook verantwoordelijk voor eventuele wijzigingen. Het ontwerp van het reglement wordt door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad individueel meegedeeld en aan de werknemers door middel van aanplakking.

Het ontwerp moet op de dagorde worden geplaatst van de raad, die moet samenkomen ten vroegste 15 dagen en ten laatste 30 dagen na de aanplakking.

Als er geen akkoord is op het niveau van de ondernemingsraad, informeert de voorzitter dienst Toezicht op de Sociale Wetten, die probeert binnen de 30 dagen te bemiddelen. Als er geen bemiddelde oplossing is, wordt het meningsverschil door de voorzitter van de ondernemingsraad voorgelegd aan het bevoegde paritair comité.

Als er geen ondernemingsraad is, wordt het arbeidsreglement opgesteld na een overleg tussen de werkgever en zijn werknemers.

De werkgever stelt een ontwerp van arbeidsreglement (of wijziging) op. Het arbeidsreglement wordt gedurende 15 dagen aangeplakt, zodat de werknemers eventuele opmerkingen kunnen formuleren. Deze worden genoteerd in een schrift dat hun voor dit doel wordt ter beschikking gesteld. De werknemers kunnen hun opmerkingen uiteraard ook direct meedelen aan de dienst Toezicht op de Sociale Wetten.

Na deze periode maakt de werkgever het ontwerp van arbeidsreglement, samen met het schrift met opmerkingen, over aan de dienst Toezicht op de Sociale Wetten. Als er geen opmerkingen zijn, wordt het arbeidsreglement ingevoerd op de 15e dag volgend op de dag van aanplakking.

Als er opmerkingen zijn, probeert de dienst Toezicht op de Sociale Wetten, binnen de 30 dagen nadat het ontwerp en het schrift werden overgemaakt, de meningsverschillen te verzoenen.

Als de dienst Toezicht op de Sociale Wetten niet komt tot een verzoening, stuurt ze onmiddellijk een proces-verbaal van niet-verzoening naar de voorzitter van het paritair comité.

Sinds 1 juli 2003 worden ook de werkgevers uit de openbare sector in de ruime zin onderworpen aan de verplichting om een arbeidsreglement in te voeren.

In **2013** hebben de diensten van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten **18.732** arbeidsreglementen of wijzigingen van arbeidsreglementen geregistreerd. Elk reglement of elke wijziging werd nagekeken om te zien of het voldeed aan de wettelijke of reglementaire bepalingen.

De dienst is bovendien in **273** gevallen tussengekomen om te bemiddelen bij het opstellen van een arbeidsreglement of bij wijziging van de bepalingen van een arbeidsreglement.

### **3.2. Maatregelen tot bekendmaking**

Het arbeidsreglement moet bewaard worden op elke plaats waar er gewerkt wordt (ook op de voorlopige werkplaatsen) of waar er werknemers worden tewerkgesteld. De werknemers moeten op elk moment het arbeidsreglement kunnen consulteren zonder een beroep te moeten doen op een tussenpersoon. Elke werknemer moet op het ogenblik van zijn indiensttreding een kopie krijgen van het arbeidsreglement. Dit is een absolute verplichting. Als men er zich niet aan houdt zijn de werknemers niet verplicht om zich te houden aan de bepalingen van het arbeidsreglement.

De werkgever moet binnen de acht dagen na de inwerkingtreding een kopie van het arbeidsreglement neerleggen bij het gewestelijk bureau van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten.



## **Hoofdstuk 4 : Vervoer van goederen en personen**

### **4.1. Situatie**

Sinds oktober 1998, ten gevolge van een beslissing van de ministerraad, voeren onze diensten geregeld controles uit op de weg in samenwerking met de ambtenaren van de dienst Mobiliteit en Vervoer en de politieagenten van de federale en lokale politiediensten van de FOD Binnenlandse Zaken.

#### **4.1.1. Oprichting van de directies “Vervoer” bij Toezicht op de Sociale Wetten**

In 2001 werd door TSW beslist om gespecialiseerde directies “Vervoer” op te richten. Deze zijn operationeel sinds 1 mei 2001.

De Directie Vervoer bestaat uit twee buitendiensten, waarvan één actief is in het Franstalig landsgedeelte (Namen) en één in het Nederlandstalig landsgedeelte (Mechelen).

Deze twee directies worden geleid door een sociaal inspecteur die in Mechelen de opdrachten van vijf en in Namen van drie sociaal controleurs coördineert.

De Directie Vervoer is niet alleen bevoegd voor de wetgeving inzake het vervoer, maar eveneens voor alle andere materies die toegewezen werden door wet, zoals o.a. de wet op de sociale documenten, de tewerkstelling van vreemdelingen, de wet inzake het arbeidsreglement en de arbeidswet.

#### **4.1.2. Opdracht**

De opdracht van de Directie Vervoer situeert zich op drie vlakken:

##### 1°Ondersteuning, logistieke hulp en vorming

- deelname aan de vergaderingen van het Directiecomité, de Permanente Coördinatiecel en de Provinciale Cellen Vervoer (zie Actieplan);
- aanspreekpunt voor alle betrokken diensten inzake thema's en onderwerpen te behandelen op de vergaderingen van de Provinciale Cellen Vervoer;
- organiseren van infosessies en demonstraties van de nieuwe apparatuur voor de analyse van tachograafschijven en het daaraan gekoppelde loonberekeningsprogramma;
- meewerken aan de vorming en het opmaken van syllabi in samenwerking met andere diensten;
- technische ondersteuning van de directies bij de afhandeling van moeilijke en complexe dossiers

##### 2°Preventieve acties ondernemen

- uitvoeren van eigen onderzoeken;
- zelf onderzoeken uitvoeren in grootschalige en complexe dossiers.

##### 3°Deelname aan en coördinatie van het Actieplan

- verzamelen en verwerken van alle gegevens die werden bekomen tijdens de maandelijkse provinciale wegcontroles;
- plannen en coördineren van de Provinciale acties in het wegvervoer;
- meewerken aan de input van de diverse databanken (o.a. nazicht bestuurdersattesten voor 2011; 386 opzoeking Dimona).

## 4.2. Actieplan

Op initiatief van de regering werd op 14 september 2001 beslist een werkgroep 'billijke mededinging' op te richten, waarin alle sociale partners uit de sector wegvervoer vertegenwoordigd zijn.

De werkgroep kwam tot het besluit dat, gezien de complexiteit van de wetgeving op het vlak van het vervoer, een gestructureerde en gecoördineerde samenwerking tussen de diverse controlediensten noodzakelijk was.

Door een gerichte bestrijding van de inbreuken inzake de sociale reglementering, de arbeidsreglementering en de verkeerstechnische reglementering beoogt men een verhoging van de verkeersveiligheid en een verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemer-chauffeur, alsook een bevordering van de eerlijke concurrentie.

Op 20 november 2001 werd het actie- en samenwerkingsplan "Vervoer" getekend door de zes ministers van de volgende Federale Overheidsdiensten: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (AD Toezicht op de Sociale Wetten), FOD Sociale Zekerheid (Sociale Inspectie en Inspectiedienst van de RSZ), FOD Mobiliteit en Vervoer (Dienst Mobiliteit, Coördinatie en Controle), FOD Binnenlandse Zaken (Federale en Lokale Politie), FOD Financiën (Administratie van Douane en Accijnzen) en FOD Justitie (Arbeidsauditoraten) alsmede door het federaal agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV).

Dit actieplan blijft van toepassing in 2013. Het werd immers afgesloten voor onbepaalde tijd.

### Opdrachten en doelstellingen van het actieplan

Naast de gemeenschappelijke systematische wegcontroles voorziet dit plan o.m. in :

- o de opleiding van de controleurs van iedere betrokken dienst (wetgeving "vervoer")
- o het opmaken van een vademecum van de soorten inbreuken en fraudes en het uitwerken van een eenvormige controlemethodiek voor alle ambtenaren op de weg

### De doelstellingen van het actieplan zijn:

- o de verhoging van de verkeersveiligheid;
- o de bevordering van billijke mededinging tussen de vervoerders;
- o de strijd tegen illegale arbeid en sociale fraude;
- o de verbetering van de werkomstandigheden van de chauffeurs;
- o de bescherming van het leefmilieu

### *Organisatie*

Om uitvoering te geven aan het actieplan werden volgende organen opgericht:

- o een Directiecomité "Vervoer"
- o een permanente coördinatiecel
- o negen provinciale Cellen "Vervoer"

### Het Directiecomité "Vervoer"

Het Directiecomité is samengesteld uit vertegenwoordigers van de verschillende controlediensten; de agenten van de Lokale Politie worden er vertegenwoordigd door de Permanente Commissie van de Lokale Politie. Het directiecomité vergadert twee maal per jaar of telkens als een van de betrokken leden dit vraagt; het mag technici of specialisten op de vergaderingen uitnodigen.

Het Directiecomité is belast met:

- o de controle op de toepassing en de verwezenlijking van de doelstelling van dit actieplan;
- o de verwoording van voorstellen om het werk op het terrein te verbeteren, afhankelijk van de bereikte resultaten en de gevolgen op het vlak van het vervoer, de verkeersveiligheid, de werkomstandigheden en het leefmilieu;
- o de verbetering van de controlerichtlijnen, de organisatie van de controles en de uitwisseling van informatie en statistische gegevens.

### De Permanente Coördinatiecel

De Permanente Coördinatiecel werd opgericht binnen het bestuur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

De taken van de Permanente Coördinatieceel zijn:

- het bijwonen van de vergaderingen van het Directiecomité en de Provinciale Cellen;
- een contactpunt vormen voor al de diensten die betrokken zijn bij dit actieplan, alsook voor de leden van de Adviescommissies die voorzien zijn door de wetgeving op het wegvervoer;
- het verwoorden van voorstellen voor het Directiecomité en deze op de hoogte houden, via periodieke verslagen en statistieken, over de verrichte controles;
- het initiatief nemen tot gecoördineerde controles voor bepaalde complexe of omvangrijke dossiers.

De Permanente Coördinatieceel mag, wanneer zij het nodig acht, technici of experts op haar vergaderingen uitnodigen. De operationele beslissingen van de Cel worden aan het Directiecomité meegedeeld.

De Permanente Coördinatieceel heeft een vademecum opgesteld met de gegevens van alle betrokken controleambtenaren en –agenten die deel uitmaken van elk van de Provinciale Cellen en van de leden van het Directiecomité.

Het vademecum omvat ook werkmethodeken voor de controle en de desbetreffende wetgeving.

#### De negen Provinciale Cellen

Er werden negen Provinciale Cellen opgericht, één per provincie. Voor de provincies Vlaams en Waals Brabant en voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd één Cel opgericht.

Iedere Provinciale Cel zal gemiddeld eens per maand en telkens ze het nodig acht, controles organiseren inzake het wegvervoer.

De Provinciale Cellen komen ten minste eens per kwartaal samen op initiatief en onder het voorzitterschap van een vertegenwoordiger van de Dienst Mobiliteit, Coördinatie en Controle van de FOD Mobiliteit en Vervoer, of telkens één van de leden van deze cellen dat vraagt.

Iedere actie op het terrein wordt voorafgegaan door een briefing en afgesloten met een debriefing.

#### Uitwisseling van informatie

Elk van de controle-en politiediensten die betrokken zijn bij dit actieplan verstrekt op loyale wijze alle nuttige informatie die wordt gevraagd binnen de grenzen van hun bevoegdheid en voor zover er geen wettelijk obstakel bestaat, zoals bijvoorbeeld het onderzoeksgeheim. Deze verplichting bestaat niet alleen m.b.t. de concrete controleacties die gezamenlijk gepland zijn en die worden uitgevoerd op het niveau van de 'Provinciale Cellen', maar ook t.o.v. de controleacties van elke dienst die buiten het actieplan vallen.

De Dienst Mobiliteit, Coördinatie en Controle van de FOD Mobiliteit en Vervoer zal de nodige initiatieven nemen voor de oprichting van een databank en voor de opstelling van een methode voor het beheer van de verschillende informatiekanaalen.

Deze databank was nog steeds in ontwikkeling in 2013.

### **4.3. Controles en Resultaten**

#### **4.3.1. Controles**

De directie Vervoer voert verschillende soorten controle uit. Deze kunnen ondergebracht worden in vier categorieën:

- wegcontroles;
- preventieve controles;
- controle op basis van klachten;
- omvangrijke opdrachten, de zogenaamde mammoetdossiers.

#### **4.3.1.1. Wegcontroles**

Minstens één maal per maand wordt per Provinciale Cel een actie georganiseerd in het wegvervoer. De wegcontroles worden uitgevoerd in samenwerking met de agenten van de Federale en de Lokale Politiediensten, met de controleurs van de FOD Mobiliteit en Vervoer, met de sociale controleurs en de sociale inspecteurs van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met de sociale controleurs en de sociale inspecteurs van de FOD Sociale Zekerheid, met de ambtenaren van de Administratie der Douane en Accijnzen, eventueel ook met de keurders van het IVK (Inspectie Vleeskeuring) en ADR-controleurs. De samenwerking verloopt op de meeste plaatsen vlot.

#### **4.3.1.2 Preventieve controles**

Een preventieve controle vindt plaats op de zetel van het bedrijf. Daarbij worden de tachograafschijven voor een beperkt aantal chauffeurs voor een bepaalde periode, meestal tussen de twee à zes maanden, opgevraagd en geanalyseerd. Op deze manier worden zowel de rij- en rusttijden als de arbeids- en loonsvoorwaarden gecontroleerd.

Wanneer enkel lichte inbreuken worden vastgesteld kan de sociaal controleur een waarschuwing geven en een nieuwe controle verrichten binnen het jaar. Bij zware inbreuken wordt geverbaliseerd en/of wordt de toestand geregulariseerd.

De selectie van de bedrijven gebeurt op basis van vaststellingen tijdens de wegcontroles en/of op basis van de lijsten per gemeente zoals ze voorkomen in het werkgeversbestand.

#### **4.3.1.3. Controles op basis van klachten**

De Directie Vervoer treedt op bij klachten die handelen over zware, ernstige inbreuken die betrekking hebben op het geheel van het personeel. Het betreft met andere woorden structurele problemen binnen het bedrijf. De klachten worden rechtstreeks ingediend bij de Directie Vervoer of worden door de regionale directies doorgestuurd.

Klachten van individuele werknemers van beperkte omvang worden behandeld door de bevoegde regionale directies.

#### **4.3.1.4. Evolutie van de controles**

De delocalisatie brengt een grondiger controle met zich, waarvoor een nieuwe methodologie werd ontworpen, die meer nationale of internationale samenwerking vraagt.

De investering in dit soort controles om te strijden tegen dit soort problemen die in hoge mate de belangen van de sector bedreigen, is onverzoenbaar met een zeker aantal wegcontroles van de "stijl actieplan". Het Toezicht op de Sociale Wetten blijft echter ingeschakeld in de nationale politiek die uitdrukking geeft aan verschillende regeringsbeslissingen. Het effectief is niet aangepast aan de nieuwe uitdagingen.

#### **4.3.1.5. Mammoetdossiers**

Dit zijn dossiers, meestal afkomstig van de Arbeidsauditeur of Onderzoeksrechter, die complex van aard zijn en/of waarbij een grondig onderzoek van de tachograafschijven en andere documenten over meerdere jaren vereist is. De afhandeling van deze dossiers vereist een grondige kennis van de reglementering en is arbeidsintensief. Door de oprichting van de Directie Vervoer werd de mogelijkheid gecreëerd om meer van dergelijke mammoetdossiers aan te pakken en te behandelen. De geïnformatiseerde scannerapparatuur "Solid" en het daaraan gekoppelde loonberekeningsprogramma is een hulpmiddel bij het analyseren van de vele tachograafschijven in deze mammoetdossiers.

#### **4.3.2. Het identificatieblad controles vervoer**

Om o.a. de controles op de weg vlot te laten verlopen werd een specifiek formulier "vervoer" ontworpen. Het "identificatieblad controles vervoer" is een handig werkinstrument met invulvakken en aankruismogelijkheden.

Er zijn zes hoofdvakken voorzien:

1. Algemene gegevens: naam van de controleur, datum, tijdstip en plaats van de controle;
2. Gegevens van de bestuurder: naam, voornaam, adres, gemeente en land, geboorteplaats en geboortedatum, nationaliteit en rijksregisternummer; Er zijn aankruismogelijkheden: werknemer, zelfstandige of interim? Individueel document? Uitkering (welke)? Arbeidskaart/vergunning?; en invulmogelijkheden: datum in dienst, nummer immatriculatie en tonnage;
3. Gegevens over de onderneming: Naam, adres, gemeente en land, activiteit, RSZ-nummer, KBO nummer.
4. Opdrachtgever van de vracht: naam, adres, gemeente en land;
5. Vorgelegde registratiebladen: invulraster met datum, nummer immatriculatie, kilometerstand (begin en einde), tijdstip activiteit (begin en einde), effectieve rijtijd, proces-verbaal of onmiddellijke inning;
6. Onregelmatigheden: inzake sociale documenten, vervoer en ruimte voor opmerkingen.

#### 4.3.3. Aantal ondernemingen in de vervoersector

Als men de evolutie van het aantal ondernemingen in de sector van het beroepsgoederenvervoer bekijkt, valt het op dat er een stijging is van 4% in de laatste 10 jaar. Van de 8 700 bedrijven die in 2011 opstarten, vestigde 70% van dit totaal zich in Vlaanderen.

#### 4.3.4. Resultaten

De Directie Vervoer ging van start op 1 mei 2001. Sedert die datum werden zowel algemene controles als specifieke acties verricht door de sociaal controleurs.

In de tabellen 1 tot en met 8 zijn de resultaten opgenomen van de Directies Vervoer van Mechelen en Namen.

In de tabellen 9 en 10 zijn de resultaten van alle directies van de dienst opgenomen.

**Tabel 1: Uitvoerende opdracht**

Soort opdracht	Detail	Aantal Dossiers
Klachten		50
Inlichtingen		49
Andere onderzoeken	Initiatief TSW	6
	In het kader van de sociale fraude	27
	Andere diensten	447
	Andere	2
<b>Totaal</b>		<b>588</b>

**Tabel 2: Vaststellingen**

Vaststelling	Aantal
Waarschuwing	113
Regularisatie	164
Pro Justitia	45
Geen onregelmatigheid	448
Opdracht afgesloten	257
Afgesloten met negatief gevolg	56
Overdracht	3
Vaststelling door andere dienst	24
Inlichtingen en adviezen	5
<b>Total</b>	<b>1 115</b>

**Tabel 3: Onregelmatigheden per wetgeving**

Wetgeving	Aantal
Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling	14
Bescherming van het loon	24
Feestdagen	4
Arbeidsovereenkomsten	7
Arbeidsduur	19
Nieuwe arbeidsregelingen	1
Arbeidswet	1
Arbeidsreglement	13
EG verordening 3820/85	21
EG verordening 3821/85	14
Sociale zekerheid	53
Collectieve arbeidsovereenkomsten	63
Sociale documenten	79
Arbeidsinspectie	5
<b>Totaal</b>	<b>322</b>

**4: Gevolgen gegeven aan de vaststellingen**

Gevolg	Aantal	Bedrag regularisatie	Bedrag PV
Waarschuwing	113	0	0
Regularisatie	164	907.821	0
Pro Justitia	45	0	1.155.601
<b>Totaal</b>	<b>322</b>	<b>907.821</b>	<b>1.155.601</b>

**Tabel 5 : Geldelijke regularisaties**

Wetgeving	Aantal	Bedrag	Aantal Wns
Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling	0	0	0
Arbeidsovereenkomst	2	4.230	2
Bescherming van het loon	15	26.486	37
Feestdagen	4	1.678	8
Arbeidswet	1	1.643	4
Buitenlandse werknemers	0	0	0
Werktijd	17	91.937	97
Nieuwe arbeidsregelingen	0	0	0
Delocalisatie vervoer	0	0	0
Arbeidsreglement	0	0	0
CG00	0	0	0
Limosa	0	0	0
EG verordening 3820/85	0	0	0
EG verordening 3821/85	0	0	0
Sociale zekerheid	53	492.169	319
CAO- wet en wet PC	0	0	0
Collectieve arbeidsovereenkomsten PC	40	289.996	266
Sociale documenten	0	0	0
Arbeidsinspectie	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>132</b>	<b>908.439</b>	<b>733</b>

**Tabel 6 : Pro justitia per wetgeving**

Wetgeving	Aantal PV	Bedrag PV	Aantal Wns PV
Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling	0	0	0
Arbeidsovereenkomsten	0	0	0
Bescherming van het loon	1	606.305	35
Feestdagen	0	0	0
Arbeidswet	0	0	0
Buitenlandse werknemers	0	0	0
Werktijd	1	4.651	4
Nieuwe arbeidsregelingen	0	0	0
Delocalisatie vervoer	0	0	0
Arbeidsreglement	0	0	0
CG00	3	0	24
Limosa	0	0	0
EG verordening 3820/85	0	0	0
EG verordening 3821/85	0	0	8
Sociale zekerheid	0	0	0
CAO wet en wet PC	0	0	0
Collectieve arbeidsovereenkomsten PC	6	3.732	160
Sociale documenten	29	540.913	148
Arbeidsinspectie	5	0	24
<b>Totaal</b>	<b>45</b>	<b>1.155.601</b>	<b>395</b>

**Tabel 7: Aard van de bezoeken**

Soorten bezoeken	Aantal
Opgelegde bezoeken	255
Gewone bezoeken	429
Bezoeken zonder onregelmatigheden	15
Inlichtingsbezoeken	8
Vruchteloze	21
Bijstand	38
<b>Totaal</b>	<b>766</b>

**Tabel 8: Controles in het goederen -en personenvervoer**

	Goederenvervoer			Personenvervoer			Andere		
	Aantal controles	Aantal voertuigen	Schijven	Aantal controles	Aantal voertuigen	Schijven	Aantal controles	Aantal voertuigen	Schijven
Namen	153	247	9.989	35	37	0	88	82	290
Mechelen	236	934	175.627	9	20	7.380	67	120	17.701
<b>Totaal</b>	<b>389</b>	<b>1.181</b>	<b>185.616</b>	<b>44</b>	<b>57</b>	<b>7.380</b>	<b>155</b>	<b>202</b>	<b>17.991</b>



**Tabel 9: Algemene controles op de toepassing van de arbeidsreglementering in de vervoersector (alle directies)**

Sector	Aantal controles	Gecontr. Voertuigen	Gecontr. Schijven
Personenvervoer	239	94	7.460
Goederenvervoer	1.282	1.313	187.184
Andere	272	28	0
<b>Totaal</b>	<b>1.793</b>	<b>1.435</b>	<b>194.644</b>

**Tabel 10: Controles inzake de EG – verordeningen 561/2006 en 3821/85 (alle directies)**

Gevolg	Waarschuwing	Regularisatie	Proces verbaal	Tot.
<b>Inbreuk</b>				
Dagelijkse rijtijd	10	1	2	13
Rijtijd gespreid over twee weken	4	0	1	5
Onderbreking rijtijd	3	0	1	4
Dagelijkse rusttijd	5	0	2	7
Wekelijkse rusttijd	1	1	1	3
Uurrooster en dienstrooster	1	1	0	2
Andere	2	0	2	4
Installatie, gebruik en herstelling tachygraaf binnen de termijnen	6	1	1	8
Slecht gebruik van de tachygraaf	19	0	1	20
Onregelmatig bijhouden van de schijven, onvolledige en onbruikbare schijven	6	0	4	10
Bewaren van de schijven	9	0	8	17
Weigering van het tonen van de schijven	0	0	1	1
Andere	4	1	4	9
<b>Totaal</b>	<b>70</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>103</b>

## **Hoofdstuk 5 De modernisering van de Sociale Zekerheid**

Toezicht op de Sociale Wetten neemt deel aan de modernisering van de sociale zekerheid. Hoewel de sociale zekerheid een materie is die tot de bevoegdheid van andere diensten behoort wensen we te onderstrepen dat de RSZ-bijdragen gebaseerd zijn op een loon en dat bijgevolg elke regularisatie, elke toepassing van een barema of bepaling van een bevoegd paritair comité directe gevolgen heeft voor de berekeningsbasis van de sociale zekerheid.

Toezicht op de Sociale Wetten maakt daarom gebruik van de diverse toepassingen zoals DIMONA, DMFA, (het elektronische RSZ-aangifte).

De modernisering van de sociale zekerheid is een essentieel aspect voor de inspectiediensten als de onze. Er wordt geïnvesteerd in zowel de vorming als de informaticamiddelen die nodig zijn om zowel de efficiëntie te verhogen als de administratieve lasten voor de werkgever en de kosten voor een controle bij deze laatste (tijd , opgevraagde documenten...) te verlagen.

Niet alle programma's op de portaalsite zijn speciaal voor de inspecteurs bedoeld. Dit is wel het geval voor bepaalde programma's als GENESIS, maar de inspecteurs hebben ook een ruime toegang en gebruik tot andere programma's (consultatie).

Zo heeft een werkgever in het elektronisch personeelsregister (RIP) slechts toegang tot de gegevens van zijn eigen onderneming. De inspecteurs hebben toegang tot alle registers.

## **Hoofdstuk 6 De strijd tegen de mensenhandel**

### **6.1. Algemeen kader en samenwerkingsprotocol**

De strijd tegen de mensenhandel vormt reeds vele jaren één van de prioriteiten van de Belgische regering en het Toezicht op de Sociale Wetten.

Daarom werd in deze materie in 2001 een protocol van samenwerking gesloten tussen Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid.

Dit heeft tot doel om op een gestructureerde en gecoördineerde manier systematische onderzoeken te voeren, vooral op het gebied van de arbeidswetgeving en de sociale zekerheid in bepaalde sectoren die worden geconfronteerd met mensenhandel (exotische restaurants, schoonmaakbedrijven, land- en tuinbouwbedrijven, confectieateliers, de sector van de prostitutie). Dit protocol werd in 2013 volgens dezelfde principes voortgezet.

Sinds 2001 hebben de nationale coördinatoren (één voor TSW en één voor de SI) toegezien op de correcte uitvoering van de geplande acties in de als "risicosector" beschouwde sectoren (exotische restaurants, schoonmaakondernemingen, land- en tuinbouwondernemingen, verwerking van lompen, confectieateliers, prostitutiesector).

Op lokaal vlak (per gewest en per arrondissement) vindt overleg plaats tussen de twee inspecties en de Arbeidsauditeur, de parketmagistraat en/of de politiediensten. De lokale verantwoordelijken van de twee inspectiediensten beslissen samen welke ondernemingen en welke sectoren er moeten worden gecontroleerd en vullen de boordtabellen in die zij naar de coördinatoren sturen.

Voor elke actie wordt een coördinator aangeduid (afwisselend iemand van TSW of iemand van de SI). Hij is verantwoordelijk voor de voorbereiding, het contact met de lokale en federale politie die verantwoordelijk is voor vervoer en assistentie bij deze acties, voor de briefing, de afhandeling en de debriefing van de actie "mensenhandel" en voor het verslag.

In 2013 werden er met dezelfde frequentie acties "mensenhandel" georganiseerd als het jaar ervoor, met name één keer per maand in elk juridisch arrondissement (een actie kan echter bestaan uit verschillende controles en zich uitstrekken over verschillende arrondissementen).

### **Interdepartementale coördinatiecel in de strijd tegen de mensenhandel**

In 2004 werd door het koninklijk besluit van 16 mei 2004 opnieuw werk gemaakt van de oprichting van een interdepartementale coördinatiecel in de strijd tegen de mensenhandel en mensensmokkel. Deze cel staat onder het voorzitterschap van de FOD justitie.

In deze cel zijn de politie en alle federale diensten vertegenwoordigd.

Ze wordt voorgezeten door de Minister van Justitie en het secretariaat wordt waargenomen door het centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding.

Ze vergadert 3 maal per jaar. Omwille van de geringe frequentie van de vergaderingen, werd er een bureau opgericht.

Dit staat in voor de algemene werking van de cel en voor de voorbereiding en de uitvoering van de beslissingen, aanbevelingen en initiatieven. Ze staat onder het voorzitterschap van de federale gerechtelijke politie en het centrum voor gelijke kansen verzekert ook hier het secretariaat.

## 6.2. Resultaten

Tabel met betrekking tot de gecontroleerde werknemers in overtreding van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Jaren	Pro Justitia		Strafrechtelijke verslagen		Totaal aantal werknemers in overtreding (Pro justitia + Strafrechtelijke verslagen)
	Totaal inbreuken	Totaal aantal buitenlandse werknemers in overtreding	Totaal inbreuken	Totaal aantal werknemers in overtreding	
2010	1832	2684	85	964	3648
2011	1676	2628	63	223	2851
2012	1597	2961	66	189	3150
2013	1664	2654	80	296	2951

Illegaal tewerkgestelde buitenlandse werknemers – Inbreuk 12, 1<sup>e</sup>, wet van 30/04/1999 (illegaal verblijf) en inbreuk 12, 2<sup>e</sup>, wet van 30/04/1999 (legaal verblijf).

Activiteitssectoren	2011	2012	2013
Land- en tuinbouw	189	108	72
Voedingsindustrie	72	11	283
Metaalbewerking	4	2	39
Bouw	424	348	459
Garages	84	71	107
Groothandel	61	52	84
Kleinhandel	466	255	365
Horeca	610	414	782
Vervoer over de weg	14	29	69
Telecommunicatie	23	10	20
Schoonmaak	133	24	164
Sport, ontspanning en recreatie	21	4	27
Werkgever van huishoudelijk personeel	12	3	34
Andere	242	255	330
Onbekend	496	1464	116
<b>TOTAAL</b>	<b>2851</b>	<b>3150</b>	<b>2951</b>

## Hoofdstuk 7 : Cel bedrijfsorganisatie

### 7.1. Algemeen

#### 7.1.1. Opdracht van de cel Bedrijfsorganisatie

##### A. Ondernemingsraden

De cel Bedrijfsorganisatie heeft als taak toe te zien op de goede werking van de ondernemingsraden, zoals vastgelegd in sectie IV van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en haar uitvoeringsbesluiten. De ambtenaren van de cel Bedrijfsorganisatie zijn in 't bijzonder belast met de controle op de naleving van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

Naast de controle op de informatie die de leden van de ondernemingsraad moeten ontvangen, worden onder meer de volgende aspecten van de werking van de ondernemingsraad gecontroleerd:

- benoeming en optreden van de bedrijfsrevisor,
- goedkeuring en naleving van het huishoudelijk reglement,
- regelmatig houden van vergaderingen,
- werking secretariaat en verslaggeving,
- wijze waarop de werknemers worden geïnformeerd,
- samenstelling ondernemingsraad,
- het naleven van de andere beslissende en adviserende bevoegdheden van de raad.

##### B. Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk

De inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten werden door het koninklijk besluit van 8 maart 2009 aangeduid voor het toezicht op de bijkomende informatie- en raadplegingsbevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk in ondernemingen zonder ondernemingsraad.

In 2013 telde de cel Bedrijfsorganisatie 8 ambtenaren:

- vier Nederlandstalige inspecteurs,
- twee Franstalige inspecteurs,
- twee administratieve medewerkers die instaan voor de planning en de opvolging van de controles.

#### 7.1.2. Preventieve controles

Via preventieve controles wordt iedere ondernemingsraad op systematische wijze gecontroleerd.

Maandelijks ontvangt iedere inspecteur een lijst van ondernemingen die bij voorrang moeten gecontroleerd worden: de zogenaamde "dossiers in opdracht". Deze lijst bevat de ondernemingen met de oudste controledatum.

Daarnaast kan iedere inspecteur andere controles uitvoeren die hij nuttig acht, de zogenaamde "dossiers op eigen initiatief".

Tijdens zijn controle heeft de inspecteur een onderhoud met de voorzitter van de ondernemingsraad of zijn afgevaardigde en de secretaris van de ondernemingsraad. Een gesprek met de andere werknemersafgevaardigden is eveneens mogelijk indien ze dit wensen of indien de inspecteur dit nodig acht.

De inspecteur onderzoekt onder meer of de economische en financiële informatie verstrekt en besproken werd volgens de voorschriften van het KB van 27 november 1973 en of de benoeming en het optreden van de revisor gebeurde conform de wettelijke regels. De verslagen van de ondernemingsraad worden doorgenomen, waarbij de algemene werking van de raad wordt geëvalueerd.

Wanneer een inbreuk op de reglementering wordt vastgesteld, wordt de voorzitter van de ondernemingsraad schriftelijk op de hoogte gebracht van de op- en aanmerkingen en wordt hij verzocht om zich binnen een bepaalde termijn in orde te stellen. De secretaris van de ondernemingsraad ontvangt steeds een kopie van deze brief.

### 7.1.3. Controles na klacht

Elk lid van een ondernemingsraad, alsmede de organisaties waarvan ze deel uitmaken, kunnen bij de inspectie klacht neerleggen. Deze klachten worden bij voorrang behandeld.

De behandeling van klachten gebeurt op vertrouwelijke basis en volgens hetzelfde stramien als een preventieve controle.

### 7.1.4. Informatie en advies

Op verzoek van een lid van een ondernemingsraad, van een fractie of van een werkgever kan de inspectie adviserend tussenkomen. Naast het toelichten van de wetgeving kan de inspecteur raad geven over de concrete werking van de ondernemingsraad, over de informatieverstrekking of andere problemen die zich stellen. Op verzoek van partijen of op initiatief van de inspecteur wordt eveneens deelgenomen aan vergaderingen van de ondernemingsraad.

## 7.2. Aantal uitgevoerde controles

### 7.2.1. In ondernemingen met ondernemingsraad

#### Evolutie aantal controles van 2009 tot 2013

2009:	927
2010:	803
2011:	887
2012:	988
2013:	891

### 7.2.2. In ondernemingen met CPBW

In 2013 werden de nieuwverkozen ondernemingsraden bij voorrang gecontroleerd. Er werden in de CPBW's slechts 11 controles uitgevoerd. Deze controles worden in 2014 hervat.

#### Evolutie aantal controles van 2009 tot 2013

2009:	285
2010:	426
2011:	257
2012:	83
2013:	11

### 7.3. Aantal ondernemingsraden

Op 31 december 2013 telde het bestand van de Cel Bedrijfsorganisatie 3339 technische bedrijfseenheden (TBE) met een ondernemingsraad.

per gewest	december 2013 alle OR		bestaande OR + 100 - 100		nieuwe OR	12/2012	12/2011	12/2010	12/2009
	Brussels	521	15,6 %	425	31	65	521	502	512
Vlaams	1986	59,5 %	1574	194	218	2006	1869	1882	1888
Waals	832	24,9 %	680	59	93	829	791	793	800
	<b>3339</b>		2679	284	376	3356	3162	3187	3207

*Bestaande OR + 100:* ondernemingen die voorheen reeds een OR hadden

*Bestaande OR – 100:* ondernemingen met minder dan 100 werknemers, die vroeger een OR hadden, en waar enkel verkiezingen voor het comité werden georganiseerd

**Nieuwe OR:** ondernemingen die bij de sociale verkiezingen van 2012 voor het eerst een ondernemingsraad hebben opgericht

In vergelijking met einde 2012 daalde het aantal TBE's met 17 eenheden.

per grootte	december 2013 alle OR		bestaande OR + 100 - 100		nieuwe OR	12/2012	12/2011	12/2010	12/2009
	1 – 99	338	10,1 %	84	229	25	341	350	338
100 – 199	1363	40,8 %	1058	53	252	1313	1216	1248	1289
200 – 499	1053	31,5 %	974	2	77	1124	1035	1047	1067
500 – 999	360	10,8 %	345	0	15	357	343	339	338
1000 en meer	225	6,7 %	218	0	7	221	218	215	200
	<b>3339</b>		2679	284	376	3356	3162	3187	3207

De tabellen per sector vindt men terug op het einde van dit hoofdstuk.



## 7.4. Ondernemingsraden: aantal controles en bezoeken

### 7.4.1. Aantal controleopdrachten

Tussen 1 januari en 31 december 2013 werden 891 controles uitgevoerd in ondernemingen met een ondernemingsraad

336 controles vonden plaats in ondernemingen die bij de sociale verkiezingen van mei 2012 voor het eerst een ondernemingsraad hebben opgericht.

<i>per gewest</i>	aantal controles	<i>in % op totaal aantal OR</i>	bestaande OR	1 <sup>ste</sup> verkiezing 2012	aantal OR 31/12/2013
Brussels	<b>116</b>	22,3%	59	57	521
Vlaams	<b>593</b>	29,9%	382	211	1986
Waals	<b>182</b>	21,9%	114	68	832
	<b>891</b>	26,7%	555	336	3339

<i>per grootte</i>	aantal controles	<i>in % op totaal aantal OR</i>	bestaande OR	1 <sup>ste</sup> verkiezing 2012	aantal OR 31/12/2013
1 – 99	<b>91</b>	26,9%	70	21	338
100 – 199	<b>433</b>	31,8%	205	228	1363
200 – 499	<b>239</b>	22,7%	172	67	1053
500 – 999	<b>73</b>	20,3%	61	12	360
1000 en meer	<b>55</b>	24,4%	47	8	225
	<b>891</b>	26,7%	555	336	3339

Deze controles kunnen naar hun aard (zie punt 8.1.2.tot 8.1.4.) als volgt onderverdeeld worden:

- preventieve controles "in opdracht": 832
- preventieve controles "op eigen initiatief": 6
- klachten: 31
- vraag om inlichtingen, verzoek om advies: 22

### 7.4.2. Ondernemingsraden volgens datum laatste bezoek

Het is de bedoeling om iedere onderneming met een ondernemingsraad minstens één maal te controleren in de vierjaarlijkse periode tussen twee sociale verkiezingen.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de ondernemingsraden volgens jaartal van de laatste uitgevoerde controle en tonen aan of deze doelstelling wordt bereikt:

Kolom N (nieuw): 31 nieuwe ondernemingsraden werden nog niet gecontroleerd,  
Kolom 2009: in 160 ondernemingen dateert de laatste controle van 2009 of vroeger,  
Kolom 2010: 513 ondernemingen werden het laatst in 2010 gecontroleerd,  
Kolom 2011: 808 ondernemingen in 2011,  
Kolom 2012/1: 494 ondernemingen werden bezocht in de periode van 1 jan tot 30 juni 2012  
Kolom totaal: dit betekent dat 2006 ondernemingen (of 60,1%) nog moeten gecontroleerd worden vóór juni 2016.

per gewest	aantal OR	nog niet bezocht sinds verkiezingen 2012						reeds bezocht					
		N	2009	2010	2011	12/1	totaal	N	12/2	2013	totaal		
Brussels	521	8	26	110	129	59	332	63,7%	57	71	61	189	36,3%
Vlaams	1986	0	115	268	470	285	1138	57,3%	218	257	373	848	42,7%
Waals	832	23	19	135	209	150	536	64,4%	70	119	107	296	35,6%
	3339	31	160	513	808	494	2006	60,1%	345	447	541	1333	39,9%

per grootte	aantal OR	nog niet bezocht sinds verkiezingen 2012						reeds bezocht					
		N	2009	2010	2011	12/1	totaal	N	12/2	2013	totaal		
- 100	338	5	13	50	86	55	209	61,8%	20	43	66	129	38,2%
- 200	1363	18	58	211	295	184	766	56,2%	234	154	209	597	43,8%
- 500	1053	7	49	162	270	168	656	62,3%	70	161	166	397	37,7%
- 1000	360	1	24	37	105	60	227	63,1%	14	58	61	133	36,9%
> 1000	225	0	16	53	52	27	148	65,8%	7	31	39	77	34,2%
	3339	31	160	513	808	494	2006	60,1%	345	447	541	1333	39,9%

## 7.5. Toepassing KB van 27 november 1973

In 2013 werden 891 controles uitgevoerd. In 51 dossiers beperkte de controle zich tot een aantal specifieke problemen in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad. Het betreft hier onder meer:

- klachten over welbepaalde punten,
- verzoeken om advies over de inhoud van de informatie,
- het bijwonen van de vergaderingen van de ondernemingsraad,
- tussenkomst bij onenigheid over de inhoud van het huishoudelijk reglement,
- geven van toelichting bij de werking en de bevoegdheden van de ondernemingsraad,
- tussenkomst bij onenigheid over de inhoud van het verslag van de ondernemingsraad.

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken van de controles in de resterende 840 ondernemingen, waarbij de volledige werking van de ondernemingsraad werd gecontroleerd.

### 7.5.1. Basisinformatie

In 657 ondernemingen (of **78,2%**) werd vastgesteld dat deze basisinformatie voldeed aan de vereisten inzake inhoud en vorm van de informatie:

- INHOUD:** - de basisinformatie bevatte alle elementen voorzien door de artikelen 5 tot 14 van het koninklijk besluit van 27 november 1973.
- VORM:** - de basisinformatie werd overhandigd binnen de twee maanden na de sociale verkiezingen,
- de bespreking vond plaats ten vroegste vijftien dagen en ten laatste twee maanden na de overhandiging van de documenten,
  - de informatie werd besproken tijdens een bijzondere vergadering, waarvoor 8 uur werd voorzien of waaraan in ieder geval voldoende tijd werd besteed.

## Evolutie van 2009 tot 2013

	aantal controles	in orde		niet in orde		geen info	inhoud in orde		vormvereisten	
		ja	nee	ja	nee		ja	nee		
<b>2009</b>	857	662	77,2%	195	22,8%	<b>49</b>	724	<b>84</b>	724	<b>84</b>
<b>2010</b>	748	672	89,8%	76	10,2%	<b>11</b>	710	<b>27</b>	694	<b>43</b>
<b>2011</b>	797	709	89,0%	88	11,0%	<b>17</b>	738	<b>42</b>	747	<b>33</b>
<b>2012</b>	758	606	79,9%	152	20,1%	<b>29</b>	683	<b>46</b>	644	<b>85</b>
<b>2013</b>	840	657	78,2%	183	21,8%	<b>49</b>	726	<b>65</b>	702	<b>89</b>

In 183 of **21,8%** van de 840 gecontroleerde basisinformaties werden tekortkomingen vastgesteld:

**GEEN INFORMATIE:** in 49 ondernemingen werd op het ogenblik van de controle nog geen basisinformatie overhandigd.

**INHOUD:** in 65 ondernemingen ontbraken bepaalde inlichtingen in de basisinformatie.

**VORMVEREISTEN:** in 89 ondernemingen werden de vormvereisten niet volledig nageleefd.

### Inhoud van de basisinformatie

	aantal controles	geen info		inhoud			
		in orde	niet in orde	in orde	ja	nee	niet in orde
Bestaande OR	515	<b>16</b>	3,1%	472	91,7%	<b>27</b>	5,2%
1 <sup>ste</sup> verkiezing 2012	325	<b>33</b>	10,2%	254	78,2%	<b>38</b>	11,7%
	840	<b>49</b>	5,8%	726	86,4%	<b>65</b>	7,7%

<i>per gewest</i>	aantal controles	geen info		inhoud			
		in orde	niet in orde	in orde	ja	nee	niet in orde
Brussels	106	<b>11</b>	10,4%	88	83,0%	<b>7</b>	6,6%
Vlaams	571	<b>32</b>	5,6%	495	86,7%	<b>44</b>	7,7%
Waals	163	<b>6</b>	3,7%	143	87,7%	<b>14</b>	8,6%
	840	<b>49</b>	5,8%	726	86,4%	<b>65</b>	7,7%

<i>per grootte</i>	aantal controles	geen info		inhoud			
		in orde	niet in orde	in orde	ja	nee	niet in orde
1 – 99	86	<b>10</b>	11,6%	70	81,4%	<b>6</b>	7,0%
100 – 199	421	<b>25</b>	5,9%	360	85,5%	<b>36</b>	8,6%
200 – 499	219	<b>11</b>	5,0%	192	87,7%	<b>16</b>	7,3%
500 – 999	65	<b>2</b>	3,1%	59	90,8%	<b>4</b>	6,2%
1000 en meer	49	<b>1</b>	2,0%	45	91,8%	<b>3</b>	6,1%
	840	<b>49</b>	5,8%	726	86,4%	<b>65</b>	7,7%

In 86,4 % van de ondernemingen was de inhoud van de basisinformatie volledig.

In **49 ondernemingen** had de ondernemingsraad na de sociale verkiezingen van mei 2012 nog geen nieuwe basisinformatie ontvangen.

In **65 ondernemingen** ontbraken bepaalde elementen van de basisinformatie:

- in 39 ondernemingen ontbrak één element uit de basisinformatie:
  - art. 10 - uitsplitsing van de wedden van het directiepersoneel (18 ondernemingen)
  - art. 14 - geen organigram of organigram onvoldoende uitgewerkt; geen overzicht van de organisatie van de groep (8 ondernemingen)
  - geen of onvoldoende informatie over de economische of financiële entiteit waartoe de onderneming behoort (5 ondernemingen)
  - art. 11 - informatie over de toekomstverwachtingen onvoldoende (2 ondernemingen)
  - art. 7,1 - geen informatie over de productie (2 ondernemingen)
  - geen informatie over sommige vennootschappen die tot de technische bedrijfseenheid behoren (2 ondernemingen)
  - art. 8 - geen vergelijking van de jaarrekeningen over 5 jaar (1 onderneming)
  - art. 6,4 - geen informatie over belangrijke aan- en verkoopcontracten (1 onderneming).
  
- in **26 ondernemingen** ontbraken meerdere punten in de basisinformatie; het betreft hierbij vooral de volgende elementen van de basisinformatie:
  - art. 10 - uitsplitsing personeelskosten (14 maal)
  - art. 7,1 - inlichtingen over de productie (11 maal)
  - art. 6,8 & 9,3 - kost- en verkoopprijzen en structuur van de kosten (9 maal)
  - art. 11 - onvoldoende informatie over de toekomstverwachtingen (8 maal)
  - art. 6,1 - informatie over de concurrenten (7 maal)
  - art. 5,4 - informatie over de financieringsmiddelen (6 maal)
  - art. 7,3 - informatie over de productiviteit (6 maal)
  - art. 8,2 - ontleding van de financiële structuur (6 maal)
  - art. 6,2 - concurrentiemogelijkheden en –moeilijkheden (5 maal)
  - art. 9,1 - budgetteringsmethode (5 maal)
  - art. 9,2 - berekeningsmethode kostprijs (5 maal)
  - informatie over de groep waartoe de onderneming behoort (5 maal)
  - art. 6,3 - afzetgebieden (4 maal)
  - art. 7,2 - aanwending productiecapaciteit (4 maal)
  - art. 5,2 - kopie van de statuten en hun wijzigingen (3 maal)
  - art. 5,4 - informatie over de financieringsmiddelen (3 maal)
  - art. 5,5 - belangrijke overeenkomsten en akkoorden (3 maal)
  - art. 14/1 - het (bijgewerkt) organigram (2 maal)
  - art. 6,4 - afzetgebieden
  - art. 6,6 - commercialisering van de producten
  - art. 6,7 - uitgesplitste omzet over 5 jaar
  - art. 12 - inlichtingen betreffende het wetenschappelijk speurwerk
  - art. 13 - overheidstegemoetkomingen

### Vormvereisten basisinformatie

	aantal controles	geen info		vormvereisten			
		in orde	niet in orde	in orde		niet in orde	
Bestaande OR	515	<b>16</b>	3,1%	460	89,3%	<b>39</b>	7,6%
1 <sup>ste</sup> verkiezing 12	325	<b>33</b>	10,2%	242	74,5%	<b>50</b>	15,4%
	840	<b>49</b>	5,8%	702	83,6%	<b>89</b>	10,6%

per gewest	aantal controles	geen info		vormvereisten			
		in orde	niet in orde	in orde		niet in orde	
Brussels	106	<b>11</b>	10,4%	71	67,0%	<b>24</b>	22,6%
Vlaams	571	<b>32</b>	5,6%	499	87,4%	<b>40</b>	7,0%
Waals	163	<b>6</b>	3,7%	132	81,0%	<b>25</b>	15,3%
	840	<b>49</b>	5,8%	702	83,6%	<b>89</b>	10,6%

per grootte	aantal controles	geen info		vormvereisten			
				in orde		niet in orde	
1 – 99	86	<b>10</b>	11,6%	69	80,2%	<b>7</b>	8,1%
100 – 199	421	<b>25</b>	5,9%	343	81,5%	<b>53</b>	12,6%
200 – 499	219	<b>11</b>	5,0%	188	85,8%	<b>20</b>	9,1%
500 – 999	65	<b>2</b>	3,1%	59	90,8%	<b>4</b>	6,2%
1000 en meer	49	<b>1</b>	2,0%	43	87,8%	<b>5</b>	10,2%
	840	<b>49</b>	5,8%	702	83,6%	<b>89</b>	10,6%

In **89 ondernemingen** werden bij de overhandiging en de bespreking van de basisinformatie de modaliteiten niet nageleefd:

- basisinformatie enkel overhandigd, maar niet besproken: 10
- bespreking tijdens gewone vergadering of onvoldoende tijd besteed aan de bespreking: 16
- basisinformatie niet binnen 2 maanden na sociale verkiezingen: 42 ondernemingen
- documenten geen 15 dagen vóór de vergadering: 6
- bespreking meer dan 2 maanden na overhandiging documenten: 10
- meerdere modaliteiten niet nageleefd:
  - basisinfo niet binnen de 2 ma en geen speciale OR: 3
  - geen speciale OR en documenten niet tijdig: 2

### 7.5.2. Jaarlijkse informatie

In 2013 werden 325 controles uitgevoerd in ondernemingen met een nieuwe ondernemingsraad. De jaarlijkse informatie moet er pas overhandigd worden na het afsluiten van het boekjaar volgend op de sociale verkiezingen. In 81 ondernemingen was de termijn voor de overhandiging en bespreking van de jaarlijkse informatie nog niet verstreken. Vandaar dat slechts 759 ondernemingen op het ogenblik van de controle verplicht waren om de jaarlijkse informatie aan de ondernemingsraad te overhandigen.

In 585 ondernemingen (of **77,1%**) werd de jaarlijkse informatie correct gegeven. Dit betekent dat de informatie voldeed aan de vereisten inzake inhoud en vorm van de informatie:

**INHOUD:** - de jaarlijkse informatie bevatte alle elementen voorzien door artikel 17.

**VORM:**

- de leden van de ondernemingsraad ontvingen de documenten tenminste 15 dagen vóór de vergadering,
- in vennootschappen vond de bespreking plaats vóór de algemene vergadering der aandeelhouders, in de andere ondernemingen moet de informatie in principe besproken worden binnen de drie maanden na het afsluiten van het boekjaar (maar ondernemingen die de informatie bespreken vóór de algemene vergadering, worden eveneens als in orde beschouwd),
- bespreking gebeurde tijdens een bijzondere vergadering,
- voor de bespreking werd 8 uur voorzien of er werd minstens voldoende tijd besteed aan de toelichting.

In 174 of **22,9%** van de 759 gecontroleerde ondernemingen werden tekortkomingen in de jaarlijkse informatie vastgesteld:

## Evolutie van 2009 tot 2013

	aantal controles	in orde		niet in orde		geen info	inhoud in orde		vormvereisten	
		ja	nee	ja	nee		ja	nee		
<b>2009</b>	554	466	84,1%	<b>88</b>	15,9%	<b>11</b>	490	<b>53</b>	509	<b>34</b>
<b>2010</b>	751	635	84,6%	<b>116</b>	15,4%	<b>6</b>	677	<b>68</b>	687	<b>58</b>
<b>2011</b>	851	712	83,7%	<b>139</b>	16,3%	<b>10</b>	766	<b>75</b>	779	<b>62</b>
<b>2012</b>	940	741	78,8%	<b>199</b>	21,2%	<b>20</b>	805	<b>115</b>	838	<b>82</b>
<b>2013</b>	759	585	77,1%	<b>174</b>	22,9%	<b>32</b>	641	<b>86</b>	646	<b>81</b>

GEEN INFORMATIE: in 32 ondernemingen werd geen jaarlijkse informatie overhandigd.

INHOUD: in 86 ondernemingen ontbraken bepaalde elementen in de informatie.

VORMVEREISTEN: in 81 ondernemingen werden de vormvereisten niet volledig nageleefd.

### Inhoud van de jaarlijkse informatie

In 84,5 % van de ondernemingen was de inhoud van de jaarlijkse informatie volledig.

In **32 ondernemingen** werd vastgesteld dat op het ogenblik van de controle nog geen jaarlijkse informatie werd verstrekt, hoewel de termijn reeds verstreken was.

In **86 ondernemingen** was de jaarlijkse informatie onvolledig.

	aantal controles	geen info		inhoud			
		in orde	niet in orde	in orde	nee	niet in orde	nee
Bestaande OR	515	<b>5</b>	1,0%	457	88,7%	<b>53</b>	10,3%
1 <sup>ste</sup> verkiezing 12	244	<b>27</b>	11,1%	184	75,4%	<b>33</b>	13,5%
	759	<b>32</b>	4,2%	641	84,5%	<b>86</b>	11,3%

per gewest	aantal controles	geen info		inhoud			
		in orde	niet in orde	in orde	nee	niet in orde	nee
Brussels	89	<b>5</b>	5,6%	74	83,1%	<b>10</b>	11,2%
Vlaams	528	<b>25</b>	4,7%	443	83,9%	<b>60</b>	11,4%
Waals	142	<b>2</b>	1,4%	124	87,3%	<b>16</b>	11,3%
	759	<b>32</b>	4,2%	641	84,5%	<b>86</b>	11,3%

per grootte	aantal controles	geen info		inhoud			
		in orde	niet in orde	in orde	nee	niet in orde	nee
1 – 99	78	<b>4</b>	5,1%	62	79,5%	<b>12</b>	15,4%
100 – 199	369	<b>18</b>	4,9%	307	83,2%	<b>44</b>	11,9%
200 – 499	206	<b>9</b>	4,4%	176	85,4%	<b>21</b>	10,2%
500 – 999	61	<b>0</b>	0 %	55	90,2%	<b>6</b>	9,8%
1000 en meer	45	<b>1</b>	2,2%	41	91,1%	<b>3</b>	6,7%
	759	<b>32</b>	4,2%	641	84,5%	<b>86</b>	11,3%

In de volgende tabel wordt een overzicht gegeven van de aard van de tekorten die in **86 ondernemingen** werden vastgesteld.

		KOL. A	KOLOM B			KOL. C	KOL. D	TOTAAL
		JAARREK	BASISINFORMATIE			NIVEAU		
		enkel opmerking op jaarrekening	één inlichting basisinfo ontbreekt	meerdere punten basisinfo ontbreken	bijwerking basisinfo ontbreekt	enkel opmerking op niveau info	meerdere opmerkingen	per inbreuk
<b>86 ondernemingen</b> volgens aard van de opmerkingen :		8	25	10	14	13	16	
<b>Jaar-rekening</b>	balans	4					6	10
	resultatenrekening	4					4	8 (4)
	toelichting	4					5	9
	sociale balans	3					2	5
	verslag Raad bestuur						4	4
	commissarisverslag						3	3
	consolidatie art. 17	3					2	5
<b>Basis Info</b>	geen bijwerking				14		5	19 (2)
	art.5			1				1
	art.6		1	8			1	10 (4)
	art.7		1	4			2	7 (7)
	art.8			1			2	3
	art.9			1			2	3
	art.10		13	2			6	21 (1)
	art.11		2	6			1	9 (5)
	art.12			1				1
	art.13			1				1
art.14 (organigram)		7	1				8 (6)	
<b>Niveau</b>	Groep <sup>(a)</sup>					4	3	7 (7)
	consolidatie art. 21 <sup>(b)</sup>					10	9	19 (3)
	TBE <sup>(c)</sup>					1		1
	Niet alle ondern. <sup>(d)</sup>						1	1

- niveau**
- (a) Groep: geen informatie op niveau van de entiteit waartoe de onderneming behoort
  - (b) Consolidatie: geconsolideerde jaarrekening waarin onderneming werd opgenomen ontbreekt (toepassing art. 21)
  - (c) TBE: onvoldoende informatie op niveau van de technische bedrijfseenheid
  - (d) Niet alle ondern.: geen informatie over alle vennootschappen die samen een technische bedrijfseenheid vormen

Toelichting bij tabel:

### KOLOM A

In 8 ondernemingen werden opmerkingen geformuleerd op de volledigheid van de jaarrekening:

- in 4 ondernemingen was de balans, de resultatenrekening of de toelichting onvolledig en werd de jaarrekening niet volgens het opgelegd schema aan de ondernemingsraad overhandigd,
- in 3 ondernemingen werd de sociale balans niet aan de ondernemingsraad overhandigd,
- in 3 ondernemingen ontbrak de geconsolideerde jaarrekening van een consolidatieplichtige onderneming (toepassing artikel 17).

### KOLOM B

In 49 ondernemingen werden de jaarrekeningen correct gegeven, maar ontbraken bepaalde inlichtingen in de basisinformatie:

- in 14 ondernemingen werd de basisinformatie niet bijgewerkt,
- in 25 werd één element uit de basisinformatie niet of onvoldoende bijgewerkt,
- in 10 ondernemingen ontbraken meerdere punten in de basisinformatie.

### KOLOM C

In 13 ondernemingen werd de informatie niet op elke "ad hoc" niveau verstrekt (toepassing artikel 1):

- in 10 ondernemingen werd de geconsolideerde jaarrekening waarin de onderneming werd opgenomen, niet overhandigd (toepassing artikel 21),
- 4 ondernemingen: geen informatie over de entiteit waartoe de onderneming behoort,
- in 1 ondernemingen werd er onvoldoende informatie verstrekt op niveau van de technische bedrijfseenheid.



## KOLOM D

In 16 ondernemingen werden meerdere tekorten in de informatie vastgesteld.

**TOTAAL:** de laatste kolom geeft een overzicht van het aantal inbreuken per element van de informatie en een rangschikking volgens het aantal inbreuken per inlichting. In afnemende volgorde ontbraken vooral de volgende inlichtingen:

- 1) wedden directiepersoneel niet uitgesplitst, alhoewel er volgens de inspectie geen mogelijkheid was tot individualiseerbaarheid (art.10),
- 2) geen jaarlijkse bijwerking van de basisinformatie,
- 3) geconsolideerde jaarrekening groep niet overhandigd (art. 21)
- 4) - jaarrekening onvolledig of niet in voorgeschreven vorm  
- onvoldoende inlichtingen met betrekking tot de concurrentiepositie (art. 6)
- 5) geen of onvoldoende inlichtingen over programma en toekomstverwachtingen (art. 11)
- 6) organigram niet overhandigd of onvoldoende uitgewerkt (art. 14)
- 7) - onvoldoende informatie m.b.t. de productie en productiviteit (art. 7)  
- geen of onvoldoende informatie over de economische of financiële entiteit.

### Vormvereisten jaarlijkse informatie

	aantal controles	geen info		vormvereisten			
				in orde		niet in orde	
Bestaande OR	515	<b>5</b>	1,0%	474	92,0%	<b>36</b>	7,0%
1 <sup>ste</sup> verkiezing 12	244	<b>27</b>	11,1%	172	70,5%	<b>45</b>	18,4%
	759	<b>32</b>	4,2%	646	85,1%	<b>81</b>	10,7%

per gewest	aantal controles	geen info		vormvereisten			
				in orde		niet in orde	
Brussels	89	<b>5</b>	5,6%	75	84,3%	<b>9</b>	10,1%
Vlaams	528	<b>25</b>	4,7%	448	84,8%	<b>55</b>	10,4%
Waals	142	<b>2</b>	1,4%	123	86,6%	<b>17</b>	12,0%
	759	<b>32</b>	4,2%	646	85,1%	<b>81</b>	10,7%

per grootte	aantal controles	geen info		vormvereisten			
				in orde		niet in orde	
1 – 99	78	<b>4</b>	5,1%	62	79,5%	<b>12</b>	15,4%
100 – 199	369	<b>18</b>	4,9%	311	84,3%	<b>40</b>	10,8%
200 – 499	206	<b>9</b>	4,4%	176	85,4%	<b>21</b>	10,2%
500 – 999	61	<b>0</b>	0%	56	91,8%	<b>5</b>	8,2%
1000 en meer	45	<b>1</b>	2,2%	41	91,1%	<b>3</b>	6,7%
	759	<b>32</b>	4,2%	646	85,1%	<b>81</b>	10,7%

In **81 ondernemingen** werden de modaliteiten voor de overhandiging en de bespreking van de jaarlijkse informatie niet nageleefd:

	vormvereisten			
	in orde		niet in orde	
<b>documenten</b> 15 dagen vooraf overhandigd	701	96,4%	<b>26</b>	3,6%
<b>bespreking</b> binnen 3 maand / vóór algemene vergadering.	684	94,1%	<b>43</b>	5,9%
jaarlijkse informatie besproken tijdens <b>speciale OR</b>	696	95,7%	<b>31</b>	4,3%
<b>nodige tijd</b> besteed aan de bespreking	719	98,9%	<b>8</b>	1,1%

### Het jaaroverzicht tewerkstellingsmaatregelen (zgn. trillium)

Jaarlijks ontvangt iedere werkgever van de RSZ een overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen, met het verzoek om dit te overhandigen aan de ondernemingsraad.

In 109 ondernemingen (of 14,36%) werd dit document niet aan de ondernemingsraad meegedeeld.

Opm.: bij de algemene evaluatie in hoofdstuk 8.9. werd geen rekening gehouden met deze vaststelling.

Trillium document overhandigd:	650
Trillium NIET overhandigd:	<b>109 (of 14,36%)</b>

### 7.5.3. Periodieke informatie

In 631 van de 840 gecontroleerde ondernemingen (of **75,1 %**) werd de periodieke informatie correct overhandigd en besproken en voldoet ze aan de vereisten inzake vorm en inhoud van de informatie:

- INHOUD:**
- de periodieke informatie laat toe de gang van zaken op korte termijn in de onderneming te volgen; er wordt een schriftelijke informatie overhandigd die tenminste de volgende elementen bevat:
    - inlichtingen betreffende de economische activiteit,
    - financiële gegevens,
    - sociale gegevens,
    - vergelijking met budget en/of met een vorige periode.
- VORM:**
- de informatie wordt regelmatig en tenminste iedere drie maand overhandigd,
  - en aan de bespreking wordt voldoende tijd besteed.

#### Evolutie van 2009 tot 2013

	aantal controles	in orde		niet in orde		geen info	inhoud in orde		vormvereisten	
							ja	neen	ja	neen
<b>2009</b>	857	673	78,5%	<b>184</b>	21,5%	<b>96</b>	693	<b>68</b>	738	<b>23</b>
<b>2010</b>	751	658	87,6%	<b>93</b>	12,4%	<b>32</b>	683	<b>36</b>	694	<b>25</b>
<b>2011</b>	851	758	89,1%	<b>93</b>	10,9%	<b>50</b>	742	<b>59</b>	779	<b>22</b>
<b>2012</b>	940	847	90,1%	<b>93</b>	9,9%	<b>54</b>	823	<b>63</b>	849	<b>37</b>
<b>2013</b>	840	631	75,1%	<b>209</b>	24,9%	<b>127</b>	663	<b>50</b>	678	<b>35</b>

In **24,9%** van de gecontroleerde ondernemingen (209 dossiers) werden tekorten in de periodieke informatie vastgesteld.

**GEEN INFORMATIE:** in 127 ondernemingen werd geen periodieke informatie overhandigd.

**INHOUD:** in 663 of 78,9% van de ondernemingen werd voldoende periodieke informatie aan de ondernemingsraad gegeven. In 50 ondernemingen werden opmerkingen geformuleerd op de inhoud van deze informatie.

**VORMVEREISTEN:** in 35 werd de periodieke informatie niet regelmatig verstrekt of werd aan de bespreking ervan onvoldoende tijd besteed.

## Inhoud van de periodieke informatie

	aantal controles	geen info		inhoud			
				in orde		niet in orde	
Bestaande OR	515	<b>18</b>	3,5%	461	89,5%	<b>36</b>	7,0%
1 <sup>ste</sup> verkiezing 12	325	<b>109</b>	33,5%	202	62,2%	<b>14</b>	4,3%
	840	<b>127</b>	15,1%	663	78,9%	<b>50</b>	6,0%

<i>per gewest</i>	aantal controles	geen info		inhoud			
				in orde		niet in orde	
Brussels	106	<b>18</b>	17,0%	85	80,2%	<b>3</b>	2,8%
Vlaams	571	<b>89</b>	15,6%	439	76,9%	<b>43</b>	7,5%
Waals	163	<b>20</b>	12,3%	139	85,3%	<b>4</b>	2,5%
	840	<b>127</b>	15,1%	663	78,9%	<b>50</b>	6,0%

<i>per grootte</i>	aantal controles	geen info		inhoud			
				in orde		niet in orde	
1 – 99	86	<b>9</b>	10,5%	71	82,6%	<b>6</b>	7,0%
100 – 199	421	<b>82</b>	19,5%	321	76,2%	<b>18</b>	4,3%
200 – 499	219	<b>25</b>	11,4%	175	79,9%	<b>19</b>	8,7%
500 – 999	65	<b>6</b>	9,2%	56	86,2%	<b>3</b>	4,6%
1000 en meer	49	<b>5</b>	10,2%	40	81,6%	<b>4</b>	8,2%
	840	<b>127</b>	15,1%	663	78,9%	<b>50</b>	6,0%

In **127 ondernemingen** werd geen periodieke informatie verstrekt.

In **50 ondernemingen** werd aangedrongen om de periodieke informatie te vervolledigen.

- in 18 ondernemingen wordt de periodieke informatie wel besproken, maar ontvangen de leden geen schriftelijke samenvatting
- in de overige ondernemingen werden één of meer van de volgende elementen niet of onvoldoende uitgewerkt:
  - periodieke informatie bevat geen financiële inlichtingen (21 dossiers),
  - geen vergelijking met het budget of de vorige vergelijkbare periode (8 dossiers)
  - onvoldoende inlichtingen over de economische activiteit (productie, bestellingen, evolutie voorraden, uitvoering van de geplande investeringen, enz. - 10 dossiers),
  - geen of onvoldoende inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling (4 ondernemingen)

## Vormvereisten periodieke informatie

**35 ondernemingen** kregen een waarschuwing voor het niet naleven van de termijnen voor overhandiging of bespreking van de periodieke informatie:

- In 14 ondernemingen werd de periodieke informatie niet of niet tijdig vóór de vergadering aan de leden van de ondernemingsraad te overhandigd,
- in 19 ondernemingen werd de periodieke informatie slechts sporadisch of op een niet-gestructureerde wijze gegeven,
- 2 ondernemingen werden aangemaand om voldoende tijd te besteden aan de bespreking van de periodieke informatie.

	aantal controles	geen info		vormvereisten			
				in orde		niet in orde	
Bestaande OR	515	<b>18</b>	3,5%	471	91,5%	<b>26</b>	5,0%
1 <sup>ste</sup> verkiezing 12	325	<b>109</b>	33,5%	207	63,7%	<b>9</b>	2,8%
	840	<b>127</b>	15,1%	678	80,7%	<b>35</b>	4,2%

per gewest	aantal controles	geen info		vormvereisten			
				in orde		niet in orde	
Brussels	106	<b>18</b>	17,0%	82	77,4%	<b>6</b>	5,7%
Vlaams	571	<b>89</b>	15,6%	461	80,7%	<b>21</b>	3,7%
Waals	163	<b>20</b>	12,3%	135	82,8%	<b>8</b>	4,9%
	840	<b>127</b>	15,1%	678	80,7%	<b>35</b>	4,2%

per grootte	aantal controles	geen info		vormvereisten			
				in orde		niet in orde	
1 – 99	86	<b>9</b>	10,5%	68	79,1%	<b>9</b>	10,5%
100 – 199	421	<b>82</b>	19,5%	327	77,7%	<b>12</b>	2,9%
200 – 499	219	<b>25</b>	11,4%	184	84,0%	<b>10</b>	4,6%
500 – 999	65	<b>6</b>	9,2%	57	87,7%	<b>2</b>	3,1%
1000 en meer	49	<b>5</b>	10,2%	42	85,7%	<b>2</b>	4,1%
	840	<b>127</b>	15,1%	678	80,7%	<b>35</b>	4,2%

#### Bespreking tijdens speciale of gewone ondernemingsraad.

Uit onderstaande tabel blijkt dat in de meeste ondernemingen de periodieke informatie niet wordt besproken tijdens een bijzondere vergadering van de ondernemingsraad, hoewel dit volgens de letter van artikel 31 van het KB van 27 november 1973 verplicht is.

	aantal controles	geen info		speciale OR		gewone OR	
Brussels gewest	106	<b>18</b>	17,0%	<b>8</b>	7,5%	<b>80</b>	75,5%
Vlaams gewest	571	<b>89</b>	15,6%	<b>10</b>	1,8%	<b>472</b>	82,7%
Waals gewest	163	<b>20</b>	12,3%	<b>2</b>	1,2%	<b>141</b>	86,5%
	840	<b>127</b>	15,1%	<b>20</b>	2,4%	<b>693</b>	82,5%

#### 7.5.4. Occasionele informatie

Zonder het ogenblik van de periodieke informatie af te wachten, moet de ondernemingsraad worden geïnformeerd:

1. telkens wanneer zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming,
2. wanneer interne beslissingen tot stand komen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming.

Wanneer deze occasionele informatie cijfergegevens bevat, moet een schriftelijke samenvatting aan ieder lid van de ondernemingsraad overhandigd worden.

**3 ondernemingen** kregen een waarschuwing voor het niet naleven van de informatieverplichting in het kader van de occasionele informatie. Inhoudelijk kunnen de vastgestelde inbreuken als volgt samengevat worden:

- informatie over een geplande verhuis eerst op het intranet geplaatst en pas nadien aan de ondernemingsraad meegedeeld
- ondernemingsraad niet als eerste geïnformeerd over de overname van een ander bedrijf
- geen voorafgaande informatie in verband met een overname.

## 7.5.5. Vertrouwelijkheid en informatie van het personeel

### Vertrouwelijkheid

Artikel 33 van het KB van 27 november 1973 geeft aan het ondernemingshoofd de mogelijkheid om bepaalde inlichtingen, waarvan de verspreiding de onderneming zou kunnen schaden, als vertrouwelijk te bestempelen. In 79 van de 840 gecontroleerde ondernemingen werd van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

In **11 ondernemingen** werd via een algemene formulering gewezen op het vertrouwelijk karakter van de informatie of werd aan de leden van de ondernemingsraad gevraagd om het volledig informatiebundel als vertrouwelijk te behandelen. In deze ondernemingen werd aangedrongen om de vermelding "vertrouwelijk" te verwijderen of te vervangen door een beperkte lijst van echt vertrouwelijke inlichtingen.

### Informatie van het personeel

In **14 ondernemingen** werd de inspectie gewezen op problemen met betrekking tot de wijze waarop het personeel van de onderneming wordt geïnformeerd:

- geen enkele informatie naar de werknemers (7 dossiers)
- verslag wordt niet uitgehangen op alle plaatsen zoals voorzien in het huishoudelijk reglement (3 dossiers)
- verslag van de ondernemingsraad wordt met grote achterstand uitgehangen
- veel discussies over inhoud van het verslag; in bedrijf circuleren verschillende versies
- informatie uit de ondernemingsraad wordt niet verspreid zoals vastgelegd in het huishoudelijk reglement (via een mail aan alle werknemers)
- de (gedetailleerde) notulen van de ondernemingsraad werden aan het voltallige personeel meegedeeld, vóór de goedkeuring ervan

## 7.5.6. Algemene beoordeling

### Controleresultaten 2013

In 498 ondernemingen (of 59,3%) werd de economische en financiële informatie overhandigd en besproken zoals voorgeschreven door het koninklijk besluit van 27 november 1973:

- de inhoud van de basis-, jaarlijkse, periodieke of occasionele informatie beantwoordt aan de vereisten van het KB van 1973,
- en de voorgeschreven modaliteiten werden gerespecteerd:
  - bespreking en overhandiging van de documenten binnen de voorziene termijnen,
  - basisinformatie of jaarlijkse informatie werden besproken tijdens een bijzondere vergadering,
  - aan de bespreking van de informatie werd voldoende tijd besteed,
- wanneer het vertrouwelijk karakter van de informatie werd ingeroepen, sloeg dit enkel op welbepaalde punten en niet op de volledige informatiebundel, zodat de leden van de ondernemingsraad, met inachtneming van de nodige discretie, de werknemers kunnen informeren.

In 342 ondernemingen (of 40,7%) werden één of meerdere opmerkingen geformuleerd op de toepassing van het KB van 1973. Het betreft hier zowel 155 ondernemingen waar of de basisinformatie of de jaarlijkse of de periodieke informatie niet werd gegeven, als andere ondernemingen waar bepaalde elementen in de informatie ontbraken als ondernemingen waar de termijnen voor overhandiging en bespreking niet werden gerespecteerd.

	aantal controles	in orde		geen basis-, jaar- of periodieke info		andere opmerkingen	
Bestaande OR	515	359	69,7%	35	6,8%	121	23,5%
1 <sup>ste</sup> verkiezing 12	325	139	42,8%	120	36,9%	66	20,3%
	840	498	59,3%	155	18,5%	187	22,3%

<i>per gewest</i>	aantal controles	in orde		geen basis-, jaar- of periodieke info		andere opmerkingen	
Brussels	106	54	50,9%	25	23,6%	27	25,5%
Vlaams	571	340	59,5%	106	18,6%	125	21,9%
Waals	163	104	63,8%	24	14,7%	35	21,5%
	840	498	59,3%	155	18,5%	187	22,3%

<i>per grootte</i>	aantal controles	in orde		geen basis-, jaar- of periodieke info		andere opmerkingen	
1 – 99	86	46	53,5%	16	18,6%	24	27,9%
100 – 199	421	247	58,7%	90	21,4%	84	20,0%
200 – 499	219	132	60,3%	36	16,4%	51	23,3%
500 – 999	65	43	66,2%	8	12,3%	14	21,5%
1000 en meer	49	30	61,2%	5	10,2%	14	28,6%
	840	498	59,3%	155	18,5%	187	22,3%

### Evolutie controleresultaten van 2009 tot 2013

Zoals reeds vermeld worden in de kolom “dossiers met opmerkingen” zowel de ondernemingen opgenomen waar de informatie niet werd gegeven als ondernemingen waar slechts enkele elementen van de informatie ontbreken of de vormvereisten niet werden nageleefd

	KB 1973 in orde		opmerkingen		aantal controles
<b>2009</b>	542	63,2%	<b>315</b>	36,8%	857
<b>2010</b>	574	76,4%	<b>177</b>	23,6%	751
<b>2011</b>	608	71,4%	<b>243</b>	28,6%	851
<b>2012</b>	616	65,5%	<b>324</b>	34,5%	940
<b>2013</b>	498	59,3%	<b>342</b>	40,7%	840



## 7.6. Optreden van de revisor

In iedere onderneming waar een ondernemingsraad werd opgericht, met uitzondering van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen, moet een bedrijfsrevisor benoemd worden.

### Evolutie van 2009 tot 2013

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de controlevaststellingen in 2009 tot 2013 betreffende de benoeming en het optreden van de revisor:

- aantal: aantal ondernemingen die verplicht een revisor moeten benoemen
- geen revisor: ondernemingen die geen revisor hebben benoemd
- procedure: ondernemingen die de voorziene procedure bij de benoeming of herbenoeming niet hebben gevolgd
- niet aanwezig: ondernemingen waar de revisor niet aanwezig is bij de bespreking van de informatie
- certificering: ondernemingen waar geen certificeringsverslag werd overhandigd of waar het verslag pas na de bespreking werd overgemaakt
- in orde: de voorziene benoemingsprocedure werd gevolgd, de revisor was aanwezig bij de bespreking van de informatie en overhandigde zijn certificeringsverslag ten laatste op de dag van de bespreking

	aantal	geen revisor	proc.	niet aanwezig	certificering		in orde			
					geen	na OR	ja		neen	
<b>2009</b>	797	13	64	78	94	2	654	82,1 %	<b>143</b>	17,9 %
<b>2010</b>	684	6	10	14	12	9	640	93,6 %	<b>44</b>	7,4 %
<b>2011</b>	765	3	18	15	19	2	723	94,5 %	<b>42</b>	5,5 %
<b>2012</b>	860	8	22	25	34	0	796	92,6 %	<b>64</b>	7,4 %
<b>2013</b>	797	17	58	75	82	5	670	84,1 %	<b>127</b>	15,9 %

### Ondernemingen met revisor en naleving benoemingsprocedure

De revisor wordt benoemd op voordracht van de ondernemingsraad, beslissend bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door zijn leden en de meerderheid van de stemmen uitgebracht door de leden benoemd door de werknemers.

797 van de gecontroleerde ondernemingen zijn ertoe gehouden om een bedrijfsrevisor aan te stellen.

In 17 ondernemingen werd evenwel geen revisor benoemd en in 58 ondernemingen werd bij de benoeming de voorgeschreven procedure niet gevolgd. Het betreft hier vooral nieuwe ondernemingsraden waar reeds vroeger een revisor werd benoemd en waar pas bij de verlenging van het lopende mandaat de revisor moet worden herbenoemd op voorstel van de ondernemingsraad.

	aantal controles	niet van toep.	geen revisor	ond. met revisor	benoemingsprocedure			
					gevolgd		nt. gevolgd	
Bestaande OR	515	30	<b>3</b>	482	470	97,5%	<b>12</b>	2,6%
1 <sup>ste</sup> verkiez. 12	325	13	<b>14</b>	298	252	84,6%	<b>46</b>	18,3%
	840	43	<b>17</b>	780	722	92,6%	<b>58</b>	8,0%

<i>per gewest</i>	aantal controles	niet van toep.	geen revisor	ond. met revisor	benoemingsprocedure			
					gevolgd		niet gevolgd	
Brussels gewest	106	10	<b>5</b>	91	88	96,7%	<b>3</b>	3,4%
Vlaams gewest	571	1	<b>11</b>	559	504	90,2%	<b>55</b>	10,9%
Waals gewest	163	32	<b>1</b>	130	130	100 %	<b>0</b>	0 %
	840	43	<b>17</b>	780	722	92,6%	<b>58</b>	8,0%

<i>per grootte</i>	aantal controles	niet van toep.	geen revisor	ond. met revisor	benoemingsprocedure			
					gevolgd		niet gevolgd	
1 – 99	86	1	<b>2</b>	83	76	91,6%	<b>7</b>	9,2%
100 – 199	421	30	<b>10</b>	381	345	90,6%	<b>36</b>	10,4%
200 – 499	219	11	<b>4</b>	204	193	94,6%	<b>11</b>	5,7%
500 – 999	65	0	<b>0</b>	65	62	95,4%	<b>3</b>	4,8%
1000 en meer	49	1	<b>1</b>	47	46	97,9%	<b>1</b>	2,2%
	840	43	<b>17</b>	780	722	92,6%	<b>58</b>	8,0%

### **Aanwezigheid revisor**

In de meeste ondernemingen (90,4 %) is de revisor aanwezig bij de bespreking van de jaarlijkse informatie. In 219 ondernemingen werd genoteerd dat de revisor eveneens aanwezig is op de voorbereidende vergadering waarbij hij samen met de werknemersafgevaardigden de bespreking van de jaarlijkse informatie voorbereidt.

	ond. met revisor	aanwezig voorvergadering		aanwezig OR					
		ja	neen	ja	neen	ja	neen		
Bestaande OR	482	153	31,7%	329	68,3%	467	96,9%	<b>15</b>	3,1%
1 <sup>ste</sup> verkiezing 12	298	66	22,1%	232	77,9%	238	79,9%	<b>60</b>	20,1%
	780	219	28,1%	561	71,9%	705	90,4%	<b>75</b>	9,6%

<i>per gewest</i>	ond. met revisor	aanwezig voorvergadering		aanwezig OR					
		ja	neen	ja	neen	ja	neen		
Brussels	91	23	25,3%	68	74,7%	81	89,0%	<b>10</b>	11,0%
Vlaams	559	163	29,2%	396	70,8%	502	89,8%	<b>57</b>	10,2%
Waals	130	33	25,4%	97	74,6%	122	93,8%	<b>8</b>	6,2%
	780	219	28,1%	561	71,9%	705	90,4%	<b>75</b>	9,6%

<i>per grootte</i>	ond. met revisor	aanwezig voorvergadering		aanwezig OR					
		ja	neen	ja	neen	ja	neen		
1 – 99	83	25	30,1%	58	69,9%	71	85,5%	<b>12</b>	14,5%
100 – 199	381	110	28,9%	271	71,1%	334	87,7%	<b>47</b>	12,3%
200 – 499	204	44	21,6%	160	78,4%	193	94,6%	<b>11</b>	5,4%
500 – 999	65	21	32,3%	44	67,7%	63	96,9%	<b>2</b>	3,1%
1000 en meer	47	19	40,4%	28	59,6%	44	93,6%	<b>3</b>	6,4%
	780	219	28,1%	561	71,9%	705	90,4%	<b>75</b>	9,6%

## Certificeringsverslag

De revisor heeft onder meer als taak om de economische en financiële informatie in een schriftelijk certificeringsverslag juist en volledig te verklaren.

In **82 ondernemingen** werd door de revisor **geen schriftelijk certificeringsverslag** overhandigd.

In 538 ondernemingen ontvingen de leden van de ondernemingsraad het verslag vóór de vergadering. In 155 ondernemingen gebeurde de overhandiging van het verslag tijdens de vergadering en in **5 ondernemingen** ontvingen de leden van de ondernemingsraad het verslag pas **na de vergadering**.

	ond. met revisor	certificeringsverslag							
		geen verslag		voor OR		tijdens OR		na OR	
Bestaande OR	482	<b>15</b>	3,1%	356	73,9%	107	22,2%	<b>4</b>	0,8%
1 <sup>ste</sup> verkiezing 2012	298	<b>67</b>	22,5%	182	61,1%	48	16,1%	<b>1</b>	0,3%
	780	<b>82</b>	10,5%	538	69,0%	155	19,9%	<b>5</b>	0,6%

<i>per gewest</i>	ond. met revisor	certificeringsverslag							
		geen verslag		voor OR		tijdens OR		na OR	
Brussels	91	<b>16</b>	17,6%	74	81,3%	1	1,1%	<b>0</b>	0 %
Vlaams	559	<b>56</b>	10,0%	351	62,8%	147	26,3%	<b>5</b>	0,9%
Waals	130	<b>10</b>	7,7%	113	86,9%	7	5,4%	<b>0</b>	0 %
	780	<b>82</b>	10,5%	538	69,0%	155	19,9%	<b>5</b>	0,6%

<i>per grootte</i>	ond. met revisor	certificeringsverslag							
		geen verslag		voor OR		tijdens OR		na OR	
1 – 99	83	<b>14</b>	16,9%	55	66,3%	13	15,7%	<b>1</b>	1,2%
100 – 199	381	<b>50</b>	13,1%	267	70,1%	63	16,5%	<b>1</b>	0,3%
200 – 499	204	<b>13</b>	6,4%	132	64,7%	57	27,9%	<b>2</b>	1,0%
500 – 999	65	<b>1</b>	1,5%	49	75,4%	15	23,1%	<b>0</b>	0 %
1000 en meer	47	<b>4</b>	8,5%	35	74,5%	7	14,9%	<b>1</b>	2,1%
	780	<b>82</b>	10,5%	538	69,0%	155	19,9%	<b>5</b>	0,6%

### 7.7. Andere opmerkingen op de werking van de ondernemingsraden

#### **Verslagen van de ondernemingsraad: 27 dossiers**

<i>Aard van de opmerking</i>	<i>Aantal dossiers</i>
Goedkeuring van de verslagen	
• grote achterstand bij de goedkeuring van de verslagen;	10
• geen verslag van de vergadering waarbij de jaarlijkse informatie werd besproken	4
Verslaggever:	
• verslag wordt door een werkgeversafgevaardigde opgemaakt	3
Inhoud van het verslag:	
• in de verslagen worden de discussies uitvoerig weergegeven met als gevolg vele problemen bij de goedkeuring van de verslagen	4
• voortdurende onenigheid tussen secretaris en voorzitter over de inhoud van het verslag; de voorzitter; de werkgever is van mening dat in het verslag worden de besproken punten niet objectief en getrouw worden weergegeven	6

### **Huishoudelijk reglement: 41 dossiers**

<i>Aard van de opmerking</i>	<i>Aantal dossiers</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• ondernemingsraad heeft geen huishoudelijk reglement</li></ul>	15
<ul style="list-style-type: none"><li>• besprekingen over de opstelling of aanpassing van het huishoudelijk reglement nog niet afgerond; meest voorkomende discussiepunten zijn onder meer: bepaling van de tijd die kan besteed worden aan de (voorbereidende) vergaderingen, deelname van plaatsvervangende leden aan voorbereidende vergaderingen.</li></ul>	19
<ul style="list-style-type: none"><li>• huishoudelijk reglement is verouderd en moet met de nieuwverkozen ondernemingsraad nog geactualiseerd worden</li></ul>	7

### **Andere problemen werking ondernemingsraad : 47 dossiers**

<i>Aard van de opmerking</i>	<i>Aantal dossiers</i>
Moeilijke werking in de ondernemingsraad:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• ondernemingsraad wordt als een noodzakelijk kwaad beschouwd; agendapunten worden op een drafje afgehandeld; ondernemingsraad wordt niet ernstig genomen; er wordt geen rekening gehouden met de afspraken gemaakt in de ondernemingsraad</li></ul>	4
Geen maandelijkse vergadering:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• slechts een beperkt aantal vergaderingen per jaar</li></ul>	4
<ul style="list-style-type: none"><li>• in huishoudelijk reglement wordt uitdrukkelijk voorzien om slechts 4 vergaderingen per jaar bijeen te roepen</li></ul>	1
Bewaren van het archief	
<ul style="list-style-type: none"><li>• archief van de ondernemingsraad wordt door de directie bewaard; secretaris en werknemersafgevaardigden hebben geen vrije toegang tot het archief</li></ul>	2
Tijd besteed aan syndicale mandaten:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• discussies over de tijd die aan de verschillende mandaten besteed wordt; vraag van de werkgever om hierover afspraken te maken</li></ul>	2
Samenstelling ondernemingsraad:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• niet-leidinggevende personen aangeduid als werkgeversafgevaardigde</li></ul>	2
<ul style="list-style-type: none"><li>• voorzitter ondernemingsraad onvoldoende gemandateerd</li></ul>	2
<ul style="list-style-type: none"><li>• voorzitter laat zich (te) vaak verontschuldigen en vervangen door iemand met onvoldoende bevoegdheid</li></ul>	1
Afhandeling aangebrachte agendapunten:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• onderwerpen op de dagorde worden niet tijdig of binnen een redelijke termijn afgehandeld</li></ul>	2
Toepassing taalwetgeving	
<ul style="list-style-type: none"><li>• veel documenten in vreemde taal</li></ul>	3
Andere bevoegdheden ondernemingsraad:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• tewerkstellingsinformatie zoals voorzien door de cao nr. 9 ontoereikend</li></ul>	9
<ul style="list-style-type: none"><li>• geen periodieke informatie over de tewerkstelling</li></ul>	16
Ondernemingsraad en comité:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• geen oprichting van een aparte ondernemingsraad in onderneming met minder dan 100 werknemers</li></ul>	12

### **7.8. Klachten**

In 2013 ontving de cel Bedrijfsorganisatie **31 klachten**. De inhoud van deze klachten kan als volgt samengevat worden:

Klachten m.b.t. de informatie (8 dossiers)

#### Jaarlijkse informatie

- informatie zeer onvolledig en documenten niet tijdig overhandigd
- commissarisverslag en verslag van de Raad van Bestuur niet ondertekend

#### Periodieke informatie

- onvolledige periodieke informatie en geen schriftelijke informatie vooraf
- beperkte informatie die geen inzicht geeft in de gang van zaken in de onderneming

### Occasionele informatie

- geen informatie over de gevolgen van het wegvallen van een belangrijk contract
- geen tijdige informatie over een geplande fusie
- geen informatie en overleg over de gevolgen van de overgang van een activiteit naar een andere organisatie
- onvoldoende informatie over de gevolgen van diverse overnames

Klachten m.b.t. de werking van de ondernemingsraad (19 dossiers)

### Geen maandelijks ondernemingsraad

- slechts één vergadering per kwartaal
- slechts enkele vergaderingen per jaar

### Secretariaat ondernemingsraad

- geen akkoord over de aanduiding van de secretaris
- nieuwe secretaris aangeduid, zonder formeel ontslag van de eerder aangeduide secretaris
- de secretaris krijgt niet de “nodige tijd” voor het vervullen van zijn taak

### Deelname aan de vergaderingen

- bepaalde werknemersafgevaardigden krijgen niet de mogelijkheid om aan de vergaderingen deel te nemen (2 dossiers)
- geen akkoord over de vraag of alle plaatsvervangende leden aan de voorbereidende vergaderingen kunnen deelnemen

### Werkingswijze ondernemingsraad

- onduidelijkheid over de gevolgen van een splitsing voor de werking van de overlegorganen
- ondernemingsraad wordt voorgezeten door iemand die daartoe onvoldoende gemandateerd is
- de termijnen voor het versturen van de oproeping en de agenda, zoals vastgelegd in het huishoudelijk reglement, worden niet gerespecteerd

### Verslag van de ondernemingsraad

- verslag wordt éézijdig door de voorzitter gewijzigd
- meerdere verslagen werden niet goedgekeurd (2 dossiers)
- laattijdige goedkeuring van de verslagen
- meningsverschil over de inhoud van een verslag (al of niet vermelden van namen, uitgebreide weergave van de discussies, ...)

### **Revisor**

Benoeming van een andere revisor zonder naleving van de wettelijke procedure (geen goedkeuring door de ondernemingsraad)

Andere bevoegdheden ondernemingsraad (2 dossiers)

- wijziging in de arbeidsorganisatie zonder voorafgaande informatie en overleg (CAO nr. 9)
- invoeren van een nieuw systeem m.b.t. het toestaan van verlof zonder voldoende overleg in de ondernemingsraad
- discussie over de bevoegdheid van de ondernemingsraad met betrekking tot de loonclassificatie (toepassing wet van 1948, art. 15 f) en CAO nr. 9)

Algemeen geformuleerd klachten (2 dossiers)

- moeizaam overleg, gebrek aan dialoog en onderling wantrouwen
- met de adviezen van de werknemersafgevaardigden wordt geen rekening gehouden

## 7.9. Ondernemingsraden: algemene controleresultaten

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de vaststellingen bij alle 891 uitgevoerde controles (inclusief klachten, bijwonen van vergaderingen en verzoeken tot tussenkomst).

Hierbij wordt de werking van de ondernemingsraad in al zijn aspecten geëvalueerd:

- ontvingen de leden van de ondernemingsraad de voorgeschreven economische en financiële informatie binnen de voorziene termijnen? (hoofdstuk 8.5)
- werd de bedrijfsrevisor benoemd volgens de voorziene procedure, werd het certificeringsverslag tijdig overhandigd en gaf de revisor voldoende toelichting bij de informatie? (hoofdstuk 8.6.)
- werden de andere bevoegdheden van de ondernemingsraad nageleefd?
- verliep de werking van de ondernemingsraad zoals voorgeschreven (maandelijkse vergaderingen, verslaggeving, samenstelling, bestaan van een huishoudelijk reglement, enz. ...)?

### Evolutie vaststellingen van 2009 tot 2013

	geen opmerkingen		opmerkingen <sup>(1)</sup>		aantal controles
<b>2009</b>	509	54,9%	<b>418</b>	45,1%	927
<b>2010</b>	524	65,3%	<b>279</b>	34,7%	803
<b>2011</b>	553	62,3%	<b>334</b>	37,7%	887
<b>2012</b>	571	57,8%	<b>417</b>	42,2%	988
<b>2013</b>	466	52,3%	<b>425</b>	47,7%	891

<sup>(1)</sup> Zoals reeds vermeld en toegelicht in punt 8.5.6. bevat de kolom "opmerkingen" zowel ondernemingen met fundamentele tekorten in de werking van de ondernemingsraad als ondernemingen met een goed sociaal overleg waar slechts enkele elementen in de informatie ontbreken of bepaalde termijnen of modaliteiten niet werden nageleefd.

### Controleresultaten 2013

	opmerkingen						controleresultaten				
	KB 1973 <sup>(2)</sup>		revisor		werking		in orde		opmerkingen	controles	
bestaande	156	28,1%	40	7,2%	92	16,6%	334	60,2%	<b>221</b>	39,8%	555
nieuwe OR	186	55,4%	87	25,9%	65	19,3%	132	39,3%	<b>201</b>	60,7%	336
	342	38,4%	127	14,3%	157	17,6%	466	52,3%	<b>425</b>	47,7%	891

per gewest	opmerkingen						controleresultaten				
	KB 1973 <sup>(2)</sup>		revisor		werking		in orde		opmerkingen	controles	
Brussels	52	44,8%	22	19,0%	41	35,3%	48	41,4%	<b>68</b>	58,6%	116
Vlaams	231	39,0%	92	15,5%	73	12,3%	318	53,6%	<b>275</b>	46,4%	593
Waals	59	32,4%	13	7,1%	43	23,6%	100	54,9%	<b>82</b>	45,1%	182
	342	38,4%	127	14,3%	157	17,6%	466	52,3%	<b>425</b>	47,7%	891

per grootte	opmerkingen						controleresultaten				
	KB 1973 <sup>(2)</sup>		revisor		werking		in orde		opmerkingen		controles
1 – 99	40	44,0%	21	23,1%	24	26,4%	41	45,1%	50	54,9%	91
100 – 199	174	40,2%	72	16,6%	73	16,9%	223	51,5%	210	48,5%	433
200 – 499	87	36,4%	25	10,5%	37	15,5%	131	54,8%	108	45,2%	239
500 – 999	22	30,1%	2	2,7%	9	12,3%	43	58,9%	30	41,1%	73
1000 en >	19	34,5%	7	12,7%	14	25,5%	28	50,9%	27	49,1%	55
	342	38,4%	127	14,3%	157	17,6%	466	52,3%	425	47,7%	891

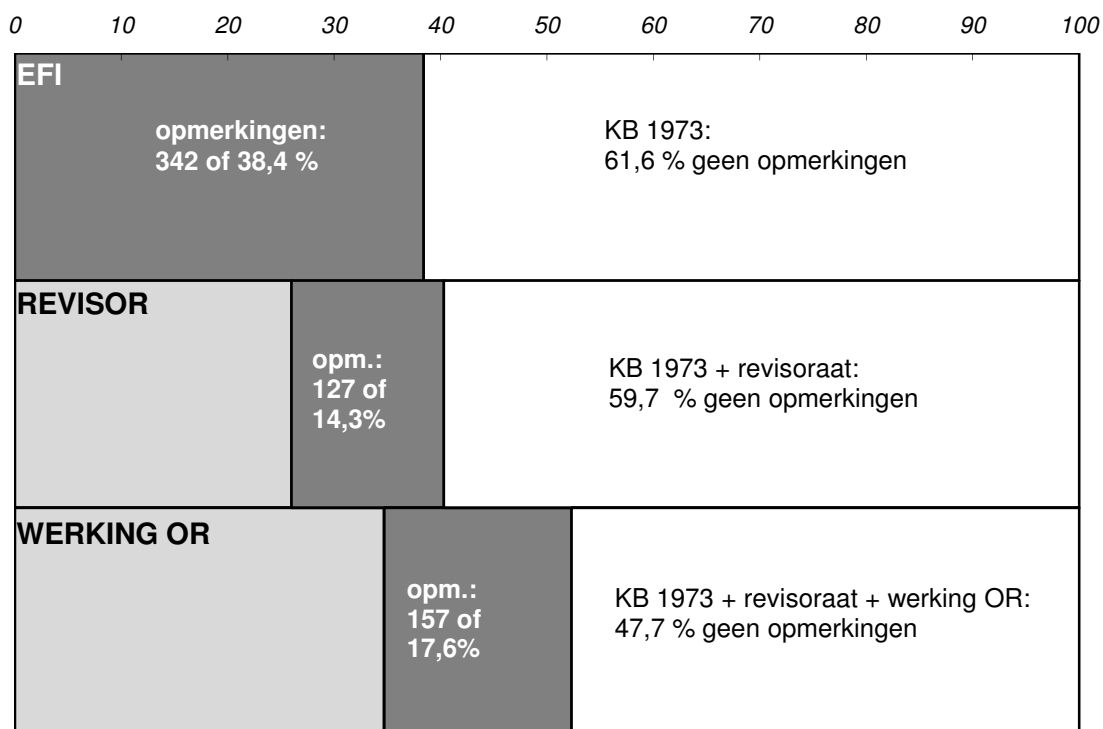
<sup>(2)</sup> Toepassing KB 1973: de 342 ondernemingen met opmerkingen op de toepassing van het KB van 1973 kunnen onderverdeeld worden in (zie 8.5.6):

- 155 ondernemingen waar ofwel de basisinformatie ofwel de jaarlijkse ofwel de periodieke informatie niet aan de ondernemingsraad werd verstrekt
- en 187 ondernemingen waar de leden wel de verschillende types van informatie ontvingen, maar waar bepaalde inlichtingen ontbraken of sommige modaliteiten voor overhandiging of bespreking niet volledig werden nageleefd.

In 466 of 52,3% van de gecontroleerde ondernemingen waren er geen opmerkingen op de toepassing van het KB van 27 november 1973, het optreden de revisor of de werking van de ondernemingsraad.

In 425 ondernemingen (of 47,7%) werden één of meerdere opmerkingen geformuleerd:

- 342 ondernemingen met opmerkingen op de toepassing van het KB van 1973
- 127 ondernemingen met opmerkingen wat de benoeming en het optreden van de revisor betreft
- in 157 ondernemingen waren er andere opmerkingen op de werking van de ondernemingsraad.





### 7.10. Aanvullende bevoegdheden CPBW

In ondernemingen waar geen ondernemingsraad werd opgericht, moet de werkgever aan het comité onder meer economische en financiële informatie bezorgen. Deze informatie bestaat uit een basisinformatie en een jaarlijkse informatie. De inhoud werd vastgelegd in de artikelen 65bis tot 65novies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De basisinformatie moet overhandigd worden binnen de twee maanden na de sociale verkiezingen en bevat inlichtingen over

1. het statuut van de onderneming,
2. de concurrentiepositie van de onderneming op de markt,
3. de productie en de productiviteit,
4. het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming.

Bij de jaarlijkse economische en financiële informatie moet de volgende informatie aan de leden van het CPBW verstrekt worden:

1. de jaarrekening (balans, resultatenrekening, toelichting en sociale balans),
2. het verslag van de raad van bestuur.

In 2013 werden door de Cel Bedrijfsorganisatie hierop **11 controles** uitgevoerd.

#### Overzicht controleresultaten CPBW 2013 (11 controles)

* <b>geen EFI</b>					
* <b>basisinfo</b>	➤	basisinfo	→ 1	alle punten besproken	
geen jaarinfo		mondeling			
* geen basis- wel <b>jaarinfo</b>	➤	jaarinfo onvolledig			
	➤	jaarinfo in orde			
* <b>basis- en jaarinfo</b>	➤	basisinfo schriftelijk	→ 4	basisinfo in orde	✓ <b>4 voldoende schriftelijke basis- en jaarinfo</b>

**Overzicht controleresultaten CPBW 2012 (83 controles)**

*5	<b>geen EFI (42,2 %)</b>					
*	<b>basisinfo</b>	➤	basisinfo	→ 1	beperkte info	
	geen jaarinfo		mondeling	→ 2	alle punten besproken	
		➤	basisinfo schriftelijk	→ 3	basisinfo in orde	
*	geen basis- wel <b>jaarinfo</b>	➤	jaarinfo onvolledig			
		➤	jaarinfo in orde			
*5	<b>basis- en jaarinfo</b>	➤	basisinfo mondeling	→ 2	alle ptn besproken	✓ 2 jaarinfo volledig
		➤	basisinfo schriftelijk	→ 3	basisinfo onvolledig	✓ 1 jaarinfo onvolledig
				→ 30	basisinfo in orde	✓ 2 jaarinfo volledig
						✓ <b>28 (33,7%) voldoende schriftelijke basis- en jaarinfo</b>

**GEEN INFORMATIE:** in 4 ondernemingen werd op het ogenblik van de controle nog geen enkele economische en financiële informatie aan de afgevaardigden in het CPBW meegedeeld.

**BASISINFORMATIE:** in 1 onderneming werd de basisinformatie uitsluitend mondeling besproken en werd geen jaarlijkse informatie overhandigd.

**JAARLIJKSE INFORMATIE:** in 2 ondernemingen werd enkel de jaarlijkse informatie verstrekt.

**BASIS- EN JAARLIJKSE INFORMATIE:** in 4 ondernemingen werd zowel de basis- als de jaarlijkse informatie als voldoende beschouwd.

Aantal ondernemingsraden eind 2013

		<b>Omschrijving NACE-BEL 2008</b>		<b>Alle OR</b>		<b>Bestaand + 100</b>		<b>Bestaand 50-100</b>		<b>Nieuwe OR</b>	
<b>Sector 1</b>	01	Teelt van gewassen, veeteelt, jacht	18	6	16	6	2	0	0		
	02	Bosbouw en de exploitatie van bossen									
	03	Visserij en aquacultuur									
	05	Winning van steenkool en bruinkool									
	06	Winning van aardolie en aardgas									
	07	Winning van metaalertsen									
	08	Overige winning van delfstoffen		12		10		2			
	09	Ondersteunende activiteiten i.v.m. mijnbouw									
<b>Sector 2</b>	10	Vervaardiging van voedingsmiddelen	213	186	172	149	19	15	22	22	
	11	Vervaardiging van dranken		22		19		3			
	12	Vervaardiging van tabaksproducten		5		4		1			
<b>Sector 3</b>	13	Vervaardiging van textiel	71	61	51	43	18	16	2	2	
	14	Vervaardiging van kleding		7		6		1			
	15	Vervaardiging van leer en van producten van leer		3		2		1			
<b>Sector 4</b>	16	Houtindustrie en vervaardiging artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (exclusief meubelen)	19		14		5		0		
<b>Sector 5</b>	17	Vervaardiging van papier en papierwaren	74	42	53	33	15	7	6	2	
	18	Drukkerijen, reproductie van opgenomen media		32		20		8		4	
<b>Sector 6</b>	19	Vervaardiging cokes en geraffineerde aardolieproducten	154	9	135	8	12	1	7		
	20	Vervaardiging van chemische producten		117		103		9		5	
	21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten		28		24		2		2	
<b>Sector 7</b>	22	Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	72		52		19		1		
<b>Sector 8</b>	23	Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	74		58		13		3		
<b>Sector 9</b>	24	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	52		46		4		2		
<b>Sector 10</b>	25	Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	97		61		28		8		
<b>Sector 11</b>	26	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	133	29	112	24	16	5	5		
	27	Vervaardiging van elektrische apparatuur		36		34		1		1	
	28	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g.		68		54		10		4	
<b>Sector 12</b>	29	Vervaardiging en assemblage motorvoertuigen, aanhangwagens, opleggers	69	62	57	52	7	5	5	5	
	30	Vervaardiging van andere transportmiddelen		7		5		2			
<b>Sector 13</b>	31	Vervaardiging van meubelen	58	23	44	20	9	3	5		
	32	Overige industrie		13		8		3		2	
	33	Reparatie en installatie van machines en apparaten		22		16		3		3	
<b>Sector 14</b>	35	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	87	18	72	17	5		10	1	
	36	Winning, behandeling en distributie van water									
	37	Afvalwaterafvoer		2		2					
	38	Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning		12		11		1			
	39	Sanering en ander afvalbeheer		1		1					
	41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten		2		1		1			
	42	Weg- en waterbouw		9		7		1		1	
	43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden		43		33		2		8	
<b>Sector 15</b>	45	Groot- en detailhandel en onderhoud van motorvoertuigen en motorfietsen	454	53	352	34	48	11	54	8	
	46	Groothandel en handelsbemiddeling, uitgez. handel in motorvoertuigen en motorfietsen		245		187		35		23	
	47	Detailhandel, uitgez. handel in auto's en motorfietsen		156		131		2		23	

<b>Sector 16</b>	49	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	<b>211</b>	90	<b>157</b>	61	<b>12</b>	6	<b>42</b>	23
	50	Vervoer over water		2		1		1		
	51	Luchtvaart <sup>22</sup>		6		6				
	52	Opslag en vervoerondersteunende activiteiten		107		83		5		19
	53	Posterijen en koeriers		6		6				
<b>Sector 17</b>	55	Verschaffen van accommodatie	<b>55</b>	34	<b>44</b>	28	<b>7</b>	5	<b>4</b>	1
	56	Eet- en drinkgelegenheden		21		16		2		3
<b>Sector 18</b>	58	Uitgeverijen	<b>101</b>	20	<b>83</b>	17	<b>2</b>	1	<b>16</b>	2
	59	Productie films, video- en televisieprogramma's, geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen		5		5				
	60	Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's		4		3		1		
	61	Telecommunicatie		12		11				1
	62	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy		53		40				13
	63	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie		7		7				
<b>Sector 19</b>	64	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	<b>109</b>	54	<b>91</b>	45	<b>4</b>	2	<b>14</b>	7
	65	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen, exclusief verplichte sociale verzekeringen		34		30		1		3
	66	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen		21		16		1		4
<b>Sector 20</b>	68	Exploitatie van en handel in onroerend goed	<b>247</b>	5	<b>172</b>	3	<b>13</b>	1	<b>62</b>	1
	69	Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening		9		5				4
	70	Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer		23		19				4
	71	Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen		41		30		2		9
	72	Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied		15		12		1		2
	73	Reclamewezen en marktonderzoek		7		4		1		2
	74	Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten		3		1		1		1
	75	Veterinaire diensten		4		3				1
	77	Verhuur en lease		13		10		1		2
	78	Terbeschikkingstelling van personeel		18		12				6
	79	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten		6		6				
	80	Beveiligings- en opsporingsdiensten		5		2				3
	81	Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging		64		42		2		20
	82	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten		34		23		4		7
<b>Sector 21</b>	84	Openbaar bestuur, verplichte sociale verzekeringen	<b>52</b>		<b>49</b>		<b>0</b>		<b>3</b>	
<b>Sector 22</b>	85	Onderwijs	<b>278</b>		<b>250</b>		<b>10</b>		<b>18</b>	
<b>Sector 23</b>	86	Menselijke gezondheidszorg	<b>546</b>	184	<b>465</b>	176	<b>9</b>		<b>72</b>	8
	87	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting		189		150		5		34
	88	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting		173		139		4		30
<b>Sector 24</b>	90	Creative activiteiten, kunst en amusement	<b>95</b>	9	<b>73</b>	4	<b>7</b>	2	<b>15</b>	3
	91	Bibliotheken, archieven, musea, culturele activiteiten		5		3				2
	92	Loterijen en kansspelen		8		7		1		
	93	Sport, ontspanning en recreatie		6		5				1
	94	Verenigingen		45		38		2		5
	95	Reparatie van computers en consumentenartikelen		4		4				
	96	Overige persoonlijke diensten		18		12		2		4
			<b>3339</b>		<b>2679</b>		<b>284</b>		<b>376</b>	

**Toepassing KB 27 november 1973: algemeen**

	aantal controles	opmerkingen		in orde	
sector 1	1	0	0 %	1	100 %
sector 2	45	15	33,3%	30	66,7%
sector 3	16	3	18,8%	13	81,3%
sector 4	0				
sector 5	9	1	11,1%	8	88,9%
sector 6	31	6	19,4%	25	80,6%
sector 7	12	2	16,7%	10	83,3%
sector 8	15	8	53,3%	7	46,7%
sector 9	9	3	33,3%	6	66,7%
sector 10	21	10	47,6%	11	52,4%
sector 11	27	9	33,3%	18	66,7%
sector 12	13	6	46,2%	7	53,8%
sector 13	13	7	53,8%	6	46,2%
sector 14	20	8	40,0%	12	60,0%
sector 15	136	60	44,1%	76	55,9%
sector 16	79	33	41,8%	46	58,2%
sector 17	7	2	28,6%	5	71,4%
sector 18	27	11	40,7%	16	59,3%
sector 19	23	10	43,5%	13	56,5%
sector 20	95	48	50,5%	47	49,5%
sector 21	13	4	30,8%	9	69,2%
sector 22	44	22	50,0%	22	50,0%
sector 23	150	56	37,3%	94	62,7%
sector 24	34	18	52,9%	16	47,1%
	840	342	40,7%	498	59,3%

## Basisinformatie

	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
sector 1	1	0	0 %	1	100 %	0	0 %	1	100 %	0	0 %
sector 2	45	3	6,7%	39	86,7%	3	6,7%	34	75,6%	8	17,8%
sector 3	16	0	0 %	14	87,5%	2	12,5%	16	100 %	0	0 %
sector 4	0										
sector 5	9	0	0 %	8	88,9%	1	11,1%	9	100 %	0	0 %
sector 6	31	1	3,2%	28	90,3%	2	6,5%	29	93,5%	1	3,2%
sector 7	12	0	0 %	11	91,7%	1	8,3%	11	91,7%	1	8,3%
sector 8	15	0	0 %	14	93,3%	1	6,7%	15	100 %	0	0 %
sector 9	9	0	0 %	9	100 %	0	0 %	9	100 %	0	0 %
sector 10	21	1	4,8%	16	76,2%	4	19,0%	19	90,5%	1	4,8%
sector 11	27	1	3,7%	24	88,9%	2	7,4%	23	85,2%	3	11,1%
sector 12	13	1	7,7%	11	84,6%	1	7,7%	9	69,2%	3	23,1%
sector 13	13	0	0 %	13	100 %	0	0 %	12	92,3%	1	7,7%
sector 14	20	2	10,0%	14	70,0%	4	20,0%	17	85,0%	1	5,0%
sector 15	136	6	4,4%	120	88,2%	10	7,4%	114	83,8%	16	11,8%
sector 16	79	9	11,4%	66	83,5%	4	5,1%	66	83,5%	4	5,1%
sector 17	7	1	14,3%	6	85,7%	0	0 %	6	85,7%	0	0 %
sector 18	27	1	3,7%	24	88,9%	2	7,4%	20	74,1%	6	22,2%
sector 19	23	2	8,7%	20	87,0%	1	4,3%	18	78,3%	3	13,0%
sector 20	95	7	7,4%	79	83,2%	9	9,5%	74	77,9%	14	14,7%
sector 21	13	0	0 %	12	92,3%	1	7,7%	12	92,3%	1	7,7%
sector 22	44	5	11,4%	36	81,8%	3	6,8%	24	54,5%	15	34,1%
sector 23	150	8	5,3%	131	87,3%	11	7,3%	135	90,0%	7	4,7%
sector 24	34	1	2,9%	30	88,2%	3	8,8%	29	85,3%	4	11,8%
	840	49	5,8%	726	86,4%	65	7,7%	702	83,6%	89	10,6%

## Jaarlijkse informatie

	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
sector 1	1	0	0 %	1	100 %	0	0 %	1	100 %	0	0 %
sector 2	39	4	10,3%	31	79,5%	4	10,3%	33	84,6%	2	5,1%
sector 3	16	0	0 %	13	81,3%	3	18,8%	16	100 %	0	0 %
sector 4	0										
sector 5	8	0	0 %	7	87,5%	1	12,5%	8	100 %	0	0 %
sector 6	31	1	3,2%	26	83,9%	4	12,9%	28	90,3%	2	6,5%
sector 7	12	0	0 %	11	91,7%	1	8,3%	12	100 %	0	0 %
sector 8	15	1	6,7%	12	80,0%	2	13,3%	8	53,3%	6	40,0%
sector 9	9	0	0 %	8	88,9%	1	11,1%	7	77,8%	2	22,2%
sector 10	18	0	0 %	14	77,8%	4	22,2%	15	83,3%	3	16,7%
sector 11	26	0	0 %	23	88,5%	3	11,5%	23	88,5%	3	11,5%
sector 12	12	0	0 %	9	75,0%	3	25,0%	9	75,0%	3	25,0%
sector 13	12	1	8,3%	8	66,7%	3	25,0%	9	75,0%	2	16,7%
sector 14	17	1	5,9%	14	82,4%	2	11,8%	16	94,1%	0	0 %
sector 15	125	6	4,8%	108	86,4%	11	8,8%	107	85,6%	12	9,6%
sector 16	72	7	9,7%	57	79,2%	8	11,1%	58	80,6%	7	9,7%
sector 17	7	1	14,3%	5	71,4%	1	14,3%	6	85,7%	0	0 %
sector 18	24	1	4,2%	21	87,5%	2	8,3%	22	91,7%	1	4,2%
sector 19	22	1	4,5%	18	81,8%	3	13,6%	18	81,8%	3	13,6%
sector 20	83	4	4,8%	70	84,3%	9	10,8%	70	84,3%	9	10,8%
sector 21	13	0	0 %	11	84,6%	2	15,4%	12	92,3%	1	7,7%
sector 22	35	1	2,9%	28	80,0%	6	17,1%	28	80,0%	6	17,1%
sector 23	133	2	1,5%	121	91,0%	10	7,5%	116	87,2%	15	11,3%
sector 24	29	1	3,4%	25	86,2%	3	10,3%	24	82,8%	4	13,8%
	759	32	4,2%	641	84,5%	86	11,3%	646	85,1%	81	10,7%



**Periodieke informatie**

	aantal controles	geen info		INHOUD				VORMVEREISTEN			
				in orde		niet in orde		in orde		niet in orde	
sector 1	1	0	0 %	1	100 %	0	0 %	1	100 %	0	0 %
sector 2	45	6	13,3%	37	82,2%	2	4,4%	38	84,4%	1	2,2%
sector 3	16	0	0 %	16	100 %	0	0 %	16	100 %	0	0 %
sector 4	0										
sector 5	9	1	11,1%	8	88,9%	0	0 %	8	88,9%	0	0 %
sector 6	31	2	6,5%	29	93,5%	0	0 %	28	90,3%	1	3,2%
sector 7	12	0	0 %	12	100 %	0	0 %	12	100 %	0	0 %
sector 8	15	1	6,7%	13	86,7%	1	6,7%	14	93,3%	0	0 %
sector 9	9	0	0 %	9	100 %	0	0 %	8	88,9%	1	11,1%
sector 10	21	3	14,3%	14	66,7%	4	19,0%	17	81,0%	1	4,8%
sector 11	27	0	0 %	24	88,9%	3	11,1%	24	88,9%	3	11,1%
sector 12	13	2	15,4%	10	76,9%	1	7,7%	10	76,9%	1	7,7%
sector 13	13	2	15,4%	11	84,6%	0	0 %	9	69,2%	2	15,4%
sector 14	20	5	25,0%	15	75,0%	0	0 %	15	75,0%	0	0 %
sector 15	136	20	14,7%	108	79,4%	8	5,9%	108	79,4%	8	5,9%
sector 16	79	14	17,7%	60	75,9%	5	6,3%	62	78,5%	3	3,8%
sector 17	7	0	0 %	7	100 %	0	0 %	6	85,7%	1	14,3%
sector 18	27	6	22,2%	19	70,4%	2	7,4%	19	70,4%	2	7,4%
sector 19	23	4	17,4%	17	73,9%	2	8,7%	19	82,6%	0	0 %
sector 20	95	26	27,4%	62	65,3%	7	7,4%	66	69,5%	3	3,2%
sector 21	13	0	0 %	12	92,3%	1	7,7%	12	92,3%	1	7,7%
sector 22	44	6	13,6%	37	84,1%	1	2,3%	38	86,4%	0	0 %
sector 23	150	22	14,7%	118	78,7%	10	6,7%	122	81,3%	6	4,0%
sector 24	34	7	20,6%	24	70,6%	3	8,8%	26	76,5%	1	2,9%
	840	127	15,1%	663	78,9%	50	6,0%	678	80,7%	35	4,2%

### Revisor - benoemingsprocedure

	aantal controles	niet van toepassing	geen revisor benoemd	ondernemingen met revisor	benoemingsprocedure			
					gevolgd		niet gevolgd	
sector 1	1	0	0	1	1	100 %	0	0 %
sector 2	45	0	1	44	41	93,2%	3	7,3%
sector 3	16	0	0	16	16	100 %	0	0 %
sector 4	0						0	
sector 5	9	0	0	9	9	100 %	0	0 %
sector 6	31	0	0	31	31	100 %	0	0 %
sector 7	12	0	0	12	12	100 %	0	0 %
sector 8	15	0	0	15	13	86,7%	2	15,4%
sector 9	9	0	0	9	9	100 %	0	0 %
sector 10	21	0	0	21	18	85,7%	3	16,7%
sector 11	27	0	1	26	25	96,2%	1	4,0%
sector 12	13	0	0	13	12	92,3%	1	8,3%
sector 13	13	0	0	13	13	100 %	0	0 %
sector 14	20	0	0	20	19	95,0%	1	5,3%
sector 15	136	0	4	132	122	92,4%	10	8,2%
sector 16	79	0	1	78	70	89,7%	8	11,4%
sector 17	7	0	0	7	7	100 %	0	0 %
sector 18	27	0	0	27	23	85,2%	4	17,4%
sector 19	23	0	0	23	20	87,0%	3	15,0%
sector 20	95	0	4	91	78	85,7%	13	16,7%
sector 21	13	0	0	13	13	100 %	0	0 %
sector 22	44	43	0	1	1	100 %	0	0 %
sector 23	150	0	3	147	141	95,9%	6	4,3%
sector 24	34	0	3	31	28	90,3%	3	10,7%
	840	43	17	780	722	92,6%	58	8,0%

**Revisor**
**aanwezigheid**
**certificeringsverslag**

	ond. met revisor	op voorvergadering		aanwezig op OR ?		geen verslag		overhandiging		
		ja	neen	ja	neen			vóór OR	tijdens OR	na OR
sector 1	1	1 100 %	0 0 %	1 100 %	0 0	0 0 %		1 100 %	0 0 %	0 0 %
sector 2	44	14 31,8%	30 68,2%	36 81,8%	8 18,2%	6 13,6%		33 75,0%	5 11,4%	0 0 %
sector 3	16	8 50,0%	8 50,0%	16 100 %	0 0 %	0 0 %		14 87,5%	1 6,3%	1 6,3%
sector 4	0									
sector 5	9	4 44,4%	5 55,6%	9 100 %	0 0 %	0 0 %		7 77,8%	2 22,2%	0 0 %
sector 6	31	12 38,7%	19 61,3%	30 96,8%	1 3,2%	1 3,2%		27 87,1%	3 9,7%	0 0 %
sector 7	12	8 66,7%	4 33,3%	12 100 %	0 0 %	0 0 %		10 83,3%	2 16,7%	0 0 %
sector 8	15	2 13,3%	13 86,7%	13 86,7%	2 13,3%	2 13,3%		10 66,7%	3 20,0%	0 0 %
sector 9	9	1 11,1%	8 88,9%	8 88,9%	1 11,1%	1 11,1%		8 88,9%	0 0 %	0 0 %
sector 10	21	7 33,3%	14 66,7%	20 95,2%	1 4,8%	1 4,8%		16 76,2%	4 19,0%	0 0 %
sector 11	26	8 30,8%	18 69,2%	23 88,5%	3 11,5%	2 7,7%		20 76,9%	4 15,4%	0 0 %
sector 12	13	8 61,5%	5 38,5%	10 76,9%	3 23,1%	1 7,7%		9 69,2%	3 23,1%	0 0 %
sector 13	13	6 46,2%	7 53,8%	13 100 %	0 0 %	0 0 %		12 92,3%	1 7,7%	0 0 %
sector 14	20	5 25,0%	15 75,0%	16 80,0%	4 20,0%	3 15,0%		13 65,0%	4 20,0%	0 0 %
sector 15	132	30 22,7%	102 77,3%	117 88,6%	15 11,4%	12 9,1%		88 66,7%	31 23,5%	1 0,8%
sector 16	78	20 25,6%	58 74,4%	64 82,1%	14 17,9%	16 20,5%		51 65,4%	11 14,1%	0 0 %
sector 17	7	2 28,6%	5 71,4%	6 85,7%	1 14,3%	2 28,6%		5 71,4%	0 0 %	0 0 %
sector 18	27	3 11,1%	24 88,9%	25 92,7%	2 7,4%	2 7,4%		19 70,4%	5 18,5%	1 3,7%
sector 19	23	5 21,7%	18 78,3%	20 87,0%	3 13,0%	3 13,0%		19 82,6%	1 4,3%	0 0 %
sector 20	91	20 22,0%	71 78,0%	81 89,0%	10 11,0%	16 17,6%		53 58,2%	20 22,0%	2 2,2%
sector 21	13	2 15,4%	11 84,6%	13 100 %	0 0 %	0 0 %		10 76,9%	3 23,1%	0 0 %
sector 22	1	0 0 %	1 100 %	1 100 %	0 0 %	0 0 %		0 0 %	1 100 %	0 0 %
sector 23	147	45 30,6%	102 69,4%	142 96,6%	5 3,4%	11 7,5%		93 63,3%	43 29,3%	0 0 %
sector 24	31	8 25,8%	23 74,2%	29 93,5%	2 6,5%	3 9,7%		20 64,5%	8 25,8%	0 0 %
	780	219 28,1%	561 71,9%	705 90,4%	75 9,6%	82 10,5%		538 69,0%	155 19,9%	5 0,6%

2013:

**aantal controleopdrachten**

	aantal controles	in % op aantal OR	bestaande OR	1 <sup>ste</sup> sociale verkiezingen 2012
sector 1	1	5,6%	1	0
sector 2	46	21,6%	26	20
sector 3	18	25,4%	16	2
sector 4	0			
sector 5	11	14,9%	6	5
sector 6	33	21,4%	28	5
sector 7	12	16,7%	11	1
sector 8	16	21,6%	13	3
sector 9	11	21,2%	9	2
sector 10	21	21,6%	14	7
sector 11	29	21,8%	26	3
sector 12	14	20,3%	9	5
sector 13	14	24,1%	10	4
sector 14	22	25,3%	13	9
sector 15	140	30,8%	92	48
sector 16	86	40,8%	47	39
sector 17	10	18,2%	8	2
sector 18	28	27,7%	13	15
sector 19	24	22,0%	11	13
sector 20	103	41,7%	48	55
sector 21	13	25,0%	11	2
sector 22	48	17,3%	35	13
sector 23	155	28,4%	87	68
sector 24	36	37,9%	21	15
	<b>891</b>	<b>26,7%</b>	<b>555</b>	<b>336</b>

**controlesresultaten (algemeen)**

aantal OR 31/12/2013	in orde		opmerkingen	
18	0	0 %	1	100 %
213	17	37,0%	29	63,0%
71	6	33,3%	12	66,7%
19				
74	2	18,2%	9	81,8%
154	8	24,2%	25	75,8%
72	2	24,2%	10	83,3%
74	9	16,7%	7	43,8%
52	6	56,3%	5	45,5%
97	11	52,4%	10	47,6%
133	10	34,4%	19	65,5%
69	7	50,0%	7	50,0%
58	9	64,3%	5	35,7%
87	11	50,0%	11	50,0%
454	72	51,4%	68	48,6%
211	46	53,5%	40	46,5%
55	4	40,0%	6	60,0%
101	12	42,9%	16	57,1%
109	12	50,0%	12	50,0%
247	62	60,2%	41	39,8%
52	6	46,2%	7	53,8%
278	24	50,0%	24	50,0%
546	66	42,6%	89	57,4%
95	23	63,9%	13	36,1%
<b>3339</b>	<b>425</b>	<b>47,7%</b>	<b>466</b>	<b>52,3%</b>

## **Hoofdstuk 8: Controle van de buitenlandse ondernemingen (COVRON)**

De activiteiten van het netwerk bleven in 2013 grotendeels ongewijzigd ten opzichte van de voorgaande jaren en omvatten:

### **Dossiers inzake controle op buitenlandse ondernemingen**

Deze cel heeft tot doel de deloyale concurrentie vanwege buitenlandse ondernemingen en de tewerkstelling van buitenlandse werknemers aan sociale dumpingprijzen te bestrijden.

Deze afdeling heeft aldus als opdracht de controles van de buitenlandse ondernemingen beter te structureren, meer bepaald door op een doelgerichte, praktische wijze voldoende controles uit te voeren bij dienstverlenende buitenlandse bedrijven.

Het behoort tot de taak van deze groep om de knowhow inzake controles op buitenlandse ondernemingen aan de controleurs van de algemene directies over te dragen en hen op deskundige wijze te begeleiden.

### **De coördinatie van regio-overschrijdende dossiers**

Dit omvat de controle en/of de coördinatie van dossiers, waarin sprake is van grootschalige sociale fraude die wordt georganiseerd via constructies van bedrijven, die in verschillende directies of regio's zijn gevestigd of er opereren.

## **8.1. NETWERK**

### **8.1.1. Doelstelling van de cel**

Sedert meerdere jaren stellen de inspectiediensten in België een toename vast van de activiteiten van buitenlandse ondernemingen. Dit gaat veelvuldig gepaard met allerlei vormen van deloyale concurrentie en in zeer vele gevallen is er voor de buitenlandse werknemers ook sprake van sociale dumping. In sommige gevallen kan men zelfs spreken van mensenhandel.

Het niet respecteren van de loon- en arbeidsvoorwaarden die in België van toepassing zijn geeft dergelijke bedrijven een duidelijk concurrentievoordeel ten opzichte van Belgische ondernemingen. Dikwijls gaat dit gepaard met sociale fraude in het land van herkomst, hetgeen hun concurrentiepositie ten opzichte van de Belgische ondernemingen nog extra begunstigt.

Het netwerk heeft bijgevolg als blijvende taak de controles van die buitenlandse ondernemingen goed te organiseren en ze op een efficiënte manier te laten doorgaan.

De expertise, die het netwerk opbouwt, is nuttig voor de controleurs van de algemene directies; de directies moeten op dit vlak dan ook verder geactiveerd worden door:

- het geven van voorlichting in de directies
- het geven van ondersteuning aan de directies

### **8.1.2. Hoe werd de doelstelling gerealiseerd en georganiseerd?**

#### 8.1.2.1. Personeel

In 2013 werden voor het netwerk 5 nieuwe sociaal controleurs aangeworven.

Eind 2013 werken vijf netwerkinspecteurs en 13 sociaal controleurs voor de vijf regio's in Vlaanderen; er werken op dat moment 3 netwerkinspecteurs en 7 sociaal controleurs voor de drie regio's in Wallonië.

Verscheidene netwerkinspecteurs werken ook mee aan onderzoeken, die door de "cel mensenhandel" of de "Arrondissementale Cel" worden georganiseerd.

### 8.1.2.2. Handleiding

De methodiek, die een eerste maal werd geactualiseerd in oktober 2008, werd in mei 2010 opnieuw geüpdatet naar aanleiding van het in voege treden van de Europese Verordening 883/2004 . Dit geldt ook voor de vertaling ervan ten behoeve van het netwerk Wallonië en de Franstalige directies.

### 8.1.2.3. Vorming

In het kader van de ondersteuning aan de algemene directies voor de controles op dienstverlenende buitenlandse ondernemingen werd in de permanente vorming een les opgenomen, waarin de methodiek wordt uiteengezet, met het oog op de realisatie van de doelstelling door de directies. Ook alle nieuw aangeworven inspecteurs van de directies krijgen een opleiding in de controles op de buitenlandse ondernemingen.

## **8.1.3. Wat wordt vastgesteld? Welke zijn de knelpunten?**

### 8.1.3.1. Lonen

De loonkost is nog steeds een nationale aangelegenheid, hetgeen tot een groeiende concurrentie tussen de lidstaten leidt.

De richtlijn 96/71 van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten voorziet een gemeenschappelijke "harde kern" van dwingende bepalingen (inzake minimumloon, arbeidsduur e.a.), die in elke ontvangende lidstaat door de dienstverlenende ondernemingen zou moeten worden nageleefd.

Overweging 5 van de voormelde richtlijn beoogt eerlijke mededinging en maatregelen die een garantie vormen voor de eerbiediging van de rechten van de werknemers.

Niettemin stellen we vast dat de lonen van gedetacheerde werknemers heel vaak onder het niveau van de Belgische minimumbarema's liggen.

Nog steeds worden we geconfronteerd met buitenlandse werkgevers, die van oordeel zijn dat hun gedetacheerde werknemers in België kunnen worden tewerkgesteld overeenkomstig de loons- en arbeidsvoorwaarden van het thuisland.

Vele buitenlandse werkgevers betalen een "per diem"vergoeding, die zelfs tot 110 Euro per kalenderdag kan oplopen en die in het thuisland vrijgesteld is van belastingen en sociale bijdragen.

Deze dagvergoedingen dekken de reis- en verblijfskosten die met de detachering samenhangen en maken dus geen deel uit van het loon.

Niettemin roepen werkgevers dergelijke dagvergoedingen vaak in als loon; op basis van informatie van de arbeidsinspectiediensten in de nieuwe EU-lidstaten aanvaardt het netwerk deze stellingname niet meer en dus vragen de netwerkcontroleurs om de lonen te regulariseren.

De bedragen hieromtrent vormen een onderdeel van de regularisaties inzake de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Gevolgen CAO's 2013

Wetgeving	Gevolgen	Waarschuwing	Regularisatie	PV	Totaal
Collectieve arbeidsovereenkomsten	vaststellingen werknemers bedrag	18 163 284€	181 1762 2.376.980€	113 1326 3.286.523€	312 3251 5.663.787€

### 8.1.3.2. Delokalisatie

Er wordt vastgesteld dat Belgische ondernemers constructies opzetten, waarbij ze hun eigen personeel in België laten afvloeien en in één van de nieuwe EU-lidstaten een onderneming oprichten.

Dit fenomeen merken we op in de sector van het internationaal goederenvervoer, maar ook in andere sectoren zoals bouw, elektriciteitswerken, metaalconstructiebedrijven enz.

De buitenlandse dochtervennootschap werft dan werknemers aan, die naar België worden gedetacheerd om hier zogenaamd in “onderaanneming” te werken voor het Belgische moederbedrijf.

In dergelijke gevallen is het belangrijk na te gaan of de “gedelokaliseerde” onderneming effectief activiteiten van betekenis uitoefent in de staat, waar ze werd opgericht. Immers ingeval het enkel om postbusbedrijven gaat, kan er geen sprake zijn van een correcte detachering.

Dergelijke constructies lijken op het eerste gezicht interessant, omdat de gedetacheerde werknemers meestal een lager loon ontvangen dan de Belgische collega's, met wie ze samenwerken.

Krachtens de richtlijn 96/71 heeft een gedetacheerde werknemer inderdaad enkel recht op de minimale bepalingen, die in de harde kern zijn voorzien (o.a. in algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten), hetgeen impliceert dat een lokale werknemer een hoger loon kan ontvangen of van betere loonsvoorwaarden kan genieten op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, die afgesloten werd op ondernemingsvlak.

Dat is dan wel goedkoper, maar er dient toch ook rekening gehouden te worden met de specifieke kosten, die grensoverschrijdende tewerkstelling met zich meebrengt, zoals de reis- en verblijfskosten, zodat – bij correcte naleving van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden - het uiteindelijke prijsverschil minimaal wordt.

### 8.1.3.3. Inbreuken arbeidsduur

De grote troef van de massaal “aangeboden” gedetacheerde werknemers is hun “arbeidsflexibiliteit”. Dit impliceert wekelijkse prestaties van 6 tot uitzonderlijk 7 dagen/week (vaak 60 u/week), prestaties 's nachts of op Belgische feestdagen.

Overuren worden zeer zelden met de wettelijke toeslag betaald.

Aangezien de nationale bepalingen inzake de maximale werkperiodes en minimale rustperiodes tot de harde kern van de richtlijn 96/71 van 16 december 1996 behoren, betekent dit dat de gedetacheerde werknemer recht heeft op inhaalrust en een toeslag voor de gepresteerde overuren.

Op dit vlak worden dan ook regelmatig regularisaties opgelegd.

Gevolgen arbeidswet 2013

Wetgeving		Waarschuwing	Regularisatie	PV	Totaal
Arbeidswet	vaststellingen werknemers	83	162	183	<b>428</b>
	bedrag	611	670	734	<b>2015</b>
		<b>0 €</b>	<b>822.637 €</b>	<b>277.870 €</b>	<b>1.100.507 €</b>

### 8.1.3.4. Problematiek van de paritaire comités

Bij de controles wordt regelmatig vastgesteld dat de buitenlandse ondernemingen in hun thuisland onder een ander paritair comité ressorteren dan in België, bv. Nederlandse en Duitse bedrijven kunnen in hun eigen land onder de metaalsector ressorteren, maar voor dezelfde activiteit in België onder de bouwsector.

Dit is vaak een bron van veel discussies voor wat betreft de uit te voeren loonregularisaties of de aansluiting bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Bouw. Het netwerk bepaalt de toepasselijke loonbarema's in functie van het gedeelte van de activiteiten die door de gedetacheerde werknemers op Belgisch grondgebied worden uitgeoefend.



#### 8.1.3.5. Schijnzelfstandigen

Het definiëren van de begrippen “werknemer” en “zelfstandige” is voor de meeste lidstaten niet eenvoudig. Het probleem wordt nog acuter als gevolg van grensoverschrijdende dienstverleningen.

Op het vlak van sociale zekerheid gebeurt de kwalificatie of iemand als zelfstandige dan wel als werknemer wordt aanzien overeenkomstig het recht van de lidstaat van waaruit hij wordt gestuurd. Op arbeidsrechtelijk vlak daarentegen geschiedt de kwalificatie van de arbeidsverhouding, zelfstandige of werknemer, overeenkomstig de wettelijke bepalingen van het werkland, in casu België.

Dit betekent dat een dienstverlener tezelfdertijd werknemer kan zijn in het werkland en zelfstandige in het land van oorsprong.

Bij de controles treffen we steeds meer gedetacheerde werknemers aan, die aan het werk zijn onder het statuut van “zelfstandige”.

Er wordt een overeenkomst opgesteld, waarin wordt “gesimuleerd” dat de samenwerking op zelfstandige basis gebeurt, terwijl uit de feitelijke omstandigheden heel duidelijk blijkt dat de werken onder gezag worden uitgeoefend. Het gaat dus om “schijnzelfstandigen”. Hiermee probeert de eigenlijke werkgever aan elke arbeidsrechtelijke controle te ontsnappen.

Meestal weet de betrokken gedetacheerde werknemer zelfs niet dat hij onder een schijnstatuut werkt. Hij tekent blindelings een aantal aansluitingsdocumenten voor de Verzekeringskas voor Zelfstandigen, die zijn opgesteld in een taal, die hij in de grote meerderheid van de gevallen niet verstaat.

Het bestaan van een gezagsverhouding is onverenigbaar met een overeenkomst op zelfstandige basis en sluit de kwalificatie van zelfstandige samenwerking uit.

#### 8.1.3.6. Fraude met documenten

Bij werfcontroles stellen controleurs af en toe vast dat buitenlandse werknemers aan het werk zijn met valse identiteitskaarten, verblijfstitels, A1-documenten en a fortiori valse loonfiches.

Het circuit van de illegale Braziliaanse werknemers, die als “Portugezen” worden voorgesteld, is voldoende gekend; doch zij zijn niet de enigen.

Bij werfcontroles vinden we ook Europese werknemers, die nog geen EU-onderdaan zijn en die hier in België met valse documenten aan het werk worden gezet. Ten titel van voorbeeld kan melding worden gemaakt van een netwerk, geleid vanuit Italië, dat Macedonische werknemers naar België stuurde en hen voorzag van valse Italiaanse documenten.

#### 8.1.3.7. Detacheringsfraude

De detacheringregeling heeft een dubbel doel:

- a) het sociaal zekerheidsstatuut van de grensoverschrijdende werknemer te verankeren in het land van herkomst en zo te vermijden dat tweemaal sociale bijdragen worden betaald (Verordening 883/2004 of bilaterale verdragen)
- b) de werknemer te beschermen (EU-Richtlijn 96/71)

De detachering beantwoordt niet altijd aan de voorwaarden van de Europese Verordening 883/2004 en de Richtlijn 96/71, omdat de gedetacheerde niet “gewoonlijk” in het thuisland is tewerkgesteld en geen organische band meer heeft met zijn werkgever.

De sociale zekerheidsinstellingen van het land van herkomst hebben misschien wel een sterk vermoeden dat hun sociale zekerheid wordt opgelicht, maar hebben weinig middelen om deze fraude te controleren of te stoppen. De tewerkstelling gebeurt immers buiten de landsgrenzen, daar waar zij geen controlebevoegdheid hebben.

Tegenover de detacheringen die vanuit het aspect “sociaal zekerheid” strijdig zijn met de Europese Richtlijn staat de Belgische overheid min of meer machteloos. Annuleren van de detachering kan slechts door de buitenlandse instelling die de detachering verleende (zie Arrest HERBOSCH-KIERE – E.H.J. 26 januari 2006).

In dit arrest verduidelijkt het Europese Hof van Justitie de draagwijdte van het E101-formulier (de voorganger van het A1-formulier), nl.

“ De E 101 verklaring die is afgegeven overeenkomstig artikel 11, lid 1, sub a, van verordening nr. 574/72 tot vaststelling van de wijze van toepassing van verordening nr. 1408/71, zoals gewijzigd en bijgewerkt bij verordening nr. 2001/83, zoals gewijzigd bij verordening nr. 2195/91, bindt het bevoegde orgaan en de rechterlijke instanties van de lidstaat waarin de werknemers zijn gedetacheerd zolang zij niet is ingetrokken of ongeldig verklaard door de autoriteiten van de lidstaat van afgifte

*Bijgevolg is een rechterlijke instantie van de lidstaat van ontvangst van deze werknemers niet bevoegd de geldigheid na te gaan van een E 101 verklaring wat betreft de staving van de feiten op grond waarvan een dergelijke verklaring is afgegeven, met name het bestaan tijdens de detachingsperiode van een organische band in de zin van artikel 14, lid 1, sub a, van verordening nr. 1408/71, zoals gewijzigd en bijgewerkt bij verordening nr. 2001/83, zoals gewijzigd bij verordening nr. 2195/91, juncto punt 1 van besluit nr. 128 van de Administratieve Commissie voor de sociale zekerheid van migrerende werknemers van 17 oktober 1985 betreffende de toepassing van de artikelen 14, lid 1, sub a, en 14 ter, lid 1, van verordening nr. 1408/71, tussen de in een lidstaat gevestigde onderneming en de werknemers die zij op het grondgebied van een andere lidstaat heeft gedetacheerd”.*

Annulering houdt echter ook in dat de werkgever sociale bijdragen verschuldigd is in het land van tewerkstelling.

De werknemers verkrijgen bij intrekking van de detachering misschien rechten in België, alhoewel de bijdragen voor de RSZ wellicht nooit zullen worden betaald.

De detachingsfraude kan onderverdeeld worden in **drie vormen** van sociale fraude:

a. De bijdragefraude:

Het gaat om een correcte detachering, maar in het thuisland worden niet alle gepresteerde uren aan de sociale zekerheid en de belastingen aangegeven.

Soms worden enkel de overuren niet gemeld, maar vaak doet men geen aangifte van de gehele periode van tewerkstelling. De niet meegedeelde prestaties worden in het zwart uitbetaald.

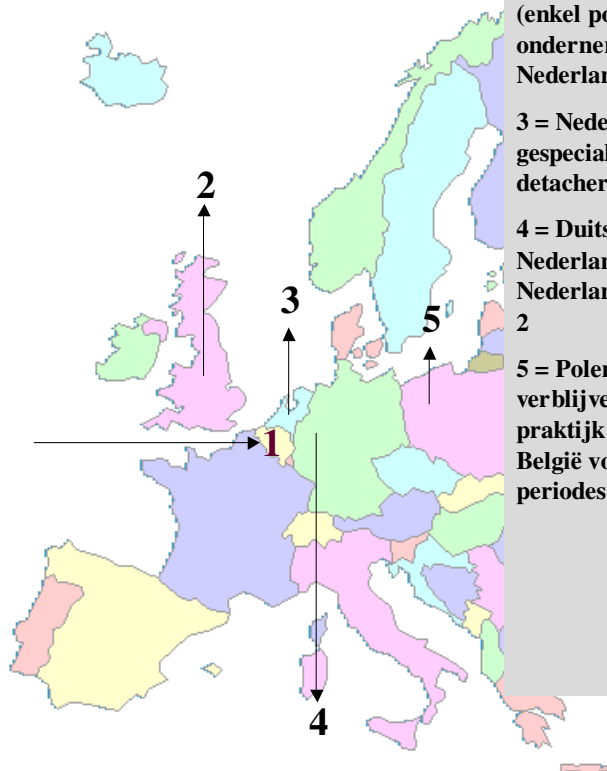
b. De constructies:

Het betreft fraude via bedrijven of filialen van bedrijven, die in meerdere Europese landen zijn gevestigd en die gepaard gaat met fraude inzake aangifte van de prestaties.

Voorbeeld:

- Een Belgische onderneming “1” doet beroep op een onderneming in Groot-Brittannië “2”. Deze laatste heeft enkel een postadres in Groot-Brittannië en wordt in feite bestuurd door Nederlanders
- De Britse onderneming heeft zelf geen personeel in dienst en richt zich dus tot een Nederlands “detachingsbureau” “3”
- Dit kantoor wordt geleid door dezelfde personen als bij “2” en treedt op als “go-between” om te bemiddelen bij het vinden van een onderaannemer, die de werken kan uitvoeren
- Het Nederlands detachingsbureau heeft een zusteronderneming “4” in Duitsland. Deze Duitse onderneming zal optreden als “onderaannemer” van “2”, maar is in realiteit de enige contractant/aannemer
- In Polen gaat men personeel rekruteren; sommigen van deze Poolse arbeiders zijn officieel gedomicilieerd in Polen, maar zij verblijven en werken sedert langere periodes in België.

## Example



1 = uitvoering van het contract in België

2 = officiële contractant/werkgever (enkel postadres in VK= fictief, de onderneming wordt bestuurd door Nederlanders)

3 = Nederlandse onderneming is gespecialiseerd in “recruteren & detacheren”= go-between

4 = Duitse zuster vennootschap van de Nederlandse (bestuurd door dezelfde Nederlanders), onderaannemer voor nr. 2

5 = Polen: arbeiders – sommigen verblijven enkel officieel in Polen, in de praktijk leven en WERKEN zij enkel in België voor langere, ononderbroken periodes.

### c. De fictieve detacheringen... uitkeringsfraude:

Werknemers uit een andere Europese lidstaat wonen permanent in België (bv. grote concentraties aan Polen en Portugezen), maar worden **fictief ingeschreven** in een buitenlandse firma en worden dan **fictief gedetacheerd** naar België. Zij gaan over van de ene werkgever naar de andere; soms zijn deze ondernemingen slechts postbusfirma's of zijn ze fictief in het buitenland gevestigd. Deze bedrijven maken ook misbruik van de detacheringsrichtlijn.

#### 8.1.3.8. Terbeschikkingstelling – koppelbazen

Het ter beschikking stellen van personeel wordt geregeld door de wet van 24 juli 1987, nl. artikel 31 e.v.

Inzake het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers heeft de wet van 12 augustus 2000 (B.S. 31 augustus 2000) in artikel 31§1 van voormelde wet een tweede lid ingevoegd. Niettegenstaande deze wijziging is het **“zuiver inhuren”** van personeel nog steeds **niet toegelaten**.

Inmiddels werden reeds – NA de wetswijziging – een aantal belangrijke vonnissen en arresten geveld, nl.

- Hof van Beroep Antwerpen, achtste kamer, 21 oktober 2004
- Hof Van Beroep Gent, derde kamer, 18 september 2008
- Correctionele Rechtbank Gent, 2 september 2009
- en vele andere

Het ging telkens om duidelijke, flagrante gevallen waarin de enige activiteit van de uitleners bestond in het zuiver verhuren van personeel (Polen, Turken, Bulgaren), gepaard gaande met zwartwerk.

Volgens deze rechtspraak blijft terbeschikkingstelling van werknemers verboden. Dit verbod geldt zowel voor het opzetten van een onderneming met als enig doel de terbeschikkingstelling van werknemers als voor het onregelmatig en geïsoleerd uitoefenen van een terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van een gebruiker.

Het principieel verbod blijft dus gelden voor alle situaties, waarin werknemers door een onderneming worden aangeworven met als enig doel ter beschikking gesteld te worden van één of meer gebruikers.

Deze rechtspraak heeft duidelijk de grenzen van een te beperkt geïnterpreteerd artikel 31 (na de wetwijziging van 2000) afgebakend en toont aan dat nog steeds toepassing kan worden gemaakt van het verbod op terbeschikkingstelling om malafide ondernemingen te weren.

De wetwijziging van 12 augustus 2000 kan dus als een verfijning worden beschouwd om meer rechtszekerheid te brengen. Als bewijs van verboden terbeschikkingstelling volstaat het immers niet meer om een klein feit aan te duiden als een overdracht van enig gedeelte van het gezag. De beoordeling in concreto moet nu in een ruimer kader gebeuren.

## INTERNATIONALE DETACHERING

Belgische ondernemingen worden overspoeld met aanbiedingen van buitenlandse bedrijven die voorstellen om met gedetacheerde werknemers werken te komen uitvoeren.

Zeer vaak gaat het om buitenlandse kantoren of uitleenbedrijven, waarvan de activiteiten niet voldoen aan de wet uitzendarbeid.

In de praktijk is het aanwerven en verhuren van werknemers grotendeels de enige activiteit van die buitenlandse werkgevers. In de meeste gevallen beschikken zij hiervoor weliswaar niet over de nodige erkenningen in België en daarom trachten zij de verbintenis tussen de Belgische opdrachtgever en henzelf een wettelijk aspect te geven door hun personeel aan te bieden onder de vorm van een aannemingsovereenkomst.

De samenwerking gebeurt dan op basis van “raamovereenkomsten” of zeer summier opgestelde bestelbons.

Het verbod tot terbeschikkingstelling van werknemers geldt niet alleen voor Belgische ondernemingen, maar is ook van toepassing in internationale dossiers.

Indien een A1-formulier werd afgeleverd, kan enkel arbeidsrechtelijk worden opgetreden voor de lonen en overlonen, maar kunnen geen sociale bijdragen worden geëist.

Ondanks de wetwijziging van 12 augustus 2000 kan artikel 31 dus nog steeds worden aangewend in de gevallen, waarin blijkt dat men duidelijk personeel heeft geronseld om het ter beschikking te stellen van Belgische ondernemingen.

### 8.1.3.9. Bemiddelaars – “go-between” voor bedrijven uit andere lidstaten

Vaak bemiddelen bedrijven of personen, soms boekhoudkantoren, voor buitenlandse goedkope ondernemingen. Veelal gaat het echter om duistere constructies. In feite gaat het om tussenpersonen die vraag en aanbod samenbrengen en hiervoor een percentage van de aannemingssom vragen

### 8.1.3.10. Betrokken sectoren?

Het fenomeen van de detachering vinden we in allerlei sectoren: naast de bouwsector en de metaalbouw, treffen we ook gedetacheerde arbeidskrachten aan in de horeca, de land- en tuinbouw, de schoonmaaksector, de vleessector, de binnenscheepvaart, de evenementensector, het internationaal goederenvervoer, de uitzendarbeid enz.

### 8.1.3.11. Medewerking buitenlandse werkgevers

De buitenlandse werkgever zit vaak in het buitenland en is vaker niet dan wel bereid tot medewerking.

Indien de buitenlandse werkgever zijn sociale of vergelijkbare documenten niet bezorgt, kan proces-verbaal worden opgesteld voor belemmering van toezicht of wegens inbreuken inzake de sociale documenten.

### 8.1.3.12. De controle

De Administratie Toezicht Sociale Wetten heeft als doelstelling lonen en vergoedingen te regulariseren.

Bij de buitenlandse ondernemingen is het niet steeds gemakkelijk regularisaties te bekomen, omdat de controles vaak zeer moeizaam verlopen omwille van verschillende problemen:

- het taalprobleem, hetgeen de ondervraging van werknemers en werkgever fel bemoeilijkt
- documenten zijn er niet of zijn in een andere taal opgesteld en zijn moeilijk leesbaar of verstaanbaar; het is niet steeds duidelijk wat onder een begrip dient verstaan te worden
- de werkgever is een buitenlandse onderneming, meestal zonder vestiging in België. Het inwinnen van informatie is zeer moeilijk en onze opsporingsambtenaren kunnen geen onderzoeksdaden verrichten in het buitenland
- werkgevers en ook werknemers werken niet altijd mee om informatie te verstrekken

Zodoende is het allesbehalve eenvoudig om goede vaststellingen te doen of om het onderzoek vlot te laten verlopen.

De internationale samenwerking met inspectiediensten verliep niet even vlot met alle betrokken landen, hoewel sinds de toepassing van IMI een duidelijke verbetering merkbaar is (ut infra).

### 8.1.3.13. Sanctionering

Grensoverschrijdende sociale fraude is duidelijk een vorm van sociale fraude, waar het klassieke handhavingssysteem weinig doeltreffend werkt.

Strafvervolgning voor de rechtbank of het gedwongen innen van een administratieve geldboete zijn zeer problematisch.

Aangezien reeds werd vastgesteld dat de huidige juridische middelen niet toereikend zijn, probeert men via de toepassing van alternatieve sancties de onderzoeken ten laste van buitenlandse ondernemingen meer succesvol te laten verlopen.

#### **ALTERNATIEVE sancties of maatregelen**

- Werfmelding:  
Controle van de werfmeldingen aan de RSZ (via de portaalsite van RSZ). Er is een boete voorzien van 5 % van de aannemingsom.
- Terbeschikkingstelling:  
Toepassing van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987, zodat lonen, overloon en vergoedingen op de Belgische gebruiker kunnen worden afgewenteld.
- A1-document:  
Indien deze vals is of ontbreekt wordt de RSZ hiervan ingelicht.
- Vaststellingen (prestaties en lonen) en de bekomen regularisaties:
  - deze gegevens worden meegedeeld aan de inspectiediensten of diensten voor sociale zekerheid in het land van herkomst.
  - ☛ De regularisatie kan dan wel fictief zijn, maar indien het betalingsbewijs wordt bijgevoegd, kunnen de buitenlandse diensten van de sociale zekerheid en de fiscus de bijdragen berekenen, wat een gedeeltelijke rechtzetting van de toestand betekent.
- Bedrijfsvoorheffing:  
Er wordt nagegaan of de buitenlandse werknemers niet langer dan 183 kalenderdagen op Belgisch grondgebied hebben gewerkt. In dat geval zijn zij belastingplichtig in België en moet de buitenlandse werkgever op het loon bedrijfsvoorheffing inhouden en doorstorten.
  - Dergelijke vaststellingen worden voor verder onderzoek doorgestuurd naar de FOD Financiën.
- Tewerkstelling illegalen:
  - Indien vreemde werknemers illegaal worden tewerkgesteld, wordt de Dienst Vreemdelingenzaken ingelicht, zodat de repatriëringkosten eventueel op de werkgever-gebruiker kunnen worden verhaald.

- Hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van de lonen

Gelet op de vaststellingen die het Netwerk doet m.b.t. de gedetacheerde werknemers (veel te lage lonen, overdreven arbeidsduur), heeft de Belgische wetgever een aantal maatregelen genomen om de sociale dumping te bestrijden. Een van deze maatregelen werd door de Programmawet van 29 maart 2012 ingevoerd en is van toepassing sedert september 2013.

In de loonbeschermingswet van 12 april 1965 werden twee regelingen van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van de lonen ingevoerd: een algemene regeling voor alle werknemers en een bijzondere regeling voor illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

De **algemene regeling** is van toepassing op welbepaalde opdrachtgevers, aannemers en onderaannemers die voor bepaalde activiteiten beroep doen op één of meerdere aannemers of onderaannemers. Deze wetgeving is in voege voor de volgende paritaire comités (Paritair Comité voor de bewakings- en toezichtsdiensten (PC 317); Paritair Comité voor het bouwbedrijf (PC 124); Paritair Comité voor de landbouw (PC 144); Paritair Comité voor de schoonmaak (PC 121); Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145); Paritair Subcomité voor de elektriciens (PSC 149.01); Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (PC 126); Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111); de specifieke werken en diensten uit de voedingsnijverheid (PC 118) of uit de handel in voedingswaren (PC 119) die vermeld worden in een afzonderlijke bijlage en het Paritair comité voor de transportondernemingen (140.03 voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden).

De hoofdelijke aansprakelijkheid houdt in dat de door het Netwerk (of een werknemer) in kennis gestelde opdrachtgever, aannemer of onderaannemer gehouden is om over te gaan tot de betaling van het loon aan de werknemers van de aannemer of onderaannemer waarop de kennisgeving betrekking heeft (het gaat om de werkgever die op zwaarwichtige wijze tekort is geschoten in zijn verplichting om zijn werknemers tijdig het loon te betalen waarop ze recht hebben).

Deze wetgeving helpt het Netwerk in haar strijd tegen de sociale dumping door de opdrachtgever en zijn (onder)aannemers verantwoordelijke te stellen voor de betaling van de lonen, wanneer de buitenlandse werkgever, ondanks verschillende aanmaningen van de inspectie, geen gevolg geeft aan zijn verplichtingen om het Belgisch minimumloon/ overloon te betalen.

In hetzelfde kader regelt **de bijzondere regeling** in geval van tewerkstelling van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen de loonbetaling door de opdrachtgever en zijn (onder)aannemers (Wet van 13 februari 2013).

Deze regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid is van toepassing op alle vormen van activiteiten en is zowel binnen als buiten het kader van een keten van onderaannemers toepasselijk.

Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de relaties van rechtstreekse en onrechtstreekse onderaanneming. Ook de initiële opdrachtgever kan hoofdelijk aansprakelijk gesteld worden. Ook hier geldt de schriftelijke kennisgeving van de inspectie.

In een aantal dossiers werd vastgesteld dat gedetacheerde werknemers niet die nationaliteit bezaten die op hun (identiteits)documenten (A1, Limosa) vermeld stond. Bijgevolg kon worden vastgesteld dat deze personen illegaal in het Rijk verbleven en dus de hoofdelijke aansprakelijkheid kon worden ingeroepen.

#### 8.1.4. omvang van de “buitenlandse tewerkstelling”

Aan de hand van diverse universitaire studies werd in de vorige jaarverslagen aangetoond dat de deloyale concurrentie, die heel vaak voorkomt bij de activiteiten van buitenlandse ondernemingen, een gevaar inhoudt voor de Belgische tewerkstelling en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers.

De deloyale concurrentie vloeit voort uit het niet correct toepassen van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden voor de buitenlandse werknemers.

#### 8.1.5. Controleactiviteiten en analyse van de resultaten

##### 8.1.5.1. Onderzoeken buitenlandse ondernemingen.

Dit overzicht vermeldt de globale cijfers, d.w.z. alle dossiers betreffende buitenlandse ondernemingen, die zowel door het netwerk als door de algemene directies per regio werden afgehandeld:

PROVINCIES	DIRECTIES 2013	NETWERK 2013
Brussel	91	13
Brabant Wallon	25	0
Hainaut	89	89
Liège	101	97
Namur et Luxembourg	79	108
Transport	5	
Antwerpen	149	144
Limburg	86	79
Vlaams Brabant	112	68
Oost-Vlaanderen	127	176
West-Vlaanderen	110	51
vervoer	46	
<b>Eindtotaal</b>	<b>1020</b>	<b>825</b>

##### 8.1.5.2. Onderzoeken buitenlandse ondernemingen door netwerkmedewerkers

Deze tabel geeft een overzicht van de dossiers van buitenlandse ondernemingen die door het netwerk werden afgehandeld.

PROVINCIES 2013	AANTAL DOSSIERS	WAARSCHU- WINGEN	REGULARI- SATIES	PROCES- VERBAAL
WEST-VLAANDEREN	51	18	17	20
OOST-VLAANDEREN	176	5	67	128
<b>ANTWERPEN</b>	144	29	83	32
LIMBURG	79	6	55	9
VLAAMS-BRABANT	68	10	35	25
HENEGOUWEN	89	3	12	11
LUIK	97	0	9	61
NAMEN+LUXEMBURG	108	12	19	35
<b>TOTAAL</b>	<b>812</b>	<b>83</b>	<b>297</b>	<b>321</b>



8.1.5.3. *Overzicht van de gecontroleerde materies en resultaten*

2013 BUITENLANDSE ONDERNEMINGEN 812 DOSSIERS		GEVOLGEN			
WETG.	GEGEVENS	Waarschuwing	Regularisatie	Proces-verbaal	TOTAAL
Arbeidswet	vaststelling	19	104	45	168
	werknemers	187	407	246	840
	bedrag	0	436.793	111.958	548.751
Collectieve arbeidsovereenkomsten	vaststellingen	20	176	124	320
	werknemers	165	1.614	1.345	3.124
	bedrag	284	2.377.173	3.314.383	5.691.840
Feestdagen	vaststelling	3	1	0	4
	werknemers	3	3	0	6
	bedrag	0	285	0	285
LIMOSA	vaststelling	103	91	117	311
	werknemers	303	331	339	973
Loonbescherming	vaststelling	7	26	30	63
	werknemers	54	167	274	495
	bedrag	0	32.350	357.053	389.403
Sociale documenten	vaststelling	5	6	89	100
	werknemers	0	43	528	571
Sociale zekerheid (DO)	vaststelling	1	43	0	44
	werknemers	2	206	0	208
	bedrag	8.064	772.225	0	780.289
Terbeschikkingstelling	vaststelling	3	0	12	15
	werknemers	44	0	885	929
Uitzendarbeid	vaststelling	0	0	0	0
	werknemers	0	0	0	0
Verhinderend toezicht	vaststelling	1	0	53	54
	werknemers	0	0	357	357
Diversen	vaststelling	5	8	4	17
	werknemers	94	46	1	141
	bedrag	0	302.632	0	302.632
<b>Aantal vaststellingen</b>		<b>167</b>	<b>455</b>	<b>474</b>	<b>1.096</b>
<b>Aantal werknemers</b>		<b>852</b>	<b>2.817</b>	<b>3.975</b>	<b>7.644</b>
<b>BEDRAG</b>		<b>8.348</b>	<b>3.921.458</b>	<b>3.783.394</b>	<b>7.713.200</b>

#### 8.1.5.4. Met welke problematiek wordt TSW geconfronteerd bij buitenlandse ondernemingen?

Naar orde van belangrijkheid krijgen we qua aantal dossiers de volgende rangschikking van de oorsprong van het land van de dienstverleners:

2013	
Polen	194
Nederland	130
Roemenië	72
Portugal	68
Frankrijk	60
Luxemburg	56
Slovakije	43
Hongarije	32
Bulgarije	31
Duitsland	31
Slovenië	23
Spanje	19
Ierland	16
Groot-Brittannië	14
Italië	8
Litouwen	8
Letland	4
Tsjechië	4
Estland	3
Turkije	2
Australië	1
Bosnië-Herzegovina	1
Cyprus	1
India	1
Malta	1
Oostenrijk	1
Ver. Staten van Amerika	1

Op basis van de gecontroleerde materies en vaststellingen kunnen we concluderen dat het netwerk in de controles bij buitenlandse ondernemingen vooral wordt geconfronteerd met inbreuken op gebied van:

- loonvoorwaarden
- arbeidstijd
- sociale documenten
- Limosa-meldingen

Ook het aantal inbreuken voor “belemmering van toezicht” is niet te verwaarlozen. Vele buitenlandse ondernemingen weigeren immers aan de controles mee te werken.

Naar orde van belangrijkheid krijgen we de volgende rangschikking van de vastgestelde inbreuken:

	2013
Collectieve arbeidsovereenkomsten	176
LIMOSA	91
Arbeidswet	104
Sociale documenten	6
Verhinderend toezicht	53
Loonbescherming	26
Sociale zekerheid (DO)	43
Terbeschikkingstelling	12

8.1.5.5. In welke materies en welke sectoren worden regularisaties uitgevoerd bij buitenlandse werkgevers?

De controles hadden hoofdzakelijk plaats in de sectoren bouw, industriële metaalbouw, tuinbouw, administratieve en ondersteunende diensten.

Er worden vooral regularisaties uitgevoerd met betrekking tot:

- de niet-naleving van de Belgische loonvoorwaarden
- de reglementering inzake de prestaties van overuren en het overloon

Naar orde van belangrijkheid krijgen we de volgende rangschikking:

2013	Bouw	Industrie	Administratieve diensten	Groot- en kleinhandel	Vervoer en opslag	Vrije beroepen
Collectieve arbeidsovereenkomsten	117	23	24	2	4	0
Arbeidswet	79	11	9	0	1	1
LIMOSA	47	17	18	1	1	0
Sociale zekerheid (DO)	18	4	6	3	3	0
Loonbescherming	9	5	5	3	2	0

### 8.1.6. De Limosa cijfers voor 2013

Voor 2013 werden in totaal 238.446 meldingen geregistreerd, voor:

- 390.836 werknemers
- 56.632 zelfstandigen
- 435 stagiairs
- 198 zelfstandige stagiairs

Wat de groep zelfstandigen betreft merken we een daling t.o.v. 2012. Ook het aantal Limosameldingen van stagiairs en zelfstandige stagiairs daalde sterk.

De aanleiding hiertoe is het arrest van het Hof van Justitie van 19 december 2012 waarbij België verplicht werd zijn wetgeving inzake Limosa ter herzien wegens strijdig met het vrij verkeer van diensten (administratief te belastend). Het gevolg was dat er geen Limosaverplichting meer was voor gedetacheerde zelfstandigen tot eind juni 2013.

De wijzigingen in de Limosaverplichtingen houden een vereenvoudiging in van de meldingsplicht, zowel voor de buitenlandse zelfstandigen als voor de buitenlandse werknemers die naar België gedetacheerd worden. Tegelijkertijd werd de Limosa-aangifte voor alle stagiairs (loontrekkenden en zelfstandigen) geschrapt. Deze aanpassingen traden in werking op 1 juli 2013.

#### Welke zijn de belangrijkste nationaliteiten?

De top 5 voor 2013 ziet er als volgt uit:

Nederland	108.228 meldingen
Polen	81.853 meldingen
Frankrijk	38.495 meldingen
Duitsland	38.218 meldingen
Roemenië	36.930 meldingen
België	4.530 meldingen

#### Over de meldingen door België blijft de verklaring dezelfde als de vorige jaren, nl.:

(1) In een aantal gevallen gaat het om correcte meldingen: het geval van een in België gevestigde onderneming, die een werknemer normaal in het buitenland tewerkstelt maar waarbij die werknemer voor een tijdelijke opdracht naar België komt werken, bv. een Belgische NGO stelt een werknemer tewerk in Rusland, maar deze moet plots voor een periode van 3 maanden een opdracht uitvoeren in een in België gevestigde VZW.

(2) In andere gevallen gaat het om vergissingen, bv. meldingen uitgevoerd door afdelingen van multinationals die in België zijn gelegen; zij doen de melding in naam van de buitenlandse afdeling, maar "per vergissing" vullen zij hun gegevens in de rubriek "onderneming" in. Hiervoor werd de webtoepassing door de RSZ met een aantal waarschuwingen aangepast, doch met weinig resultaat.

Aangaande het percentage van de gevallen (1) en (2) kunnen geen gegevens worden verstrekt.

LIMOSA-MELDINGEN vanuit OUDE EU-lidstaten	Aantal meldingen 2013	LIMOSA-MELDINGEN vanuit NIEUWE EU-lidstaten	Aantal meldingen 2013
Nederland	108.228	Polen	81.853
Duitsland	38.218	Roemenië	36.930
Frankrijk	38.495	Slowakije	14.563
Luxemburg	26.027	Hongarije	13.555
Portugal	35.765	Bulgarije	6.286
België	4.530	Slovenië	7.293
Italië	3.868	Tsjechië	4.338
Verenigd Koninkrijk	4.802	Litouwen	2.727
Spanje	7.546	Letland	1.736
Oostenrijk	1.067	Cyprus	688
Ierland	1.353	Estland	41
Zweden	247	Malta	31
Finland	119	Kroatië	387
Denemarken	378		
Griekenland	432		
<b>TOTALEN</b>	<b>271.075</b>		<b>170.428</b>

Voor 2013 zijn er vanuit de oude EU-lidstaten 271.075 meldingen, tegenover 170.428 vanuit de nieuwe EU-lidstaten, hetzij ongeveer 39 %.

Voor 2012 zijn er vanuit de oude EU-lidstaten 234.497 meldingen, tegenover 113.845 vanuit de nieuwe EU-lidstaten, hetzij ongeveer 33 %.

Voor 2011 zijn er vanuit de oude EU-lidstaten 217.420 meldingen, tegenover 113.845 vanuit de nieuwe EU-lidstaten, hetzij ongeveer 35 %.

In 2010 bedroeg het aandeel van de nieuwe EU-lidstaten 43 %.

In 2009 bedroeg het aandeel van de nieuwe EU-lidstaten 37 %.

In 2008 lag het aandeel van de nieuwe EU-lidstaten heel wat lager, nl. 32 %.

We stellen voor 2013 opnieuw een stijging vast van het aantal meldingen van gedetacheerden vanuit de nieuwe EU-lidstaten.

### 8.1.7. Wat met de zelfstandigen

Naast de tewerkstelling

- van buitenlandse “werknemers” via detachering en
- van buitenlandse arbeidskrachten bij Belgische werkgevers via een arbeidsvergunning

- In 2011 werden 49.841 LIMOSA-meldingen voor zelfstandigen gedaan.
- In 2012 werden 59.647 aangiften in Limosa gedaan van zelfstandigen
- in 2013 betrof dit een groep van 56.632 zelfstandigen (rekening houdend dat er het eerste semester 2013 geen verplichting bestond om een Limosa-aangifte te doen). Waarschijnlijk is dit een onderschatting van het aantal.

Zoals reeds vroeger opgemerkt gaat het vaak om “schijnzelfstandigen”, nl. om te ontsnappen aan de administratieve verplichtingen voor werknemers en de controles op de naleving van de loons- en arbeidsvoorwaarden, sluiten partijen een overeenkomst, die niet met de werkelijkheid overeenstemt (ut supra – rubriek 3.3.5.).

De nationaliteiten die het sterkst zijn vertegenwoordigd bij de buitenlandse zelfstandigen zijn Polen, Nederlanders, Bulgaren, Roemenen en Slovaken.

#### 8.1.8. Vordering van tolken

Het aantal vorderingen van tolken geeft een aanduiding van de nationaliteiten waarmee men tijdens de controles wordt geconfronteerd.

In 2013 werd er 58 keer een tolk gevorderd voor vertaalwerk tijdens de controles.

2013	
Taal	aantal
Pools	25
Slovaaks	10
Roemeens	8
Portugees	3
Bulgaars	3
Hongaars	3
Grieks	1
Albanees	1
Oekraïns	1
Sloveens	1
Spaans	1
Tsjechisch	1
<b>TOTAAL :</b>	<b>58</b>

### 8.1.9. Toepassing handleiding en resultatenblad

Aan de hand van het uitgewerkte resultatenblad stelt men vast dat de netwerkcontroleurs het vooropgestelde doel bereiken en de alternatieve sancties behoorlijk toepassen, met name het versturen van gegevens naar diverse inspectiediensten.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van doorzendingen naar andere diensten voor het jaar 2013:

Melding FOD Financiën AOIF/BNI	AOIF	Hoofdelijke aansprakelijkheid	<b>2</b>
	BNI	- Belastingplicht WKN (183d) - Vaste inrichting - Onvolledige facturen - gewone melding	<b>88</b> <b>21</b> <b>21</b> <b>18</b>
Melding S.I.	Onderzoeken aangaande /A1		<b>107</b>
Melding RVA	De buitenlandse werknemers hebben op de A1 een woonadres in België		<b>20</b>
	→ <b>cumul werkloosheidsuitkeringen?</b>		<b>2</b>
Melding RIZIV	De buitenlandse werknemers hebben op de A1 een woonadres in België		<b>1</b>
	→ <b>cumul ziekte-uitkeringen?</b>		
Melding Vlaamse Gemeenschap – I.W.S.E.	Uitzendkantoor zonder erkenning		<b>40</b>
Melding aan de buitenlandse inspectiediensten / SPOC	- Mededelingen aangaande identiteit en prestaties + loonregularisaties van werknemers		<b>37</b>
	- Mededelingen van PJ's wegens belemmering van het toezicht		<b>8</b>
Melding TWW	Onderzoek naar de veiligheid op de werkvloer		<b>20</b>
Informatie verstrekt aan Belgische opdrachtgever/hoofdaannemer	Betreft reglementering - risico's verantwoordelijkheid		<b>71</b>
Melding PDOK			<b>90</b>
Melding via IMI Land			<b>241</b>
- Tolk - Vertaling - Gevraagde taal			<b>55</b>
			<b>4</b>
- RSVZ / INASTI			<b>2</b>



## 8.2. Andere activiteiten van het Netwerk

Naast hoger vermelde dossiers behandelt het netwerk nog andere dossiers, nl.

- de onderzoeken, die worden opgestart in het kader van de strijd tegen de zware sociale fraude bij Belgische ondernemingen, waarbij men vaststelt dat de frauduleuze activiteiten over verschillende directies zijn verspreid
- dossiers van Belgische ondernemingen die worden behandeld naar aanleiding van een onderzoek inzake buitenlandse ondernemingen.

Hieronder volgt een overzicht van alle dossiers, die door het netwerk in 2013 werden afgehandeld.

<b>PROVINCIES 2013</b>	<b>AANTAL DOSSIERS</b>	<b>WAARSCHU- WINGEN</b>	<b>REGULARI- SATIES</b>	<b>PROCES- VERBAAL</b>
West-Vlaanderen	76	18	17	20
Oost-Vlaanderen	133	5	67	128
Antwerpen	55	29	83	32
Limburg	218	6	55	9
Vlaams-Brabant	27	10	35	25
Henegouwen	59	3	12	11
Luik	307	0	9	61
Namen+Luxemburg	259	12	19	35
<b>TOTAAL</b>	<b>1134</b>	<b>83</b>	<b>297</b>	<b>321</b>

**Overzicht van de gecontroleerde materies en resultaten**

BUITENLANDSE ONDERNEMINGEN		2013 : 1134 dossiers			
WETGEVING	GEGEVENS	Waar- schuwing	Regulari- satie	Proces- verbaal	TOTAAL
		2013	2013	2013	2013
Loonbe- scherming	vaststellingen	8	19	16	43
	werknemers	61	49	94	204
	bedrag	€ 0	€ 18.224	€ 29.362	€ 47.586
Feestdagen	vaststellingen	2	12	2	16
	werknemers	2	241	9	252
	bedrag	€ 0	€ 81.175	€ 1.676	€ 82.851
Arbeidswet	vaststellingen	19	44	49	112
	werknemers	32	84	167	283
	bedrag	€ 0	€ 461.851	€ 165.912	€ 627.763
Arbeids-reglement	vaststellingen	69	17	12	98
	werknemers	221	144	60	425
Sociale Zekerheid (DO)	vaststellingen	0	73	3	76
	werknemers	0	464	12	476
	bedrag	€ 0	€ 1.076.641	€ 0	€ 1.076.641
Collectieve eenkomsten	vaststellingen	3	57	18	78
	werknemers	4	518	76	598
	bedrag	€ 0	€ 118.782	€ 26.695	€ 145.477
Sociale documenten	vaststellingen	17	18	151	186
	werknemers	68	23	2130	2221
	bedrag	€ 0	€ 5.259	€ 2.691	€ 7.950
Limosa	vaststellingen	12	3	42	57
	werknemers	184	12	128	324
Terbeschik-kingstelling	vaststellingen	3	0	34	37
	werknemers	7	0	861	868
	bedrag	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Diversen (ZA)	vaststellingen	1	6	1	8
	werknemers	1	723	10	734
	bedrag	€ 0	€ 8.115.871	€ 0	€ 8.115.871
Verhinderig toezicht	vaststellingen	0	0	6	6
	werknemers	0	0	27	27
<b>Aantal vaststellingen</b>		<b>134</b>	<b>249</b>	<b>334</b>	<b>717</b>
<b>Aantal werknemers</b>		<b>580</b>	<b>2258</b>	<b>3574</b>	<b>6412</b>
<b>BEDRAG</b>		<b>€ 0</b>	<b>€ 9.877.803</b>	<b>€ 226.336</b>	<b>€ 10.104.139</b>

### 8.3. Samenwerken met andere diensten

#### 8.3.1. Buitenlandse inspectiediensten

Met de buitenlandse inspectiediensten voert men correspondentie:

- enerzijds om informatie te bekomen betreffende de dossiers in behandeling, (bedrijfsgegevens, strafrechtelijke verantwoordelijken, werknemers ....
- anderzijds om hen mee te delen dat bepaalde ondernemingen uit hun land loonregularisaties voor hun werknemers hebben uitgevoerd als gevolg van de controle op de loons- en arbeidsvoorwaarden van Toezicht Sociale Wetten, zodat zij kunnen nagaan of aanvullende bijdragen inzake sociale zekerheid en bedrijfsvoorheffing worden betaald.

Bijgevoegde tabel toont aan met welke landen in 2013 een uitwisseling van gegevens bestond :

IMI 2013 :

verzoeken aan ..	
	<b>2013</b>
Bulgarije	28
Croatia	1
Cyprus	2
Denemarken	0
Duitsland	13
Estland	2
Frankrijk	1
Hongarije	29
Ierland	6
Italië	7
Letland	7
Liechtenstein	1
Litouwen	7
Luxemburg	6
Malta	1
Nederland	13
Polen	68
Portugal	45
Roemenië	61
Slovenië	17
Slowakije	44
Spanje	11
Tsjechië	5
Verenigd Koninkrijk	4
<b>Eindtotaal</b>	<b>379</b>

Besluit:

- de samenwerking en uitwisseling van gegevens met Polen, Nederland, Duitsland, Portugal en Luxemburg verloopt zeer goed.
- de communicatie met andere landen verloopt soms iets stroever, met name inzake:
  - de voorziene antwoordtermijn,
  - de taal waarin het antwoord wordt gegeven,
  - de kwaliteit van de antwoorden.
- Met bepaalde landen (Italië en Verenigd Koninkrijk) is er weinig contact.

Sinds september 2011 worden de vragen m.b.t. de buitenlandse ondernemingen via het IMI-platform aan de buitenlandse inspectiediensten gesteld.

IMI (= Internal Market Information System) is een nieuw communicatieplatform, een informatiesysteem voor de interne markt van de Europese Commissie.

Burgers en bedrijven in Europa profiteren dagelijks van de voordelen van de interne markt van de Europese Commissie. Evenwel kan de interne markt maar soepel functioneren als de overheden van de EU-landen goed samenwerken. IMI komt hierbij goed van pas.

Het is een beveiligde online-toepassing, waarmee nationale inspectiediensten snel en gemakkelijk met hun partners in het buitenland kunnen communiceren.

IMI helpt de gebruikers om:

- de juiste instantie te vinden in een ander land
- daarmee te communiceren via voorvertaalde standaardvragen en antwoorden

Het netwerk kreeg ook een aantal vragen vanuit het buitenland binnen. Dit blijkt uit bijgevoegde tabel:

	2013	
LAND	AANTAL VRAGEN	AANTAL ANTWOORDEN
Nederland	1	1
Portugal	1	1
Oostenrijk	1	1
Spanje	1	1
Slovenië	1	1
Griekenland	1	1
Letland	2	2
<b>TOTALEN</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

### 8.3.2. Samenwerking met Belgische diensten

Er bestaat een goede samenwerking met de Sociale Inspectie, de RSZ, de RVA en de Politiediensten, hetzij via doorzending van gegevens hetzij via samenwerking bij acties (ut supra – rubriek 3.9).

### 8.3.3. Samenwerking met de cel Vervoer van Toezicht op de Sociale Wetten

De cel vervoer heeft zich in 2012 en 2013 toegelegd op het fenomeen van de uitvlagging van Belgische transportondernemingen waarbij er in de nieuwe EU-lidstaten een transportonderneming opgericht wordt en met werknemers internationale of nationale transporten uitgevoerd worden tegen een kostprijs die ver onder de Belgische kostprijs ligt. De werknemers die deze transporten uitvoeren worden altijd (ver) onder het Belgisch minimumloon van de sector betaald en in een aantal gevallen is er mogelijks sprake van mensenhandel. In een (groot) aantal gevallen is er in het land van herkomst geen enkele transportactiviteit en is er zo goed als geen (administratief) personeel tewerkgesteld (= postbusbedrijven). Het gevolg/oorzaak hiervan is dat er een malaise binnen de Belgische transportwereld heerst die zich vertaalt in een inkrimpende vloot.

De twee vervoerscellen Vlaanderen en Wallonië hebben zich in 2012 en 2013 toegespitst op deze problematiek en dit in samenwerking met andere bevoegde diensten (FOD Mobiliteit, Douane, Federale Politie, Sociale inspectie, Netwerk TSW, Auditoraat, enz).

Het Netwerk staat de cel Vervoer bij tijdens de (baan)controles aangezien zij kennis heeft opgebouwd inzake het verhoor van de buitenlandse werknemers en het onderzoek naar buitenlandse ondernemingen en hun activiteiten aldaar. Het netwerk verzorgt daarnaast ook de contacten met de buitenlandse inspectiediensten (IMI) ter ondersteuning van de in België gevoerde onderzoeken naar deze uitvlagging (in totaal gaat het om 51 dossiers voor 2013).

### 8.3.4. Hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van de lonen

Gelet op de vaststellingen die het Netwerk doet m.b.t. de gedetacheerde werknemers (veel te lage lonen, overdreven arbeidsduur), heeft de Belgische wetgever een aantal maatregelen genomen om de sociale dumping te bestrijden. Een van deze maatregelen werd door de Programmawet van 29 maart 2012 ingevoerd en is van toepassing sedert september 2013.

In de loonbeschermingswet van 12 april 1965 werden twee regelingen van hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van de lonen ingevoerd: een algemene regeling voor alle werknemers en een bijzondere regeling voor illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

De **algemene regeling** is van toepassing op welbepaalde opdrachtgevers, aannemers en onderaannemers die voor bepaalde activiteiten beroep doen op één of meerdere aannemers of onderaannemers. Deze wetgeving is in voege voor de volgende paritaire comités (Paritair Comité voor de bewakings- en toezichtsdiensten (PC 317); Paritair Comité voor het bouwbedrijf (PC 124); Paritair Comité voor de landbouw (PC 144); Paritair Comité voor de schoonmaak (PC 121); Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145); Paritair Subcomité voor de elektriciens (PSC 149.01); Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (PC 126); Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111); de specifieke werken en diensten uit de voedingsnijverheid (PC 118) of uit de handel in voedingswaren (PC 119) die vermeld worden in een afzonderlijke bijlage en het Paritair comité voor de transportondernemingen (140.03 voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden).

De hoofdelijke aansprakelijkheid houdt in dat de door het Netwerk (of een werknemer) in kennis gestelde opdrachtgever, aannemer of onderaannemer gehouden is om over te gaan tot de betaling van het loon aan de werknemers van de aannemer of onderaannemer waarop de kennisgeving betrekking heeft (het gaat om de werkgever die op zwaarwichtige wijze tekort is geschoten in zijn verplichting om zijn werknemers tijdig het loon te betalen waarop ze recht hebben).

Deze wetgeving helpt het Netwerk in haar strijd tegen de sociale dumping door de opdrachtgever en zijn (onder)aannemers verantwoordelijke te stellen voor de betaling van de lonen, wanneer de buitenlandse werkgever, ondanks verschillende aanmaningen van de inspectie, geen gevolg geeft aan zijn verplichtingen om het Belgisch minimumloon/ overloon te betalen.

In hetzelfde kader regelt **de bijzondere regeling** in geval van tewerkstelling van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen de loonbetaling door de opdrachtgever en zijn (onder)aannemers (Wet van 13 februari 2013).

Deze regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid is van toepassing op alle vormen van activiteiten en is zowel binnen als buiten het kader van een keten van onderaannemers toepasselijk .

Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de relaties van rechtstreekse en onrechtstreekse onderaanneming. Ook de initiële opdrachtgever kan hoofdelijk aansprakelijk gesteld worden. Ook hier geldt de schriftelijke kennisgeving van de inspectie.

In een aantal dossiers werd vastgesteld dat gedetacheerde werknemers niet die nationaliteit bezaten die op hun (identiteits)documenten (A1, Limosa) vermeld stond . Bijgevolg kon worden vastgesteld dat deze personen illegaal in het Rijk verbleven en dus de hoofdelijke aansprakelijkheid kon worden ingeroepen.

## 8.4. Wat is de meerwaarde van het Netwerk

### 8.4.1. Knowhow

Op het vlak van de controle van buitenlandse ondernemingen werd dankzij de oprichting van een aparte cel en de vorming van specialisten de nodige kennis opgedaan om de controles op efficiënte wijze te kunnen uitvoeren teneinde een maximaal resultaat te behalen.

De constructies, de samenwerkingsverbanden en de fraudetechnieken evolueren voortdurend. De specialisatie van een groep controleurs en inspecteurs blijft dus noodzakelijk.

De controleurs en inspecteurs van het netwerk moeten hun kennis aan de controleurs en inspecteurs van de directies verder blijven overdragen.

Het is voor TSW ook noodzakelijk om via een goede communicatie met de andere inspectiediensten de opgedane kennis op peil te houden.

### 8.4.2. Resultaten

Dank zij de verworven kennis, de specialisatie en de communicatie tussen de netwerkcontroleurs, o.a. via netwerkvergaderingen, werden behoorlijke resultaten geboekt.

Het TSW-netwerk is geëvolueerd tot een gespecialiseerde dienst op gebied van buitenlandse tewerkstelling.

Deze dienst heeft een grote expertise opgebouwd inzake de misbruiken van buitenlandse arbeidskrachten en kan een vrij nauwkeurig beeld schetsen van deze problematiek en de impact van de buitenlandse tewerkstelling.

De activiteiten van het netwerk zijn ondertussen gedeeltelijk geëvolueerd tot meer dan de "eenvoudige" controle van een buitenlandse onderneming.

Het netwerk houdt zich vooral bezig met de strijd tegen de sociale dumping, het onderzoek van fraudetechnieken, constructies en netwerken.

Er wordt op het TSW-netwerk beroep gedaan door:

- Arbeidsauditoraten
- Andere inspectiediensten (Sociale Inspectie, RSZ, Vlaamse Gemeenschap)
- Politiediensten
- FOD Mobiliteit
- FOD Financiën (BBI)

### 8.4.3. Eindbalans

Inspectiediensten moeten zich aan nieuwe fenomenen op het vlak van tewerkstelling aanpassen.

Het zwartwerk, de grootschalige fraude bij grensoverschrijdende tewerkstelling aan dumpingprijzen en de uitbuiting van gedetacheerde werknemers moeten door de Algemene Administratie Toezicht op de Sociale Wetten grondig worden aangepakt.

De problematiek van de onderbetaling van de werknemers, die sinds 2004 uit de nieuwe EU-lidstaten naar België worden gedetacheerd, moet nauwkeurig opgevolgd worden, maar de traditionele structuur van Toezicht op de Sociale Wetten voldeed hiervoor niet. De geografische indeling in directies met elk een begrensd actiegebied laat immers niet toe om op efficiënte wijze de grensoverschrijdende fraudefenomenen te onderzoeken.

Dank zij de oprichting van het netwerk in 2006 kunnen specifieke onderzoeken worden uitgevoerd.

Het netwerk vormt een belangrijk onderdeel van de Algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten door haar gespecialiseerde activiteit en haar knowhow. Deze laatste moet op regelmatige wijze aan de directies overgedragen worden, zodat ook zij in staat zijn een grondig onderzoek te verrichten en zich niet beperken tot oppervlakkige controles, zoals het nazicht van een Limosa-melding.

De organisatie die op punt werd gesteld, beantwoordt zeer goed aan de verwachtingen en het vooropgestelde doel, nl.

- voldoende controles verzekeren
- de controles beter structureren
- voldoende efficiëntie brengen in de controles
- expertise verwerven die ook dienstig kan zijn voor de andere inspecteurs (zowel binnen als buiten de eigen dienst).

De doelstellingen werden in ieder geval bereikt en met een aangepaste personeelsbezetting kunnen in de toekomst zelfs nog betere resultaten worden behaald.

In de toekomst dient nog meer nadruk gelegd te worden op de bestrijding van de sociale fraude van grootschalige netwerken (nationaal zowel als internationaal) en dringt zich een verdere doorgedreven samenwerking op met de cel vervoer vooral met het oog op de frauduleuze praktijken in de sector van het internationaal vervoer.

Daarnaast dient ook meer samengewerkt te worden met de Cel GOT van de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid, de RSVZ (voor de gedetacheerde (schijn-) zelfstandigen) en eventuele andere partners.

Ook de gebruikte controletechnieken zullen evolueren in functie van de praktijkervaring, in het bijzonder moet meer aandacht worden besteed aan het gebruik van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen, de administratieve en gerechtelijke verzegeling, de beslaglegging op openstaande facturen, de samenwerking met de Regie der gebouwen, de aanwezigheidsregistratie op de werven,...

## Hoofdstuk 9: Partnerschapsovereenkomsten

Met het doel efficiënt te strijden tegen het zwartwerk heeft de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een aangepaste politiek per sector ontwikkeld. In dit kader werden er partnerschapsovereenkomsten afgesloten met vertegenwoordigers van specifieke sectoren.

Het basisidee is een uitwisseling en kruising van informatie die van alle partners komt, met het doel de bouwsector te saneren langs 3 welomschreven assen: preventie, opsporing en bestraffing.

Doelstelling: een gemeenschappelijke strategie uitwerken in de bouwsector om te strijden tegen illegale tewerkstelling en sociale fraude, door de partijen te responsabiliseren, waarbij rekening wordt gehouden met plaatselijke gevoeligheden.

### Partnerschapscommissie

Deze overeenkomsten hebben een wettelijk en structureel kader gekregen door de oprichting van een partnerschapscommissie. Deze laatste heeft als opdracht de partnerschapsovereenkomsten voor te bereiden, die worden gesloten tussen de bevoegde ministers en de professionele organisaties. Daardoor worden de sociale partners betrokken bij de drie stadia van de strijd tegen het zwartwerk: preventie, opsporing en bestraffing. Deze commissie voorziet in een uniform model van overeenkomst en in een procedure.

De SIOD heeft als opdracht te waken over de partnerschapsovereenkomsten, gesloten door de ministers.

Deze partnerschapscommissie heeft voor het eerst vergaderd op 8 juni 2010.

Zij is samengesteld uit de voorzitters van de RVA, de RSZ, de Sociale Inspectie, het Toezicht op de Sociale Wetten, de Nationale Arbeidsraad en Financiën.

Tijdens deze vergadering werd besloten een evaluatie te voorzien in juni 2011.

### Partnerschapsovereenkomsten met de sociale partners in de bouwsector

#### 1. *Provincie Namen en Waals-Brabant*

Op **1 april 2009** werd er een partnerschapsovereenkomst gesloten tussen de 4 inspectiediensten, de bouwfederatie en de sociale partners ABVV en ACV.

#### 2. *Provincie Henegouwen*

Deze overeenkomst werd op **1 april 2009** getekend in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Sociale Zekerheid, de RSZ, de RVA de bouwfederaties van Henegouwen (Charleroi, Le Roeulx, Bergen, Doornik), de vakbonden ABVV (Algemene Centrale van Henegouwen) en ACV (Bouw en Industrie Henegouwen).

#### 3. *Provincie Luxemburg*

Deze is toegetreden tot de partnerschapsovereenkomst voor de provincies Waals-Brabant en Namen door de ondertekening van een tekst op **18 september 2009**.

Het gaat vooral om de uitwisseling van informatie met het doel de correcte concurrentie in de bouwsector te verbeteren of te versterken.

Deze overeenkomsten hebben niet als doel te concurreren met de arrondissementscellen, maar zijn een bijkomend middel dat toelaat de controles meer te richten.

Het Toezicht op de Sociale Wetten verzekert het secretariaat. De oprichting van een permanent orgaan in het kader van de overeenkomst is een garantie voor een dynamische werking.

De kracht van deze regionale overeenkomsten is dat zij rekening houden met plaatselijke gevoeligheden.

### **Een gestructureerde uitwisseling van informatie**

Om gemakkelijk informatie uit te wisselen werd er in 2010 een typeformulier opgesteld. Dit laat toe om informatie door te geven, indien dit nodig is, zonder op de volgende vergadering te moeten wachten en het garandeert de anonimiteit voor de verstrekker van de inlichtingen, als dit gewenst is.

Het formulier werd opgesteld uit bekommernis om de gegevens te verkrijgen die belangrijk zijn voor een snelle en efficiënte behandeling van de informatie. De elektronische weg krijgt de voorkeur.

### **Geregelde vergaderingen van het secretariaat**

Deze vergaderingen worden bijgewoond door een afgevaardigde van TSW, RVA, RSZ, de Sociale Inspectie en de sociale partners. Het gaat om een werkgroep die bij elke vergadering bestaat uit dezelfde personen.



Deze geregelde vergaderingen laten toe:

- dat de partners elkaar leren kennen
- dat de verwachtingen en noden van iedereen gekend zijn, evenals de problemen, de manieren van werken en methodes en de ervaringen
- dat er gesproken kan worden over nieuwe fraudefenomenen (grensoverschrijdende fraude in het kader van detachering, onderaanneming en cascade, valse documenten, valse statuten ...)

## 1. Provincie Henegouwen

De ondertekenende partijen hebben een secretariaat opgericht, waarvan de zetel zich bevindt in de lokalen van het Toezicht op de Sociale Wetten in Bergen.

Het secretariaat fungeert als permanent contact, beheerd door de vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen.

Het is samengesteld uit 16 afgevaardigden van de ondertekenende partijen: twee van de Sociale Inspecties twee van het Toezicht op de Sociale Wetten, één van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, één van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, één van het Federaal Aansturingsbureau, vier van de representatieve werknemersorganisaties en vier van de werkgeversorganisaties.

Er waren 4 vergaderingen in 2013.

Er werden verschillende onderwerpen behandeld tijdens deze vergaderingen: levering van stortklaar beton en bepaling van het bevoegde paritair comité, elektronische registratie van de aanwezigheid op tijdelijke werven, frauduleus werk, oneerlijke concurrentie, hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen.

Het secretariaat van de Overeenkomst heeft in 2013 een werkgroep opgericht met het doel de verschillende wetgeving die van toepassing is te inventariseren, waardoor de strijd tegen frauduleuze arbeid, vooral in geval van buitenlandse bedrijven, efficiënter kan worden gevoerd.

Deze werkgroep is samengesteld uit experts die zijn aangeduid door de verschillende inspectiediensten en de sociale partners.

Er werden synthesesfiches opgesteld over:

- De wet van 06.04.1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken
- Het KB nr. 5 van 23.10.1978 houdende het bijhouden van sociale documenten en de regels die van toepassing zijn op buitenlandse werkgevers die tijdelijk werknemers detacheren naar België
- De voorafgaande "Limosa"-aangifte van detachering
- De reglementering op het gebied van detachering van werknemers en/of gelijktijdige activiteiten in twee of meer staten – de detacheringsformulieren A 1 en E 101
- De arbeidsvergunning
- De verblijfsdocumenten
- De algemene regels voor de uitvoering van openbare aanbestedingen en de toewijzing van openbare werken – de aanwezigheidslijst op openbare werven
- De cao nr. 53 betreffende de tijdelijke werkloosheid
- Het stilleggen van een werf bij de aanwezigheid van een gevaar voor de veiligheid en/of de gezondheid van de werknemers
- De huisvesting van de werknemers
- Verbod om werknemers te beschikking te stellen van gebruikers
- Rechtelijke bevelen

Het doel van het secretariaat van de Partnerschapsovereenkomst is de evaluatie van de situatie en het voorstellen van aanpassingen aan de reglementering, de sancties en de werkwijzen met het oog op een grotere efficiëntie.

## 2. Provincie Namen

In 2013 is er geen vergadering geweest in het kader van de partnerschapsovereenkomst.

## 3. Provincie Brabant

Tot deze provincie behoren het franstalige gewest Brussel-Hoofdstad en het gewest Nijvel.

Er wordt driemaandelijks vergaderd.

Er is echter sinds de maand september 2013 geen vergadering meer geweest, omdat het Toezicht op de Sociale Wetten van Nijvel, dat deze vergaderingen organiseert, geen informatie meer ontvangen heeft van de andere partners.

Het blijkt dat enkel de inspectiediensten de vergaderingen voeden. De andere partners vertonen geen wil om hierin te investeren. Enkel de Confederatie van de bouw leek erg geïnteresseerd in deze vergaderingen.

#### **4. Provincie Luxemburg**

De controle op zaterdagprestaties wordt georganiseerd via de arrondissementscellen.

Er werd oneerlijke concurrentie vastgesteld vanwege buitenlandse ondernemingen.

Het secretariaat stelt vast dat het partnerschap niet geleid heeft tot meer uitwisseling van informatie tussen de leden, wat tot gevolg heeft dat er sinds 2012 niet langer vergaderingen in het teken van de partnerschapsovereenkomsten georganiseerd werden.

## Hoofdstuk 10 : Hoofdelijk aansprakelijkheid voor lonen

### 10.1. Algemene stelsel

De wetgever<sup>1</sup> heeft een mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen ingevoerd in de wet van 12 april 1965 houdende de bescherming van het loon van werknemers, onderverdeeld in twee delen. De doelstellingen zijn :

- Strijd tegen sociale dumping en economische uitbuiting;
- De arbeids- en loonvoorwaarden versterken.

Krachtens het algemeen stelsel (Hoofdstuk VI/1 – Sectie 1, van de wet van 12 april 1965), zijn de opdrachtgevers, de aannemers en hun onderaannemers voortaan hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon van de werknemers, als hun aannemer of, op het volgend niveau, de onderaannemers **ernstig in gebreke blijven** bij hun verplichting om hun werknemers binnen de opgelegde termijnen het loon uit te betalen waarop zij recht hebben.

Het gaat concreet om de opdrachtgever<sup>2</sup>, de aannemer en alle onderaannemers in opgaande lijn, **vertrekkend van de werkgever die in gebreke blijft**. Met betrekking tot de ernst van het gebrek dat moet worden beoordeeld, kan men in de voorbereidende werkzaamheden van de programmawet lezen<sup>3</sup> « *niet het louter te weinig betalen volstaat opdat de inspectie door het verrichten van de voormelde kennisgeving de hoofdelijke aansprakelijkheid in werking kan stellen. Een zwaarwichtige tekortkoming op het vlak van de loonbetalingsplicht is vereist. Wordt in beginsel geacht een zwaarwichtige overtreding van de loonbetalingsplicht te zijn, de betaling van een loon dat minder is dan het laagste loonbarema dat geldt voor de betrokken sector* ».

Hier volgt het principe :

De opdrachtgevers, de aannemers en de onderaannemers die, voor de **aangeduide activiteiten**, een beroep doen op één of meerder aannemers of onderaannemers en die door middel van een schrijven door de inspectie werden geïnformeerd, dat hun aannemers of daaropvolgende onderaannemers **ernstig tekort schieten** in hun verplichting om tijdig aan hun werknemers het loon te betalen waarop zij recht hebben, zijn gedurende **een bepaalde periode** hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon van de werknemers. Deze periode, waarin de hoofdelijke aansprakelijkheid van toepassing is, wordt door de inspectie vastgelegd in haar kennisgeving. Zij vangt aan na het verloop van **een periode van 14 werkdagen** na de kennisgeving en **kan niet langer zijn dan een jaar**.

Het mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid heeft dus enkel betrekking op **toekomstige schulden** en niet op deze van het verleden.

Als bovendien niet kan worden vastgesteld welke prestaties geleverd werden door de betrokken werknemers, in het kader van de werkzaamheden die de hoofdelijk aansprakelijke laat uitvoeren, hetzij direct, hetzij door aannemers of onderaannemers, dan heeft de hoofdelijke aansprakelijkheid betrekking op **een percentage van een minimumsalaris**, vastgesteld door de koning, voor elke betrokken werknemer die **voorkomt op een lijst die werd overgemaakt door de inspectie** op het ogenblik van de kennisgeving. Dit percentage komt overeen met het gedeelte dat het zakencijfer van de betrokken werkgever vertegenwoordigt, gedurende een referentieperiode die wordt bepaald door de koning, in de activiteiten die worden uitgeoefend door de betrokken werkgever in het kader van het contract dat de hoofdelijk aansprakelijke laat uitvoeren.

Dit « algemeen » stelsel is overigens beperkt tot de werkzaamheden of diensten die werden gepreciseerd door de koning. De sectoren (10) waarop dit mechanisme van toepassing is, werden onlangs vastgelegd.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Programmawet (I) van 29 maart 2012 gewijzigd door de wet van 11 februari 2013, art. 66 e.v.

<sup>2</sup> De opdrachtgever – de fysieke persoon die de bedoelde activiteiten laat uitvoeren met een uitsluitend privédooel wordt hierbij niet bedoeld.

<sup>3</sup> Uiteenzetting van de motieven, *Parl. Doc.*, Hfdst., sess. ord. 2011-2012, nr 2081/001, p. 43.

<sup>4</sup> *Vgl.* de K.B.'s van 17 augustus 2013, B.S. van 28 augustus 2013 en het wijzigings-K.B. van 11 september 2013 voor de voedingsnijverheid en de handel in voedingswaren (B.S. van 19 september 2013).

Het gaat over :

- Alle werkzaamheden en diensten die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten (CP 317);
- Alle werkzaamheden en diensten die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf (CP 124);
- Alle werkzaamheden en diensten die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor de landbouw (CP 144);
- Alle werkzaamheden en diensten die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor de schoonmaak (CP 121);
- Alle werkzaamheden en diensten die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (CP 145);
- Alle werkzaamheden van installatie en distributie die eveneens worden beschouwd als **bouwwerkzaamheden** (vgl. BTW-reglementering – art. 20, § 2, van het K.B. nr. 1 van 29/12/1992) en die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Subcomité voor de elektriciens (CP 149.01);
- alle **bouwwerkzaamheden** (vgl. BTW-reglementering – art. 20, § 2, van het K.B. nr. 1 van 29/12/1992) die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor de stoffering en houtbewerking (CP 126);
- alle **bouwwerkzaamheden** (vgl. BTW-reglementering – art. 20, § 2, van het K.B. nr. 1 van 29/12/1992) die worden vermeld in het koninklijk besluit tot bepaling van de bevoegdheden van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (CP 111);
- De werkzaamheden en diensten die specifiek zijn voor de voedingsnijverheid (CP 118) of de handel in voedingswaren (CP 119), die worden vermeld in een afzonderlijke bijlage.

Het Toezicht op de Sociale Wetten zal een sleutelrol moeten spelen in dit nieuwe mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid. **Het beginpunt** van deze verantwoordelijkheid is de **schriftelijke kennisgeving** door de sociaal inspecteurs aan de opdrachtgevers, de aannemers en onderaannemers, om hen te informeren dat hun aannemer, of de onderaannemers die op hem volgen, ernstig tekortschieten in hun verplichting om binnen de opgelegde termijn het loon van hun werknemers te betalen (art. 49/1, van het Sociaal Strafwetboek). Artikel 49/1 van het Sociaal Strafwetboek legt vast welke verplichte vermeldingen deze kennisgeving moet bevatten (vgl. tekst hierna).

Bij deze kennisgeving, bepaalt de inspecteur de periode tijdens welke de hoofdelijke aansprakelijkheid van toepassing is (-> appreciatierecht); deze periode kan niet langer zijn dan één jaar. Deze periode vangt aan na verloop van een periode van 14 werkdagen na de kennisgeving door de inspectie.

Dit impliceert dat de hoofdelijk aansprakelijke de tijd heeft om zich los te maken uit de ketting om te ontsnappen aan de verantwoordelijkheid, door bijvoorbeeld een beëindigingsclausule of clausule tot beëindiging die is opgenomen in het aannemingscontract te laten spelen. In bepaalde sectoren heeft de koning de grenzen of voorwaarden vastgelegd, waaraan de contractuele akkoorden tussen de opdrachtgevers, aannemers en onderaannemers moeten voldoen in hun rechtsverhoudingen en de gevolgen van een kennisgeving van niet betaling door een inspectiedienst. Dergelijke bijzondere bepalingen werden genomen in de volgende paritaire comités :

- Land- en tuinbouwactiviteiten (P.C. nr. 144 en 145)
- Schoonmaak (P.C. nr. 121)
- Vleesverwerking (P.C. nr. 118 en 119).

De betrokken werkgever informeert alle betrokken werknemers over de kennisgeving door de inspectie, door een kopie van deze kennisgeving uit te hangen op elke plaats waar hij deze werknemers tewerkstelt. Alle personen waar de kennisgeving aan is gericht, moeten een kopie van de kennisgeving die zij hebben ontvangen, uithangen op de plaats, waar de activiteiten die zij door aannemers of door onderaannemers doen uitvoeren, plaatsvindt.

Wanneer hij per aangetekende brief door een betrokken werknemer of de sociale inspectie wordt aangemaand om het openstaande loon te betalen, moet de hoofdelijk aansprakelijke dit onmiddellijk doen. Het verschuldigde loon wordt gedefinieerd als "het loon dat eisbaar is geworden vanaf het begin van de periode van hoofdelijke aansprakelijkheid, met uitzondering van de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft tengevolge van de verbreking van de arbeidsovereenkomst". **Het mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid is dus enkel van toepassing op het loon dat eisbaar is ten vroegste 14 werkdagen na de kennisgeving door de inspectie**<sup>5</sup>, dit wil zeggen « enkel in de toekomst »<sup>6</sup>. Het gaat om het loon dat overeenkomt met de prestaties die worden geleverd in het kader van activiteiten die hij laat uitvoeren, hetzij direct, hetzij door aannemers of onderaannemers. De hoofdelijk aansprakelijke kan bijvoorbeeld bewijzen, door een systeem van registratie van prestaties dat de werknemer, of werknemers niet rechtstreeks of onrechtstreeks gewerkt hebben voor hem voor geheel of een gedeelte van de periode.

Als de hoofdelijk aansprakelijke **door de sociale inspectie** wordt aangemaand om het verschuldigde loon te betalen en hij kan niet aangeven welke prestaties werden geleverd door de betrokken werknemers in het kader van de werkzaamheden die de hoofdelijk aansprakelijke laat uitvoeren (door hemzelf of door gebruik te maken van een aannemer of onderaannemer), dan heeft de hoofdelijke aansprakelijkheid betrekking op de betaling van een percentage van het minimumloon dat is vastgelegd bij koninklijk besluit (= wat is vastgelegd voor elk van de sectoren) aan elke betrokken werknemer. Dit percentage komt overeen met het gedeelte dat het zakencijfer van de betrokken werkgever vertegenwoordigt, gedurende een **referentieperiode** vastgelegd door de koning (-> vastgelegd op **één jaar** in al de sectoren zonder verder terug te gaan dan het begin van de werken), in de activiteiten uitgevoerd door de betrokken werkgever in het kader van de transactie die de hoofdelijk aansprakelijke laat realiseren, hetzij door een aannemer, hetzij door een onderaannemer-tussenpersoon.

Waar dit nodig is in de wet van 12 april 1965, wordt de hoofdelijk aansprakelijke gelijkgesteld met de werkgever. Voor de vaststelling van het moment vanaf wanneer intresten verschuldigd zijn, is er een bijzonder reglement voorzien: zij zijn verschuldigd vanaf de vijfde werkdag na de verzending van de aanmaning.

De hoofdelijke aansprakelijke die het loon van een werknemer van één van zijn aannemers of onderaannemers die daarop volgen betaalt, betaalt ook de sociale zekerheidsbijdragen die ermee samenhangen.

De bepalingen van het Burgerlijk Wetboek die de gevolgen regelen van de aansprakelijkheid bij het privérecht, zijn van toepassing (art. 1200 tot 1216, *vgl.* teksten hierna).

Dit mechanisme is van toepassing sinds 1 september 2013.

## **10.2. Het bijzondere stelsel in geval van tewerkstelling van een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land**<sup>7</sup>

Er werd een bijzonder stelsel ingevoerd voor het geval van tewerkstelling van een onderdaan van een derde land (d.w.z. een werkgever die niet de nationaliteit heeft van een lidstaat van de EU en die niet valt onder het gemeenschapsrecht van het vrije verkeer), die illegaal verblijft (d.w.z. die niet of niet langer voldoet aan de voorwaarden voor toegang of verblijf op het grondgebied): art. 35/7 tot 35/13 van de wet van 12 april 1965.

Het gaat om de omzetting van de richtlijn 2009/52/CE van het Europees parlement en de Europese raad van 18 juni 2009, die minimum normen voorziet met betrekking tot de sancties en de maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

<sup>5</sup> *Vgl.* Voorbereidende werkzaamheden, *o.c.*, p. 43-44.

<sup>6</sup> Voorbereidende werkzaamheden, *o.c.*, p. 44.

<sup>7</sup> Hoofdstuk VII - Sectie 2 van de wet van 12 april 1965 ingevoerd door de wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen (B.S. van 22 februari 2013).

Dit stelsel is van kracht geworden op 4 maart 2013.

De aannemer of de intermediaire aannemer, wanneer er een keten van onderaannemers is, is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat nog verschuldigd is door zijn **directe** onderaannemer, **behalve** als hij in het bezit is van een geschreven verklaring (bv. een clause in een aannemingscontract), waarin zijn onderaannemer verzekert dat hij geen werknemer in dienst heeft of zal nemen die een illegaal verblijvend onderdaan is van een derde land. **Vanaf het moment dat hij echter weet** dat zijn directe onderaannemer wel dergelijke werknemers tewerkstelt, is hij hoofdelijk aansprakelijk. Het bewijs van deze kennisneming kan gebeuren langs elke wettelijke weg. Dit kan uiteraard het gevolg zijn van de kennisgeving door de sociale inspectie, in overeenkomst met het artikel 49/2 van het Sociaal Strafwetboek (vgl. tekst hierna).

**Indien men kennis heeft van dergelijke tewerkstelling, geldt hetzelfde voor de hoofdaannemer en de tussenaannemer ten opzichte van hun indirecte onderaannemers. Zij zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat nog schuldig is voor arbeidsprestaties die voor hen werden uitgevoerd vanaf het ogenblik van de kennisgeving.**

De opdrachtgever<sup>8</sup> is eveneens verantwoordelijk, als hij weet dat zijn hoofdaannemer of één van zijn onderaannemers een illegaal verblijvende onderdanen van een derde land tewerkstelt. Hij is dan hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon dat nog schuldig is voor, in het eerst geval, de arbeidsprestaties die voor hem werden geleverd vanaf deze kennisneming.

De werkgever aan wie de geschreven kennisgeving van de inspectie gericht is (met andere woorden de illegaal verblijvende onderdaan van een derde land), moet een kopie van de bedoelde kennisgeving, waarvan hij een kopie van de inspectie heeft gekregen, afficheren op de plaats waar de inspectie heeft vastgesteld dat hij illegaal verblijvende onderdanen uit een derde land heeft tewerkgesteld. Als de bovengenoemde werkgever deze aanplakking niet uitvoert, moet de hoofdelijk aansprakelijke, naar wie de kennisgeving is gestuurd door de inspectie, de aanplakking van de kennisgeving op deze plaats op zich nemen. Op deze manier wordt gegarandeerd dat alle werknemers die tewerkgesteld zijn op de plaats waar de inspectie heeft geconstateerd dat er illegaal verblijvende onderdanen van een derde land worden tewerkgesteld en hun vertegenwoordigers, geïnformeerd zijn over de inbreuk en van de identiteit van de hoofdelijk aansprakelijke.

Er wordt een recht gegeven om gerechtelijk te vervolgen aan de representatieve werknemersorganisaties en de organisaties van werkgevers van de privésector, de representatieve vakbondsorganisaties van de overheidssector en bepaalde organisaties en verenigingen van openbaar nut, in het kader van inbreuken waarvoor de toepassing geldt van de bepalingen van de wet van 12 april 1965 met betrekking tot het opnemen van hoofdelijke aansprakelijkheid in geval van tewerkstelling in België van werknemers die illegaal verblijvende onderdaan zijn van een derde land. In het kader van een rechtszaak kunnen de hierboven genoemde organisaties optreden zonder over enige toestemming van deze werknemer te beschikken. Hun actie is uiteraard geen aantasting van het recht op persoonlijke actie van de werknemer. Hij kan zich ook aansluiten bij hun actie of tussenkomen in de zaak.

---

<sup>8</sup> Deze verantwoordelijkheid is niet van toepassing voor de opdrachtgever-fysieke persoon die activiteiten uitoefent die uitsluitend een privé-doel hebben.

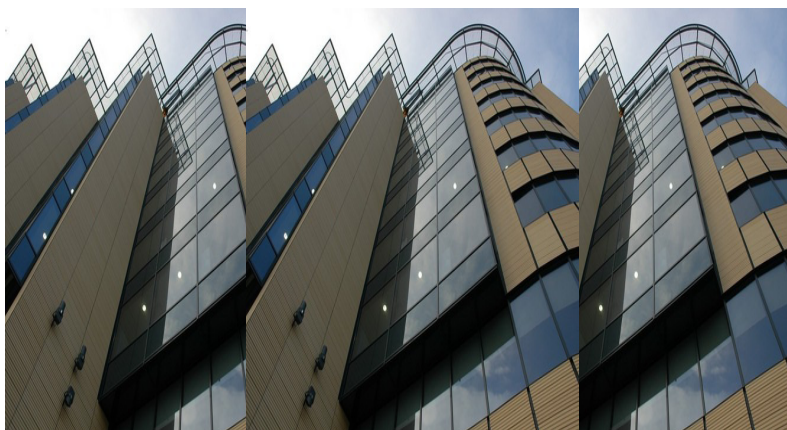
### 10.3. Vergelijkende tabel van de twee stelsels

	<b>Algemeen stelsel</b>	<b>Bijzonder stelsel (onregelmatigen)</b> Uitzondering op het algemeen stelsel
<b>Motief</b>	In geval van <b>ernstig</b> tekort bij de ondernemer of daaropvolgende onderaannemer in de verplichting om het verschuldigde loon te betalen binnen de opgelegde termijn	In geval van verschuldigd loon
<b>Toepassingsgebied</b>	Werkzaamheden of diensten gedefinieerd door K.B.  Is niet van toepassing op de opdrachtgever – fysieke persoon die dergelijke werken laat uitvoeren met een louter privédoel	Voor alle activiteiten in alle sectoren  Bij tewerkstelling van een illegaal verblijvend onderdaan van een derde land  Is niet van toepassing op de opdrachtgever – fysieke persoon die dergelijke werken laat uitvoeren met een louter privédoel
<b>Toepassing van de hoofdelijke aansprakelijkheid</b>	Na afloop van een periode van 14 werkdagen na de kennisgeving door de inspectie voor loon dat eventueel verschuldigd is vanaf dit ogenblik (= voor de toekomst)	Na de ingebrekestelling van de directe onderaannemer, behalve bij geschreven verklaring en indien niet gekend Vanaf de kennisneming (-> loon verschuldigd vanaf dit ogenblik en verbonden met de prestaties geleverd voor de hoofdelijk aansprakelijke)
<b>Duur van de aansprakelijkheid</b>	Maximum een jaar	Geen beperking
<b>Van kracht</b>	1 september 2013	4 maart 2013





# Statistieken & bijlagen



## *Deel drie*







# DERDE DEEL : Statistieken en bijlagen

## Hoofdstuk 1 : Uitvoering van de algemene controleopdracht

Tabel 1 : Aard van de onderzoeken

Afgesloten opdrachten	2012	2013
Controles	<b>30.183</b>	<b>30.678</b>
- op initiatief van TSW	5.927	6.302
- in het kader van de strijd tegen de sociale fraude	2.469	2.747
- Op verzoek van andere diensten	12.141	12.520
- Als gevolg van een klacht	7.854	7.532
- andere	1.792	1.577
Vragen om inlichtingen	<b>237</b>	<b>242</b>
Toelatingen, afwijkingen en adviezen	<b>1.862</b>	<b>1.720</b>
- C.A.O. nr 26	16	12
- Registratiecommissie aannemers	228	17
- Bepaling paritair comité.	1.542	1.637
- andere	76	54
Verzoeningen.	<b>262</b>	<b>228</b>
Totaal	<b>32.544</b>	<b>32.868</b>

Overzicht van de bezoeken	2012	2013
Opgelegde opdrachten	34.897	33.603
Gewone controle	13.622	14.481
Inlichtingen	1.633	1.638
Vruchteloze	2.941	3.091
Totaal	<b>53.123</b>	<b>52.813</b>

### Totaal aantal onderzoeken

De rendementsdoelstelling die werd opgelegd aan de sociaal controleurs vanaf 2002 maakt het mogelijk een hoog aantal controles te handhaven.

Voor 2013 is er een kleine daling van het totaal aantal onderzoeken.

## Evolutie van de verdeling van de onderzoeken

De onderzoeken van de AD Toezicht op de Sociale Wetten kunnen opgedeeld worden in zes soorten dossiers op basis van de beweegredenen van het onderzoek:

- onderzoeken uitgevoerd op basis van een klacht
- vragen om inlichtingen
- andere onderzoeken
- vragen om toelating
- advies
- verzoeningen.

**Tabel 2 : Aantal vastgestelde onregelmatigheden en andere gevolgen gegeven aan de onderzoeken**

	2011	2012	2013
Onregelmatigheden	35.246	37.966	41.710
Geen inbreuk	24.005	24.076	24.798
Andere gevolgen			
* positief gevolg	11.464	11.008	10.364
* negatief gevolg	983	905	797
<b>Totaal</b>	<b>71.698</b>	<b>73.955</b>	<b>77.669</b>

Bij elk onderzoek worden de vaststellingen van de controleurs en de eraan gegeven gevolgen op een daartoe bestemd formulier aangeduid.

### **Onregelmatigheden - Geen inbreuk :**

Wanneer het onderwerp van de controle de naleving van één of meerdere reglementeringen betreft (welke tot de bevoegdheid van de dienst behoren) waarbij al dan niet onregelmatigheden worden vastgesteld.

### Andere gevolgen :

In bepaalde dossiers heeft de tussenkomst van TSW niet tot doel inbreuken vast te stellen. Het betreft hier hoofdzakelijk volgende dossiers: vragen om inlichtingen, toelatingen, adviezen en verzoeningen.

In deze dossiers wordt:

- een positief gevolg genoteerd wanneer de inlichtingen werden verstrekt of de toelating of het advies werd verleend;
- een negatief gevolg genoteerd wanneer geen inlichtingen kunnen worden verstrekt (bijv. in materies welke niet tot de bevoegdheid van de dienst behoren) of een toelating wordt geweigerd.

**Tabel 3 : Onregelmatigheden per wetgeving**

	2011	2012	2013
Bescherming van het loon	4.746	4.790	5.413
Feestdagen	941	1.173	1.330
Arbeidswet	1.179	1.212	1.287
Collectieve arbeidsovereenkomsten	6.280	7.675	8.351
<b>Totalen</b>	<b>13.146</b>	<b>14.850</b>	<b>16.381</b>
Vreemde werknemers	651	741	958
Sociale documenten (zware inbreuken)	3.072	2.945	3.162
Deeltijdse arbeid	2.487	2.446	2.769
<b>Totalen</b>	<b>6.210</b>	<b>6.132</b>	<b>6.889</b>
Arbeidsreglement	7.515	7.781	8.208
Sociale documenten (andere inbreuken)	1.806	1.922	2.272
Andere	6.569	7.281	7.960
<b>Algemeen totaal</b>	<b>36.246</b>	<b>37.966</b>	<b>41.710</b>

Wat betreft de sociale documenten worden er 2 types van inbreuken onderscheiden :

- de zware inbreuken : het niet tijdig melden van een werknemer in DIMONA, het niet-opstellen van een arbeidsovereenkomst voor studenten.
- Andere inbreuken : onvolledige vermeldingen (van administratieve aard) op de individuele rekeningen.

**Tabel 4 : Gevolgen gegeven aan de vaststellingen**

	2012		2013	
Onregelmatigheden	37.966		41.710	
Waarschuwingen	6.376	17%	7.248	17%
Regularisaties	25.087	66%	27.017	65%
Bedrag van de geldelijke regularisaties	39.613.411 €		44.059.516 €	
Processen-verbaal	6.503	17%	7.445	18%
Bedrag van de vastgestelde schade	8.661.452 €		11.314.195 €	

**Tabel 5 : Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (sociale fraude)**

	2012		2013	
Waarschuwingen	1.734	21,46%	1.734	21,46%
Regularisaties	2.555	31,62%	2.555	31,62%
Processen-verbaal	3.721	46,04%	3.721	46,04%
Regularisaties zonder bezoek	71	0,88%	71	0,88%
<b>Totalen</b>	<b>8.081</b>	<b>100%</b>	<b>8.081</b>	<b>100%</b>

**Tabel 6 : Onregelmatigheden en gegeven gevolgen (specifieke materies TSW)**

Deze tabel betreft volgende specifieke materies: bescherming loon, feestdagen, collectieve arbeidsovereenkomsten (gesloten in een paritair comité; de CAO's gesloten in de NAR zijn niet in deze cijfers inbegrepen) en arbeidsovereenkomsten.

	2012		2013	
Waarschuwingen	2.364	12,30%	2.364	12,30%
Regularisaties	14.346	74,65%	14.346	74,65%
Processen-verbaal	2.177	11,33%	2.177	11,33%
Regularisaties zonder bezoek	331	1,72%	331	1,72%
<b>Totalen</b>	<b>19.218</b>	<b>100%</b>	<b>19.218</b>	<b>100%</b>

**Tabel 7: Geldelijke regularisaties in verschillende materies**

(volgens de materies bij inschrijving van het dossier)

Wetgeving	2012		2013	
	nombre	montant (€)	nombre	montant (€)
Arbeidsovereenkomst	75	383.495	75	383.495
Bescherming van het loon	2.072	7.887.950	2.072	7.887.950
feestdagen	948	1.628.392	948	1.628.392
Arbeidswet (overloon)	667	7.004.896	667	7.004.896
Deeltijdse arbeid	11	23.147	11	23.147
Collectieve arbeidsovereenkomsten	6.398	15.435.548	6.398	15.435.548
Bedragen die niet aan De RSZ werden aangegeven	4.541	34.010.865	4.541	34.010.865
Andere	401	7.249.982	401	7.249.982
<b>Totalen</b>	<b>15.113</b>	<b>73.624.276</b>	<b>15.113</b>	<b>73.624.276</b>
<b>Aantal betrokken WN regularisaties</b>	<b>80.513</b>		<b>79.148</b>	

**Tabel 8 : Aard van de bezoeken**

Aard	2011	2012	2013
Opgelegde bezoeken	35.897	34.897	33.603
Gewone bezoeken	13.609	13.622	14.481
Inlichtingen	1.625	1.663	1.638
Vruchteloze	2.882	2.941	3.091
Bijstand	5.032	7.158	7.749
Systematische	1.586	1.946	2.213
<b>Total</b>	<b>60.631</b>	<b>62.227</b>	<b>62.775</b>

**Tabel 9 : Klachten volgens wetgeving**

(volgens de materie bij inschrijving van het dossier)

Wetgeving	2011	2012	2013
<b>Sociale fraude</b>			
Vreemde arbeidskrachten	60	89	56
Sociale documenten	1.245	1.253	1.246
Deeltijdse arbeid	73	61	87
<b>Totaal sociale fraude</b>	<b>1.378</b>	<b>1.403</b>	<b>1.389</b>
<b>Belangrijke specifieke materies onder Toezicht van TSW</b>			
Bescherming van het loon	3.367	3.402	3.329
Collectieve arbeidsovereenkomsten	1.686	1.741	1.738
Arbeidswet	695	585	516
Feestdagen	77	85	86
Arbeidsreglement	109	96	98
Tijdelijke en interim-arbeid	82	62	83
<b>Totaal specifieke materies</b>	<b>6.016</b>	<b>5.971</b>	<b>5.850</b>
<b>Andere wetgevingen</b>	<b>255</b>	<b>479</b>	<b>293</b>
<b>Algemeen totaal</b>	<b>7.649</b>	<b>7.853</b>	<b>7.532</b>

Hier dient te worden opgemerkt dat klachten vaak betrekking hebben op meerdere wetgevingen, maar dat zij slechts éénmaal worden ingeschreven en dit op basis van de materie die volgens het districtshoofd de belangrijkste is. Uiteraard wordt elke in de klacht vermelde wetgeving behandeld. De keuze van inschrijving in een bepaalde materie kan kleine schommelingen van jaar tot jaar in de verdeling van de klachten over de materies verklaren.



Tabel 10: Overzicht van de resultaten in de drie belangrijkste wetgevingen die tot de bevoegdheid van de TSW behoren

Aantal dossiers en klachten in deze materies

	Aantal dossiers	Klachten	Andere
Wetgeving			
BESCHERMING LOON	3.853	3.329	524
ARBEIDSWET	950	515	435
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	2	1	1
CAO'S PARITAIRE COMITES	75	39	36
<b>Total</b>	<b>6.113</b>	<b>1.575</b>	<b>4.538</b>

Resultaat

	Vaststelling	Geen inbreuk	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	Bedrag regul.	Pj	Bedrag Pj
Wetgeving								
BESCHERMING LOON	6.990	1.573	5.413	1.090	3.483	7.471.737	840	4.001.873
ARBEIDSDUUR	1.443	407	1.033	214	718	4.528.629	101	373.854
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	128	51	76	22	46	128.138	8	3.773
CAO'S PARITAIRE COMITES	14.614	6.256	8.351	335	7.358	17.281.692	658	4.940.242
<b>Total</b>	<b>23.175</b>	<b>8.287</b>	<b>14.873</b>	<b>1.661</b>	<b>11.605</b>	<b>29.410.196</b>	<b>1.607</b>	<b>9.319.742</b>

Tabel 11: Inbreuken op drie specifieke materies die tot de bevoegdheid van de TSW behoren en de eraan gegeven gevolgen

### Bescherming van het loon

	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
<b>Sectoren</b>									
Confectie	10	8	2	6	35	57.273	0	0	0
Garages	161	122	32	78	161	107.437	12	25	20.486
Handel in voedingswaren	169	139	26	91	158	58.947	22	35	14.161
Schoonmaak	423	323	43	203	761	315.009	77	866	515.003
Bouw	1.097	875	209	490	1.189	1.115.702	176	818	1.342.676
Vervoer	371	301	46	198	314	354.045	57	183	775.736
Land- en tuinbouw	82	67	18	41	140	94.126	8	49	69.154
Kleinhandel	738	549	108	379	838	516.406	62	103	75.216
Groothandel	338	240	56	164	454	411.338	20	65	112.715
Horeca	1.309	1.123	229	707	2.059	661.098	187	731	399.915
Andere industrieën	490	367	91	232	1.031	718.307	44	391	65.263
Andere sectoren	1.802	1.299	230	894	8.016	3.062.049	175	762	611.548
<b>Total</b>	<b>6.990</b>	<b>5.413</b>	<b>1.090</b>	<b>3.483</b>	<b>15.156</b>	<b>7.471.737</b>	<b>840</b>	<b>4.028</b>	<b>4.001.873</b>

Bedragen in euro

### Arbeidsduur

	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN Regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
<b>Sectoren</b>									
Confectie	2	2	0	2	12	584	0	0	0
Garages	44	39	9	29	158	235.272	1	1	0
Handel in voedingswaren	41	30	8	20	52	20.557	2	4	0
Schoonmaak	39	32	5	27	404	92.086	0	0	0
Bouw	173	121	11	96	840	989.572	14	68	31.308
Vervoer	83	51	5	36	230	204.642	10	104	4.651
Land- en tuinbouw	23	14	1	11	24	25.894	2	8	164.770
Kleinhandel	99	74	13	55	301	165.094	6	20	0
Groothandel	112	82	16	57	342	306.978	9	130	0
Horeca	158	106	41	50	151	121.106	15	70	11.310
Andere industrieën	257	179	38	121	1.544	1.482.603	20	528	105.547
Andere sectoren	412	303	67	214	3.125	884.241	22	103	56.268
<b>Total</b>	<b>1.443</b>	<b>1.033</b>	<b>214</b>	<b>718</b>	<b>7.183</b>	<b>4.528.629</b>	<b>101</b>	<b>1.036</b>	<b>373.854</b>

Bedragen in euro

## Collectieve arbeidsovereenkomsten

	Vaststellin gen	Onregelmati gheden	Waarsch uwing	Regulari satie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
<b>Sectoren</b>									
<b>Confectie</b>	21	11	0	9	34	10.743	2	4	0
<b>Garages</b>	456	255	9	239	654	476.644	7	14	6.981
<b>Handel in voedingswaren</b>	235	130	8	111	632	112.829	11	25	0
<b>Schoonmaak</b>	464	220	12	175	1.436	239.153	33	439	51.058
<b>Bouw</b>	3.574	2.369	104	1.970	12.767	6.290.937	295	2.707	3.229.150
<b>Vervoer</b>	512	292	30	235	1.173	918.656	27	343	42.332
<b>Land- en tuinbouw</b>	161	91	3	88	630	132.699	0	0	0
<b>Kleinhandel</b>	1.150	555	23	494	2.682	717.250	38	308	2.431
<b>Groothandel</b>	806	329	6	311	1.389	644.110	12	36	29.353
<b>Horeca</b>	2.496	1.865	52	1.693	11.234	2.447.806	120	866	120.375
<b>Andere industrieën</b>	1.399	704	30	638	3.723	2.885.170	36	276	879.137
<b>Andere sectoren</b>	3.468	1.606	80	1.441	12.945	2.533.833	85	378	583.198
<b>Total</b>	<b>14.742</b>	<b>8.427</b>	<b>357</b>	<b>7.404</b>	<b>49.299</b>	<b>17.409.830</b>	<b>666</b>	<b>5.396</b>	<b>4.944.015</b>

Bedragen in euro

## Hoofdstuk 2: Controles in het kader van de strijd tegen de sociale fraude

Tabel 1 : Onderzoeken (in het algemeen) - verdeling per activiteitssector

Jaar	2012		2013	
	Aantal dossiers	%	Aantal dossiers	%
<b>Sector</b>				
Confectie	26	0,08%	28	0,09%
Garages	747	2,30%	684	2,08%
Handel in voedingswaren	476	1,46%	518	1,58%
Schoonmaak	974	2,99%	1.166	3,55%
Bouw	7.341	22,56%	7.985	24,29%
Vervoer	1.977	6,07%	1.793	5,46%
Land- en tuinbouw	641	1,97%	626	1,90%
Kleinhandel	2.545	7,82%	2.472	7,52%
Groothandel	1.589	4,88%	1.635	4,97%
Horeca	5.818	17,88%	5.694	17,32%
Andere industrieën	3.029	9,31%	2.715	8,26%
Andere sectoren	7.381	22,68%	7.552	22,98%
<b>Total</b>	<b>32.544</b>	<b>100,00%</b>	<b>32.868</b>	<b>100,00%</b>

Tabellen 2 en 3 : Specifieke onderzoeken “sociale fraude” - Sociale documenten

Jaar	Onregelmatigheden		Pj		WN PJ	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
<b>Sector</b>						
Confectie	3	2	1	2	2	2
Garages	130	121	43	51	60	95
Handel in voedingswaren	97	152	52	60	98	89
Schoonmaak	137	202	51	77	153	518
Bouw	724	772	311	374	1.120	1.154
Vervoer	256	275	96	123	299	493
Land- en tuinbouw	75	97	31	50	282	150
Kleinhandel	449	481	195	186	259	299
Groothandel	191	214	53	64	646	270
Horeca	1.669	1.773	1.049	1.037	2.291	2.069
Andere industrieën	310	376	108	140	730	2.251
Andere sectoren	853	1.029	318	347	1.404	1.185
<b>Total</b>	<b>4.894</b>	<b>5.494</b>	<b>2.308</b>	<b>2.511</b>	<b>7.344</b>	<b>8.575</b>

Detail van de resultaten voor het jaar 2013

Jaar	2013								
	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN Regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
Sector									
Confectie	10	2	0	0	0	0	2	2	0
Garages	307	121	17	53	278	0	51	95	0
Handel in voedingswaren	354	152	26	66	122	3.101	60	89	2.688
Schoonmaak	480	202	22	103	652	931	77	518	5.376
Bouw	3.726	772	90	308	1.189	6.263	374	1.154	42.096
Vervoer	957	275	57	95	322	106	123	493	573.703
Land- en tuinbouw	450	97	10	37	160	0	50	150	14.981
Kleinhandel	1.324	481	81	214	597	2.936	186	299	16.920
Groothandel	665	214	37	113	685	0	64	270	98.505
Horeca	3.849	1.773	197	539	2.201	7.522	1.037	2.069	118.946
Andere industrieën	1.184	376	66	170	1.017	364.672	140	2.251	8.479
Andere sectoren	3.178	1.029	170	512	2.206	8.882	347	1.185	695.653
<b>Total</b>	<b>16.484</b>	<b>5.494</b>	<b>773</b>	<b>2.210</b>	<b>9.429</b>	<b>394.413</b>	<b>2.511</b>	<b>8.575</b>	<b>1.577.347</b>

Bedragen in euro

Tabellen 4 en 5: Specifieke onderzoeken "sociale fraude" - buitenlandse werknemers

Jaar	Onregelmatigheden		Pj		WN PJ	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Sector						
Confectie	0	0	0	0	0	
Garages	49	24	19	22	20	37
Handel in voedingswaren	9	11	7	10	7	11
Schoonmaak	23	30	16	19	34	38
Bouw	234	350	133	209	442	509
Vervoer	11	16	10	14	23	49
Land- en tuinbouw	23	28	18	15	37	21
Kleinhandel	53	74	42	60	49	82
Groothandel	13	29	4	16	7	52
Horeca	149	159	139	144	160	173
Andere industrieën	87	91	47	45	143	92
Andere sectoren	90	146	57	74	413	226
<b>Total</b>	<b>741</b>	<b>958</b>	<b>492</b>	<b>628</b>	<b>1.335</b>	<b>1.290</b>

Detail van de resultaten voor het jaar 2013

Jaar	2013							
	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ
Sector								
Garages	50	24	1	1	35	0	22	37
Handel in voedingswaren	19	11	0	1	6	0	10	11
Schoonmaak	58	30	6	5	12	0	19	38
Bouw	1.215	350	57	84	407	0	209	509
Vervoer	43	16	2	0	3	0	14	49
Land- en tuinbouw	144	28	2	11	67	0	15	21
Kleinhandel	128	74	2	12	36	0	60	82
Groothandel	62	29	12	1	11	0	16	52
Horeca	328	159	6	9	105	0	144	173
Andere industrieën	252	91	25	21	89	0	45	92
Andere sectoren	333	146	29	43	218	2	74	226
<b>Total</b>	<b>2.632</b>	<b>958</b>	<b>142</b>	<b>188</b>	<b>989</b>	<b>2</b>	<b>628</b>	<b>1.290</b>

Bedragen in euro

**Tabellen 6 en 7: Specifieke onderzoeken “sociale fraude” – deeltijdse tewerkstelling werknemers**

Jaar	Onregelmatigheden		Pj		WN PJ	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Sector						
Confectie	0	3	0	2	0	10
Garages	43	63	13	20	12	25
Handel in voedingswaren	103	88	43	39	61	56
Schoonmaak	86	115	33	42	49	92
Bouw	84	120	14	18	18	22
Vervoer	84	93	22	38	34	54
Land- en tuinbouw	12	22	4	4	6	6
Kleinhandel	313	386	89	110	104	195
Groothandel	98	116	11	23	15	32
Horeca	993	1.053	545	549	838	927
Andere industrieën	165	223	52	59	75	100
Andere sectoren	465	487	95	103	166	216
<b>Total</b>	<b>2.446</b>	<b>2.769</b>	<b>921</b>	<b>1.007</b>	<b>1.378</b>	<b>1.735</b>

Detail van de resultaten voor het jaar 2013

Jaar	2013								
	Vaststellingen	Onregelmatigheden	Waarschuwing	Regularisatie	WN regul	Bedrag regul	Pj	WN PJ	Bedrag PJ
<b>Sector</b>									
Confectie	3	3	1	0	0	0	2	10	0
Garages	81	63	16	27	36	0	20	25	0
Handel in voedingswaren	146	88	27	22	61	1.737	39	56	0
Schoonmaak	187	115	46	27	852	395	42	92	0
Bouw	161	120	55	47	88	2.811	18	22	0
Vervoer	128	93	44	11	43	0	38	54	0
Land- en tuinbouw	31	22	15	3	6	0	4	6	0
Kleinhandel	589	386	175	101	298	17.682	110	195	0
Groothandel	168	116	48	45	57	45	23	32	0
Horeca	1.615	1.053	349	155	583	14.503	549	927	0
Andere industrieën	319	223	87	77	153	1.306	59	100	0
Andere sectoren	707	487	241	143	673	23.930	103	216	0
<b>Total</b>	<b>4.135</b>	<b>2.769</b>	<b>1.104</b>	<b>658</b>	<b>2.850</b>	<b>62.409</b>	<b>1.007</b>	<b>1.735</b>	<b>0</b>

Bedragen in euro

## Commentaar: Sociale fraude

De sociale fraude kent in België een onrustwekkende omvang. Deze fraudepraktijken brengen niet alleen de financiering van het sociale zekerheidstelsel in gevaar, maar zijn ook een vorm van oneerlijke concurrentie t.o.v. de werkgevers die de reglementering wel naleven. De werknemers die in het zwart tewerkgesteld worden, genieten dan weer dikwijls geen enkele sociale bescherming.

De voornaamste manieren waarop gefraudeerd wordt, zijn :

- de tewerkstelling van werknemers die niet aangegeven worden aan de RSZ (clandestiene vreemdelingen, werklozen, gepensioneerden, bruggepensioneerden, zieke werknemers ten laste van de mutualiteit die verder werken, of werknemers die reeds gedekt zijn door een andere vorm van sociale zekerheid zoals diegenen die het bestaansminimum van het O.C.M.W. genieten, of werknemers die bijklussen);
- de ontduiking van sociale zekerheidsbijdragen door koppelbazen;
- het niet aangeven aan de sociale zekerheid van al de uitgevoerde prestaties (deeltijdse werknemers, overuren van de reguliere werknemers);
- de vele vormen van sociale "spitstechnologie", bedoeld om de betaling van bijdragen te ontwijken (verdoken bezoldigingen, schijnzelfstandigen ...).

Hieronder vindt u het totaal van de gecontroleerde instellingen met personeel in het kader van het zwartwerk gedurende de twee laatste jaren. Onder zwartwerkcontroles dient te worden verstaan de dossiers die **bij inschrijving** werden gecodeerd als betrekking hebbend op één van de vier volgende materies: sociale documenten, vreemde arbeidskrachten, deeltijdse arbeid of mensenhandel.

<b>2011</b>	14.418
<b>2012</b>	14.200
<b>2013</b>	14.195



## **Hoofdstuk 3: Resultaten van de controles in het kader van het samenwerkingsprotocol**

In het kader van deze onderzoeken controleert de dienst Toezicht van de Sociale Wetten de illegale tewerkstelling van werknemers van vreemde nationaliteit, de regelmatige inschrijving van de werknemers in de sociale documenten, hetgeen hand in hand gaat met de aangifte van deze werknemers aan de sociale zekerheid, en, ten slotte, de regelmatige aangifte van de prestaties van deeltijdse werknemers. Andere vormen van sociale fraude (zoals de tewerkstelling van werklozen en schijnzelfstandigen) behoren tot het specifiek controlegebied van andere inspectiediensten (R.S.Z., R.V.A., Sociale inspectie).

De controles uitgevoerd in het kader van het samenwerkingsprotocol leiden er dikwijls toe dat bijkomende onderzoeken moeten uitgevoerd worden door één of meerdere diensten. Indien dit gebeurt in samenwerking met twee of meerdere inspectiediensten spreekt men van "gemeenschappelijk behandelde dossiers". Iedere inspectiedienst, belast met een onderzoek, kan steeds de medewerking vragen van één of meerdere andere inspectiediensten, bevoegd voor de vastgestelde of op te sporen inbreuken (vb. klacht waarin diverse inbreuken worden aangeklaagd). Dergelijke gemeenschappelijk behandelde dossiers staan los van de "systematische gemeenschappelijke controles" die meestal door de arrondissementscellen worden georganiseerd.

Naast de eventuele strafrechtelijke of administratieve gevolgen die uit de vastgestelde inbreuken voortvloeien, zijn er de voor elke dienst specifieke regularisaties :

- loonregularisaties door de dienst Toezicht van de Sociale Wetten;
- regularisaties van de sociale bijdragen of opheffing van sociale voordelen door de Sociale Inspectie (Ministerie van Sociale Zaken) en de Inspectie van de R.S.Z.;
- administratieve sancties, schorsing of terugbetaling van werkloosheidsuitkeringen door de R.V.A.;
- regularisaties in fiscale zaken door Financiën.

### **Gemeenschappelijk behandelde dossiers**

De gemeenschappelijk behandelde dossiers (samenwerking tussen minstens twee verschillende diensten) zijn, hetzij bijkomende onderzoeken die door één of meerdere diensten worden uitgevoerd in opvolging van een gemeenschappelijke systematische controle, hetzij gemeenschappelijke onderzoeken die door een dienst zijn aangevraagd in het kader van een bepaald dossier (bijvoorbeeld een klacht of vraag uitgaande van een Arbeidsauditoraat). In tegenstelling tot de systematische controles die volgens een vooraf vastgestelde kalender worden uitgevoerd kunnen gemeenschappelijke onderzoeken gedurende meerdere maanden worden voortgezet. Het aantal processen-verbaal betreft enkel deze welke door onze inspectiedienst werden opgesteld (ook andere diensten zijn bevoegd en maken proces-verbaal op tijdens de gemeenschappelijke acties).

## **Hoofdstuk 4: Gevolgen gegeven aan de processen-verbaal van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten**

### **Hoofdstuk 4 : Gevolgen gegeven aan de processen-verbaal die werden opgesteld door het Toezicht op de Sociale Wetten**

In 1971 heeft onze afdeling, na het in werking treden van de wet van 30 juni 1971, de bevoegdheid gekregen om een administratieve geldboete op te leggen aan werkgevers die een inbreuk begaan hebben tegen bepaalde sociale wetten. De wetgever is tussengekomen met het doel een sanctieregime in te voeren dat in de plaats kan treden van strafrechtelijke sancties stricto sensu, die men in de meeste sociale wetten vond. De vervolging van inbreuken tegen de arbeidswet gebeurde in die tijd vaak niet, omdat de repressieve actie als te zwaar werd gezien in vergelijking met de sociale schade die men wou herstellen.

Sinds de wet van 30 juni 1971 konden de inbreuken tegen het grootste deel van de sociale wetten dus worden gesanctioneerd door hetzij een strafsancie stricto sensu, hetzij door een administratieve geldboete.

Sinds 1 juli 2011 is het Sociaal Strafwetboek (SSWB) in werking getreden en werd de wet van 1971 opgeheven. Het Sociaal Strafwetboek verzamelt in een enige tekst een coherent geheel van normen met het doel de controleprocedures en sancties te regelen voor de inbreuken op het sociaal recht.

Het Sociaal Strafwetboek is de hoeksteen in de strijd tegen de sociale fraude. Met betrekking tot de inbreuken die worden gevisieerd door de huidige wet van 30 juni 1971, zal er een vermeerdering zijn van 31% inbreuken (voornamelijk in de sociale zekerheid) die worden gesanctioneerd met een administratieve geldboete.

De inbreuken werden gegroepeerd per onderwerp en er werden 4 sanctieniveaus voorzien. Het eerste sanctieniveau voorziet enkel een administratieve geldboete. Op deze manier zijn een aantal inbreuken onttrokken aan de sfeer van het strafrecht.

#### **Procedure om een administratieve geldboete op te leggen**

De procedure begint meteen (E)-proces-verbaal, opgesteld door een inspectiedienst : politie, TSW, SI (FOD SZ), RVA...

Behalve voor de inbreuken die worden gesanctioneerd op niveau 1, treedt de directie van de administratieve geldboetes op, wanneer de arbeidsauditeur die verantwoordelijk is voor strafrechtelijke vervolging van de inbreuken die zijn vastgesteld door de verschillende inspectiediensten, afziet van een strafrechtelijke vervolging. Hij kan dit doen omwille van verschillende redenen, vaak omdat hij van oordeel is dat de administratieve geldboete een juistere sanctie is voor het betreffende gedrag of omwille van andere motieven, of omdat hij er niet ik zal slagen om de strafrechtelijke procedure binnen een redelijke termijn tot een einde te brengen.

Eenmaal de auditeur dus de directie van de administratieve geldboetes inlicht dat hij afziet van een strafrechtelijke vervolging, neemt de procedure een aanvang. De overtreder/overtreedster wordt, per aangetekende brief, uitgenodigd om zijn verdedigingsmiddelen voor te leggen. Hij/zij kan zijn/haar verdedigingsmiddelen voelleggen binnen een termijn van dertig dagen, hetzij geschreven (ook via e-mail), hetzij mondeling (bij de directie van de administratieve geldboetes of bij de dichtstbijzijnde inspectiedienst).

Wanneer de termijn voorbij is, onderzoekt de dossierbeheerder alle elementen à charge en à décharge. Hij onderzoekt vooral of de controle, die aanleiding heeft gegeven tot het PV, in alle wettelijkheid is opgesteld, onder andere met respect van de regels met betrekking tot de toegang van bewoonde ruimtes, en of de procedureregels gerespecteerd zijn. Men kijkt ook na of de inbreuken die gepleegd zijn correct zijn vastgesteld op juridisch gebied.

Dit alles gebeurt in het licht van het eigenlijke PV, maar ook van het bijkomend onderzoek dat de inspectie eventueel gedaan heeft op vraag van de arbeidsauditeur en de verdedigingsmiddelen die door de werkgever zijn aangebracht.

Een voorstel tot beslissing wordt vervolgens door de dossierbeheerder aan het diensthoofd gepresenteerd, hetzij in de vorm van een administratieve geldboete, waarvan het bedrag afhangt van het al dan niet aannemen van verzachtende omstandigheden en van een eventueel uitstel of een klassering zonder gevolg.

De beslissing tot opleggen van een administratieve geldboete wordt meegedeeld aan de werkgever met een aangetekende brief. De overtreder beschikt over de mogelijkheid van een beroep voor de arbeidsrechtbank, binnen een periode van drie maanden, te tellen vanaf de bekendmaking van de beslissing. In geval van beroep werken de juristen en criminologen van de dienst zelf de conclusies als antwoord op het verzoek van de werkgever uit. Er wordt een advocaat aangesteld om deze conclusies neer te leggen en de dienst te vertegenwoordigen voor de rechtbank.

#### Verdeling per gerechtelijk arrondissement van de inbreuken meegedeeld aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst

Totaal aantal PV opgesteld per directie (2013)		
Aalst	100	2,78%
Antwerpen	195	5,43%
Arlon	98	2,73%
Brugge	223	6,21%
Bruxelles/Brussel	423	11,77%
Charleroi	175	4,87%
Gent	303	8,43%
Halle-Vilvoorde	153	4,26%
Limburg	277	7,71%
Kortrijk	53	1,48%
Leuven	82	2,28%
Liège	270	7,51%
Mechelen	66	1,84%
Mons	130	3,62%
Namur	87	2,42%
Nivelles	221	6,15%
Roeselare	29	0,81%
Sint-Niklaas	127	3,53%
Tournai	75	2,09%
Turnhout	78	2,17%
Verviers	47	1,31%
Directie van het vervoer	23	0,64%
Covron	358	9,96%
<b>Totaal</b>	<b>3593</b>	<b>100,00%</b>

## Overzicht van het aantal inbreuken medegedeeld door TSW aan de Arbeidsauditoraten en de Studiedienst en de eraan gegeven gevolgen

Hierbij dient te worden opgemerkt dat de Studiedienst niet alleen de processen-verbaal opgesteld door TSW ontvangt, maar ook deze opgesteld door andere sociale inspectiediensten (de AD Toezicht van het Welzijn op het werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid en de inspectiediensten van RVA en RSZ), door de inspectiediensten van Gewesten evenals door de politiediensten.

Jaar	Totaal aantal inbreuken vastgesteld door TSW	Aantal inbreuken gesanctioneerd door een strafrechtelijke geldboete	Aantal inbreuken waarvoor nog geen definitieve beslissing werd genomen door de arbeidsauditeur	Aantal inbreuken gesanctioneerd door een administratieve geldboete	Aantal inbreuken geklasseerd zonder gevolg	Aantal inbreuken nog te behandelen door de juristen van de Studiedienst	Totaal aantal door de studiedienst behandelde inbreuken
2012	6.163	1.595	494	1.932	882	1.268	4.082
2013	7.364	1.857	1.541	750	298	2.920	3.968
<b>Total</b>	<b>13.527</b>	<b>3.452</b>	<b>2.035</b>	<b>2.682</b>	<b>1.180</b>	<b>4.188</b>	<b>8.050</b>

De inbreuken, vastgesteld door de dienst Toezicht van de Sociale Wetten, maken een belangrijk deel uit van het totaal aantal inbreuken die aan de Studiedienst werden meegedeeld.

Voor de jaren 2012 tot 2013 bedroeg het aandeel van TSW :

- in 2012: 3.679 inbreuken op een totaal van 10.879 hetzij 33,82%
- in 2013: 3.328 inbreuken op een totaal van 11.180 hetzij 29,77%

# Bijlage 1: Toezicht op de Sociale Wetten in cijfers

Overzicht van de opdrachten naar wetgeving en aard

Code Aard	01	02	04	06	Total
	Aantal dossiers	Aantal dossiers	Aantal dossiers	Aantal dossiers	Aantal dossiers
Wetgeving					
UITZENARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSCHEQUES	884	7	14		905
LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)	1	1			2
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	167	10	4		181
STUDENTENKONTRAKTEN	5				5
VALSE ZELFSTANDINGEN	18				18
INDUSTRIELE LEEROVEREENKOMST	1				1
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN				1	1
BESCHERMING LOON	3845	8			3853
FEESTDAGEN	159	1			160
SLUITING ONDERNEMINGEN		1			1
FONDS DIAMANTNIJVERHEID	23				23
ARBEIDSWET	912	20	18		950
ARBEIDSDUUR	2				2
NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	5	1			6
DEELTIJDSE ARBEID	618	7	3	1	629
WET BOUWERKEN	39				39
REGISTRATIE WERFCONTROLE	252		17		269
MENSENHANDEL	103	1			104
ARBEIDSREGLEMENT	1180	20	7	220	1427
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	1667	4			1671
VERVOER EG VERORDENINGEN	744	50			794
DELOCALISATIE VERVOER	10				10
HAVENARBEID	2				2
GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE	14				14
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	105				105
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	902	20	2	2	926
WET CAO'S EN PC'S	317	9	1637	1	1964
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	59	3	12	1	75
CAO'S PARITAIRE COMITES	6084	24	4	1	6113
ANDERE	20				20
SOCIALE DOKUMENTEN	12460	48	2	1	12511
ARBEIDSINSPECTIE	62	4			66
BRUGPENSIOEN	3	1			4
STAGIAIRS	1	1			2
LOOPBAANONDERBREKING	10	1			11
EDUCATIEF VERLOF	4				4
TOTAL	30678	242	1720	228	32868

Legende

- 01 Klacht
- 02 verzoek om toelating
- 03 toelatingen en afwijkingen
- 04 verzoek om verzoening

## Overzicht van de klachten volgens oorsprong

Oorsprong	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	90	95	99	Total
Klachten												Klachten
Wetgeving												
UITZENARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSCHEQUES	68	0		0	0	0	0			6	9	83
LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)		0			0							0
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	132	0		0	0	0				2	1	135
STUDENTENKONTRAKTEN	3					0	0					3
VALSE ZELFSTANDINGEN	1				0		0		0			1
INDUSTRIELE LEEROVEREENKOMST					0							0
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN		0										0
BESCHERMING LOON	3.278	0	0	0	0	0	0		0	25	26	3.329
FEESTDAGEN	84	0		0	0	0				1	1	86
SLUITING ONDERNEMINGEN					0							0
FONDS DIAMANTNIJVERHEID			0									0
ARBEIDSWET	418	0		0	0	0	0			72	25	515
ARBEIDSDUUR					0					1		1
NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN		0			0		0					0
DEELTIJDSE ARBEID	74	0		0	0	0	0	0		5	8	87
WET BOUWERKEN	1			0	0	0	0			2	2	5
REGISTRATIE WERFCONTROLE	1		0	0	0	0	0	0		2	1	4
MENSENHANDEL	1			0			0	0			7	8
ARBEIDSREGLEMENT	84	0	0	0	0	0	0	0		7	7	98
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	15	0		0	0	0	0	0	0	24	17	56
VERVOER EG VERORDENINGEN	13			0	0	0	0	0		1		14
DELOCALISATIE VERVOER		0			0		0	0				0
HAVENARBEID				0	0							0
GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE	5				0						4	9
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	2		0	0	0							2
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	86	0			0					1		87
WET CAO'S EN PC'S	118	0	0	0	0	0	0			4	2	124
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	37	0		0	0	0	0			1	1	39
CAO'S PARITAIRE COMITES	1.519	0	0	0	0	0	0	0	0	36	20	1.575
ANDERE	14				0		0					14
SOCIALE DOKUMENTEN	575	0	0	0	0	0	0	0	0	435	236	1.246
ARBEIDSINSPECTIE		0		0	0	0	0		0			0
BRUGPENSIOEN	2						0					2
STAGIAIRS		0			0							0
LOOPBAANONDERBREKING	6					0						6
EDUCATIEF VERLOF	3				0							3
TOTAL	6.540	0	0	0	0	0	0	0	0	625	367	7.532

## **Legende**

- 00 – 01 werknemers en werknemersorganisaties
- 10 – 11 werkgevers en werkgeversorganisaties
- 20 Sociaal secretariaat
- 30 – 32 Fondsen voor bestaanszekerheid
- 40 – 41 Rechterlijke machten
- 50 – 59 FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg
- 70 – 79 Andere openbare diensten
- 80 Arrondissementscel
- 95 Anoniem
- 99 Andere



## Overzicht van de andere opdrachten naar wetgeving en oorsprong

Oorsprong	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	90	95	99	Total
Andere												Andere
Wetgeving												
UITZENARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSCHEQUES	0	24		37	672	61	27			0	1	822
LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)		1			1							2
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	3	13		9	16	5				0	0	46
STUDENTENKONTRAKTEN	0					1	1					2
VALSE ZELFSTANDINGEN	0				8		8		1			17
INDUSTRIELE LEEROVEREENKOMST					1							1
NIET-RECURRENTE-VOORDELEN		1										1
BESCHERMING LOON	3	9	3	329	140	35	3		1	1	0	524
FEESTDAGEN	0	3		2	35	34				0	0	74
SLUITING ONDERNEMINGEN					1							1
FONDS DIAMANTNIJVERHEID			23									23
ARBEIDSWET	3	44		60	280	33	15			0	0	435
ARBEIDSDUUR					1					0		1
NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN		2			3		1					6
DEELTIJDSE ARBEID	1	11		96	200	34	198	2		0	0	542
WET BOUWERKEN	0			2	22	1	9			0	0	34
REGISTRATIE WERFCONTROLE	0		1	4	151	20	88	1		0	0	265
MENSENHANDEL	1			8		5	82				0	96
ARBEIDSREGLEMENT	14	494	1	26	760	16	16	2		0	0	1.329
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	0	15		150	544	205	639	58	4	0	0	1.615
VERVOER EG VERORDENINGEN	4			7	58	10	16	685		0		780
DELOCALISATIE VERVOER		1			7		1	1				10
HAVENARBEID				1	1							2
GELIJKE BEHANDELING M/V DISCRIMINATIE	0				5						0	5
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	0		99	1	3							103
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	11	14			814					0		839
WET CAO'S EN PC'S	33	91	19	9	1.663	18	3			0	4	1.840
CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD	1	13		3	8	10	1			0	0	36
CAO'S PARITAIRE COMITES	8	41	627	151	3.494	163	48	3	3	0	0	4.538
ANDERE	0				5		1					6
SOCIALE DOKUMENTEN	2	30	1	1.142	2.609	367	6.791	304	19	0	0	11.265
ARBEIDSINSPECTIE		1		57	4	1	2		1			66
BRUGPENSIOEN	1						1					2
STAGIAIRS		1			1							2
LOOPBAANONDERBREKING	1					4						5
EDUCATIEF VERLOF	0				1							1
TOTAL	86	809	774	2.094	11.508	1.023	7.951	1.056	29	1	5	25.336

Sinds 1 januari 2009 werden « klachten » en « andere onderzoeken » samengebracht onder de noemer « controle »

## **Legende**

- 00 – 01 werknemers en werknemersorganisaties
- 10 – 11 werkgevers en werkgeversorganisaties
- 20 Sociaal secretariaat
- 30 – 32 Fondsen voor bestaanszekerheid
- 40 – 41 Rechterlijke machten
- 50 – 59 FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg
- 70 – 79 Andere openbare diensten
- 80 Arrondissementscel
- 95 Anoniem
- 99 Andere

## Aantal opdrachten per activiteitssector

Jaar	2013
	Aantal dossiers
<b>Sectors</b>	
<b>Teelt van gewassen, veeteelt, jacht en diensten in verband met deze activiteiten</b>	626
Bosbouw en de exploitatie van bossen	34
Visserij en aquacultuur	7
Overige winning van delfstoffen	33
Vervaardiging van voedingsmiddelen	869
Vervaardiging van dranken	28
Vervaardiging van textiel	73
Vervaardiging van kleding	28
Vervaardiging van leer en van producten van leer	2
Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout en van kurk, exclusief meubelen; ve	54
Vervaardiging van papier en papierwaren	21
Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	51
Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten	3
Vervaardiging van chemische producten	76
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	16
Vervaardiging van producten van rubber of kunststof	65
Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten	173
Vervaardiging van metalen in primaire vorm	45
Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten	545
Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	36
Vervaardiging van elektrische apparatuur	53
Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g.	157
Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers	49
Vervaardiging van andere transportmiddelen	21
Vervaardiging van meubelen	96
Overige industrie	37
Reparatie en installatie van machines en apparaten	91
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	31
Winning, behandeling en distributie van water	1
Afvalwaterafvoer	9
Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning	154
Sanering en ander afvalbeheer	15
Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	2584
Weg- en waterbouw	387
Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	5014
Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	684

Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en mo	1635
Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen	2990
Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	1793
Vervoer over water	22
Luchtvaart	8
Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	240
Posterijen en koeriers	151
Verschaffen van accommodatie	295
Eet- en drinkgelegenheden	5399
Uitgeverijen	28
Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgev	52
Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	7
Telecommunicatie	52
Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aan	166
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	25
Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	135
Verzekeringen, herv verzekeringen en pensioenfondsen, exclusief verplichte sociale verzekeri	17
Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	121
Exploitatie van en handel in onroerend goed	262
Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	135
Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer	191
Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen	208
Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied	26
Reclamewezen en marktonderzoek	96
Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	64
Veterinaire diensten	10
Verhuur en lease	191
Terbeschikkingstelling van personeel	1495
Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	54
Beveiligings- en opsporingsdiensten	81
Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging	1387
Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelij	217
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	100
Onderwijs	226
Menselijke gezondheidszorg	306
Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting	311
Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	437

<b>Creative activiteiten, kunst en amusement</b>	158
<b>Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele activiteiten</b>	33
<b>Loterijen en kansspelen</b>	29
<b>Sport, ontspanning en recreatie</b>	351
<b>Verenigingen</b>	258
<b>Reparatie van computers en consumentenartikelen</b>	43
<b>Overige persoonlijke diensten</b>	766
<b>Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel</b>	39
<b>Niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door particuliere huishoudens vo</b>	36
<b>Extraterritoriale organisaties en lichamen</b>	52
<b>TOTAL</b>	<b>32868</b>

## Overzicht van de vaststellingen naar wetgeving en gevolgen

Gevolg	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Total
	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant	Aant
<b>Wetgeving</b>											
<b>UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID</b>	166	194	63	603	200	8	29	8	3	15	1289
<b>AO BET. SPORTBEOEFENAARS</b>	1	1			1						3
<b>DIENSTENCHEQUES</b>	1	4	1	24	27			1	8	1	67
<b>LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)</b>		2		9	3						14
<b>ARBEIDSOVEREENKOMSTEN</b>	41	170	4	101	159	7	5	9	4	32	532
<b>STUDENTENKONTRAKTEN</b>	9	8	16	7	3				5	2	50
<b>VALSE ZELFSTANDINGEN</b>		1	1	4	15		2		12	1	36
<b>INDUSTRIELE LEEROVEREENKOMST</b>				3							3
<b>NIET-RECURRENTE-VOORDELEN</b>					2	2	1				5
<b>BESCHERMING LOON</b>	1090	3396	840	1573	1400	255	268	87	4	45	8958
<b>FEESTDAGEN</b>	94	1160	57	620	84	6	9	19		10	2059
<b>BESTAANSZEKERH. (ZIE ED02.06)</b>		2	1		3				1		7
<b>SLUITING ONDERNEMINGEN</b>					3		1			1	5
<b>FONDS DIAMANTNIJVERHEID</b>		26			3	1					30
<b>SOC. ABONNEMENT (GEEN CAO)</b>				1							1
<b>ARBEIDSWET</b>	62	71	18	107	131	6	32	1		32	460
<b>KINDERARBEID</b>	10		6	7	10						33
<b>VERBOD ARBEID TE VERRICHTEN</b>	2			1	2						5
<b>ZONDAGRUST</b>	23	22	22	13	14		5		1	3	103
<b>ARBEIDSDUUR</b>	214	704	101	407	214	8	77	14	3	39	1781
<b>ARBEID JEUGDIGE WERKNEMERS</b>			1		1						2
<b>NACHTARBEID</b>	6	2	8	9	3					2	30
<b>NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN</b>	3		1	6	1					4	15
<b>DEELTIJDE ARBEID</b>	1104	654	1007	969	231	19	20	4	397	146	4551
<b>UITVOERING BOUWWERKEN</b>	7	1	14	22	147		1		1	2	195
<b>ARBEIDSDUUR IN DE BOUWSECTOR (KB213)</b>	1	1	2	12	3					1	20
<b>AANVRAAG REGISTRATIE</b>	1			2	26					1	30
<b>30TER</b>	11	347		464	171	10		7	229	15	1254
<b>MENSENHANDEL</b>			3	52	41	1	2		2	1	102
<b>ARBEIDSREGLEMENT</b>	2441	4949	771	956	487	64	56	47	9	95	9875
<b>CG00</b>	18	19	370	426	133	7	28		166	5	1172
<b>VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN</b>		1	34	14	7		1		24		81
<b>LIMOSA</b>	124	109	218	905	153	11	24	3	91	8	1646
<b>VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN (BEROEPSKAART)</b>		56	6	29	35	4	5		19	4	158
<b>PRESTATIES IN VREDESTIJD</b>	1	1									2
<b>TAXIS</b>					2						2
<b>EEG-VERORDERING 3820/85</b>	26	3	9	340	330		6		30	3	747
<b>EEG-VERORDENING 3821/85</b>	44	2	19	46	46		46		6		209
<b>DELOCALISATIE VERVOER</b>	4			6	4		1				15
<b>HAVENARBEID</b>	1	2	3	1	1						8
<b>GELIJKE BEHANDELING M/V</b>				1	4		1				6
<b>BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE</b>				5	19						24

<b>EXTRA-LEGAAL PENSIOEN</b>		99	2		26	2	2	5			<b>136</b>
<b>SOCIALE ZEKERHEID</b>	7	4616	32	51	49	6	9	35	53	2	<b>4860</b>
<b>ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)</b>	5	2		12	40		5			2	<b>66</b>
<b>BESCHERMING PERSENEELAFGEVAARDIGDEN (1.1.97)</b>				1	3						<b>4</b>
<b>INLICHTINGEN OVER DE ONDERNEMING (1.1.97)</b>					1						<b>1</b>
<b>EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD</b>				1							<b>1</b>
<b>EB04</b>	588	66		601	200			310		1	<b>1766</b>
<b>WET CAO'S EN PC'S</b>	4	35	1	39	1757	10	119	12		116	<b>2093</b>
<b>CAO'S NAT. ARBEIDSRAAD</b>	22	45	8	51	49	2	3	1	1	8	<b>190</b>
<b>CAO'S PARITAIRE COMITES</b>	335	6894	658	6256	1594	172	226	464	7	61	<b>16667</b>
<b>SOCIALE DOKUMENTEN</b>	773	2143	2511	10035	2448	184	153	67	955	109	<b>19378</b>
<b>ARBEIDSINSPECTIE</b>	8	11	635	1	65	11		2	7	5	<b>745</b>
<b>BRUGPENSIOEN</b>	1	1		1	3				1		<b>7</b>
<b>STAGIAIRS</b>						1					<b>1</b>
<b>STARTBANEN (ROSETTA-PLAN)</b>			1	1							<b>2</b>
<b>LOOPBAANONDERBREKING</b>		7		2	3			1		1	<b>14</b>
<b>EDUCATIEF VERLOF</b>		7			2					2	<b>11</b>
<b>ZA</b>		63	1	1	5		4		72		<b>146</b>
<b>ZB</b>		22						1	1		<b>24</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7248</b>	<b>25919</b>	<b>7445</b>	<b>24798</b>	<b>10364</b>	<b>797</b>	<b>1141</b>	<b>1098</b>	<b>2112</b>	<b>775</b>	<b>81697</b>

## Legende

- 01 = waarschuwing
- 02 = regularisatie
- 03 = pro justitia
- 04 = geen inbreuk
- 05 = gunstig afgesloten
- 06 = ongunstig afgesloten
- 07 = doorzending
- 08 = regularisatie zonder bezoek

## Overzicht van de regularisaties per wetgeving

	Regul	WN regul	Nt geldregul	WN nt geld	Geld. regul	WN geld.regul	Bedrag regul
Wetgeving							
UITZEND- EN TIJDELIJKE ARBEID	202	806	193	737	9	65	37.845
AO BET. SPORTBEOEFENAARS	1	1	1	1	0	0	0
DIENSTENCHEQUES	5	129	5	69	0	0	0
LEEROVEREENKOMST (MIDDENSTAND)	2	2	2	2	0	0	0
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	179	341	84	206	95	128	170.177
STUDENTENKONTRAKTEN	8	10	8	6	0	0	0
VALSE ZELFSTANDINGEN	1	21	1	2	0	0	0
BESCHERMING LOON	3.483	15.156	1.384	10.175	2.099	4.975	7.471.737
FEESTDAGEN	1.179	7.984	42	1.708	1.137	6.276	1.554.797
BESTAANSZEKERH. (ZIE ED02.06)	2	8	2	7	0	0	0
FONDS DIAMANTNIJVERHEID	26	202	3	202	23	0	47.961
ARBEIDSWET	72	319	21	147	51	172	205.779
ZONDAGRUST	22	162	5	24	17	136	80.483
ARBEIDSDUUR	718	7.183	86	1.054	632	6.126	4.528.629
NACHTARBEID	2	34	0	0	2	34	40.592
DEELTIJDESE ARBEID	658	2.850	642	2.252	16	32	62.409
UITVOERING BOUWWERKEN	1	1	1	1	0	0	0
ARBEIDSDUUR IN DE BOUWSECTOR (KB213)	1	1	1	1	0	0	0
30TER	354	680	67	82	287	429	2.481.170
MENSENHANDEL	0	3	0	0	0	0	0
ARBEIDSREGLEMENT	4.996	21.930	4.991	21.908	5	10	4.818
CG00	19	295	19	35	0	0	0
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	1	34	1	1	0	0	0
LIMOSA	112	577	110	380	2	8	2
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN (BEROEPSKAART)	56	83	56	71	0	0	0
PRESTATIES IN VREDESTIJD	1	1	0	0	1	1	873
EEG-VERORDERING 3820/85	3	36	1	5	2	3	4.575
EEG-VERORDENING 3821/85	2	6	2	0	0	0	0
HAVENARBEID	2	2	2	2	0	0	0
EXTRA-LEGAAL PENSIOEN	104	464	18	162	86	302	387.648
SOCIALE ZEKERHEID	4.651	25.002	44	2.939	4.607	21.872	26.900.211
ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN (OR+COMITE)	2	229	2	229	0	0	0
EB04	376	0	376	0	0	0	0
WET CAO'S EN PC'S	47	148	45	144	2	4	412
CAO'S NAT. ARBEIDSRaad	46	597	13	442	33	154	128.138
CAO'S PARITAIRE COMITES	7.358	48.702	432	11.292	6.926	37.393	17.281.692
SOCIALE DOKUMENTEN	2.210	9.429	2.168	7.770	42	100	394.413
ARBEIDSINSPECTIE	13	8	13	3	0	0	0
BRUGPENSIOEN	1	1	1	0	0	0	0
LOOPBAANONDERBREKING	8	12	7	4	1	8	11.496
EDUCATIEF VERLOF	7	7	4	4	3	3	1.102
ZA	63	1.247	10	209	53	917	9.162.727
ZB	23	96	22	95	1	0	42
<b>TOTAL</b>	<b>27.017</b>	<b>144.799</b>	<b>10.885</b>	<b>62.371</b>	<b>16.132</b>	<b>79.148</b>	<b>70.959.727</b>



## Overzicht van de bezoeken

Plaats	01	02	03	Total
	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez
Bezoeken				
<b>OPGELEGDE CONTROLE</b>	24500	1867	7236	<b>33603</b>
<b>GEWONE CONTROLE</b>	8424	216	5841	<b>14481</b>
<b>INLICHTINGSBEZOEK</b>	855	141	642	<b>1638</b>
<b>VRUCHTELOOS BEZOEK</b>	2851	7	233	<b>3091</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36630</b>	<b>2231</b>	<b>13952</b>	<b>52813</b>

## Overzicht van de systematische controlebezoeken naar wetgeving en oorsprong

Oorsprong	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	95	99	Total
	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez	Aant bez
Wetgeving											
UITZENARBEID, BETAALDE SPORT. DIENSCHEQUES								1			1
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN						1					1
ARBEIDSWET	1			15							16
DEELTIJDSE ARBEID				2							2
REGISTRATIE WERFCONTROLE						1					1
MENSENHANDEL						1					1
ARBEIDSREGLEMENT		1									1
VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN	1			20	4	4	10		3		42
VERVOER EG VERORDENINGEN					5	1	14				20
CAO'S PARITAIRE COMITES			1	27							28
SOCIALE DOKUMENTEN	3		1	578	19	1469	9		13	8	2100
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>642</b>	<b>28</b>	<b>1477</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>2213</b>

### Legende

- 00 – 01 werknemers en werknemersorganisaties
- 10 – 11 werkgevers en werkgeversorganisaties
- 20 Sociaal secretariaat
- 30 – 32 Fondsen voor bestaanszekerheid
- 40 – 41 Rechterlijke machten
- 50 – 59 FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg
- 70 – 79 Andere openbare diensten
- 80 Arrondissementscel
- 95 Anoniem
- 99 Andere