

# IRIS | international research institute on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Patrick Humblet**

**Vakgroep Sociaal Recht  
Universiteit Gent**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

# IRIS

international research institute  
on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Bruno Debaenst**

**Instituut voor Rechtsgeschiedenis  
Universiteit Gent**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)



***‘When it takes three to  
tango’***

Enkele rechtshistorische beschouwingen  
op de uitzendarbeid in België

Dr. Bruno Debaenst

Gent – 21 november 2012

# Het juridisch kader van de arbeidsrelaties in de 19<sup>de</sup> eeuw

- Liberale opvatting: contractuele vrijheid
  - Sluiten overeenkomst
  - Uitvoeren overeenkomst
- Reactie tegen het corporatisme van het Ancien Régime; Code civil 1804
- Arbeid = koopwaar
- 'Romaans' model – contractueel

# De geboorte van de moderne arbeidsovereenkomst - 1900

- Theorie **Charles-Xavier Saintelette** 1884:
- Vanuit een analyse van de **moderne industrie**:  
Vaststelling feitelijk gezag en ondergeschiktheid

*'d'après ses ordres, sous sa  
direction et sous son contrôle' (...)*

*'En somme, l'examen du fait nous  
montre le patron acquérant **par le  
contrat**, exerçant, de plus en plus  
impérieusement, **le droit de  
surveiller, de diriger, de  
commander l'ouvrier**'*

# De geboorte van de moderne arbeidsovereenkomst - 1900

- In ruil voor gezag: 'garantieverplichting' werkgever inzake arbeidsongevallen
  - 1900: opname van gezag in de wet
  - In ruil: vergoeding arbeidsongevallen 1903
  - Dus: arbeidsovereenkomst als bron van verplichtingen
- = 'Germaans' model = 'statutair'

# Verdere ontwikkeling 'Germaans model' in de 20<sup>ste</sup> eeuw

- Arbeidsovereenkomst als aanknopingspunt van sociale zekerheid
- Model: fabrieksarbeid met vast dienstverband
- Probleem: statisch <> groeiende noodwendigheid van flexibiliteit arbeidsmarkt  
(conjunctuurschommelingen, ...)
- Antwoord: 'uitzendarbeid'

# Uitzendarbeid

- Probleem 1: verbod arbeidsbemiddeling tegen betaling ('arbeid is geen koopwaar')
- Probleem 2: koppelbazerij (ontwijken sociale zekerheid)
- Probleem 3: in een juridisch vagevuur: kwalificatie? Past niet in binair model: 'gezag'?

**Wet 18 juni 1976** 'houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers'

- 'Voorlopig' ~ ideologische strijd
- Wet in ieders belang:
  - Uitzendkantoren
  - Uitzendkracht
  - Vaste werknemers
  - Gebruiker
  - Overheid

**Wet 18 juni 1976** 'houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers'

- Uitzendarbeid: oplossing: ontdebellen 'gezag'

### **1) Gezag < arbeidsovereenkomst:**

- Uitzendbureau: werkgever

- Uitzendkracht: werknemer

Arbeidsovereenkomst als aanknopingspunt voor sociale rechten

**'de jure' gezag** ~ cfr. liberale interpretatie

'gezag' 19<sup>de</sup> eeuw



Wet 18 juni 1976 'houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers'

Ontdubbeling 'gezag'

## 2) Gezag gebruiker

Gebruiker: **'de facto' gezag** over de uitzendkracht

~ cfr. feitelijke interpretatie gezag Sainctelette

= *'le droit de surveiller, de diriger, de commander l'ouvrier'*

# Epiloog

‘Uitzendarbeid’ als ‘conflicthaard’ gepacificeerd

Probleem: nieuwe discussies, door nieuwe vormen van terbeschikkingstelling

< sociaal statuut?

< gezag? Flexibiliteit: zowel oplossing als deel van het probleem

Cfr. art. 31 wet 24 juli 1987: '**Verboden** is de activiteit die buiten de in de hoofdstukken I en II voorgeschreven regels, (...) om door hen in dienst genomen werknemers **ter beschikking te stellen** van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het **gezag** uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt'

Maar: art. 31 § 1, 2de lid wet 1987 (ingevoerd in 2000):

*‘Geldt evenwel **niet** als de uitoefening van een **gezag** in de zin van dit artikel, het naleven door de derde van de verplichtingen die op hem rusten inzake het welzijn op het werk, alsook instructies die door de derde worden gegeven in uitvoering van de overeenkomst die hem met de werkgever verbindt, zowel inzake arbeids- en rusttijden als inzake de uitvoering van het overeengekomen werk’*

# Besluit

Het juridisch vatten van arbeidsrelaties is een *'work in progress'*

Belangrijke (historische) elementen hierbij:

- Nood aan zekerheid inzake sociaal statuut terbeschikkinggestelden
- Nood aan wettelijke afbakening 'gezag'

# IRIS

international research institute  
on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Marc Willems**

**Inspectie Werk en Sociale Economie  
Vlaamse Overheid**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)



## IRIS - Studiedag triangulaire arbeidsrelaties

### Uitzendarbeid en –kantoren

de heer Marc Willems, afdelingshoofd inspectie Werk en Sociale Economie

21 november 2012





# Voorafgaande bemerking

- ➔ Perspectief en gegevens Vlaams Gewest
- ➔ Geen arbeidsmarktstudie
- ➔ Enkel een aantal gegevens



# I Van fenomeen in de 'marge' naar speler op de arbeidsmarkt

## ➔ Evolutie

➔ Vroeger: terughoudend

➔ Evolutie: toegestaan – gedeeltelijk

## ➔ Flexwerk binnen arbeidsmarktbeleid



## II Wettelijke bepalingen

Enkel de belangrijkste worden aangeduid.

### ➔ Federaal

- ➔ Wet van 24 juli 1987
- ➔ Diverse verbindend verklarende cao's

### ➔ Vlaams Gewest

- ➔ Decreet van 10 december 2010 betreffende private arbeidsbemiddeling (in voege 1 januari 2011)
- ➔ Besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2010
- ➔ Decreet van juni 2012 betreffende private arbeidsbemiddeling



## II Wettelijke bepalingen

- ➔ Ingevolge nieuwe Europese Dienstenrichtlijn
- ➔ Enkel nog erkenning voor uitzendbureaus
- ➔ Andere bemiddelingsbureaus → algemene voorwaarden
  
- ➔ Verschuiving in aandacht opvolging
  - ➔ Voorheen → erkenning als uitvalbasis voor onder andere controles
  - ➔ Nu → zoeken naar nieuwe wegen – eigen opsporing
  - ➔ Meer aandacht voor gebruikers zowel inzake
    - ➔ opsporing
    - ➔ preventie



# III Cijfergegevens (Vlaams Gewest)

## ➔ Tewerkstelling

➔ Per dag ongeveer 90.000 uitzendkrachten

➔ Per jaar: 380.000

➔ 'nieuwe' sectoren, bijvoorbeeld

➔ Jobstudenten

➔ Dienstchequeondernemingen

➔ Specifieke niches binnen onder meer

- Horeca
- zorgsector



### III Cijfergegevens (Vlaams Gewest)

#### ➔ Aantal erkenningen

Bron: Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

Jaar	Erkende uitzendbureaus	Nieuwe uitzendbureaus	Geschrapte uitzendbureaus	Ingetrokken uitzendbureaus
	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal
2010	171	18	4	0
2011	179	13	4	1



# III Cijfergegevens (Vlaams Gewest)

## ➔ Controles door Inspectie Werk en Sociale Economie

	2005		2006		2007		2008	
	Controles	Inbreuken	Controles	Inbreuken	Controles	Inbreuken	Controles	Inbreuken
	49	2	45	25	108	109	136	89
Totaal aantal controles	277		299		437		604	
Aantal erkende bureaus								

	2009		2010		2011	
	Controles	Inbreuken	Controles	Inbreuken	Controles	Inbreuken
	101	60	87	77	99	71
Totaal aantal controles	368		201		148	
Aantal erkende bureaus						

*verruimt je blik op werk*

## IV Nog een aantal elementen

### ➔ Kenmerken

#### ➔ Jobeffect

➔ Flexibel

➔ Tijdelijk – onzekerheid

➔ Inwisselbaar

### ➔ CAO bepalingen inzake o.m. loon in sectoren van toepassing op uitzendkrachten

➔ Specifieke bepalingen / elementen niet steeds

### ➔ Door gebruikers / bedrijven aangewend als HR instrument en wervingskanaal

### ➔ Arbeidsmarkt: ‘toegangspoort’ / instroomkanaal





# IV Nog een aantal elementen

## Instroomkanaal

- ➔ Jongeren
- ➔ Studentenarbeid
- ➔ Kansengroepen
- ➔ Uitbesteding bedrijven van de instroom = werving
- ➔ Nieuwe markten, bijvoorbeeld dienstencheques
- ➔ Facilitator



# V Ter overdenking

- ➔ Bemiddeling door private organisatie en verhouding met 'overheidstaak'
- ➔ Federale en gewestelijke bevoegdheden
- ➔ Vrije markt – vrij verkeer personen en diensten – 'vrije sociale fraude'?
  - ➔ Knelpuntsectoren – kritische sectoren
  - ➔ 'Wild West'?
  - ➔ Europa – quid opmerkingen: akkoord maar ...
- ➔ Arbeidsmarktspeler versus rechten en plichten werkzoekenden



# V Ter overdenking

- ➔ Nood aan nieuwe wetgeving?
- ➔ Controle / toezicht
  - ➔ Nodig?
  - ➔ Hoe?
  - ➔ Door wie?



**Je bent  
van harte uitgenodigd  
vragen te stellen**



# IRIS

international research institute  
on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Onno Brinkman**

**Directie Arbeidsverhoudingen**

**Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
(Nederland)**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## Aanpak Malafide Uitzendbureaus in Nederland

Triangulaire arbeidsrelaties

Gent, 21 november 2012

Onno Brinkman

+31 70 333 5865

[obrinkman@minszw.nl](mailto:obrinkman@minszw.nl)



## Oud probleem, nieuwe urgentie

- Bestrijding malafide uitzendbureaus is niet van vandaag of gisteren.
- Arbeidsmigratie uit de Midden- en Oost-Europese landen heeft nieuwe impuls gegeven.
- Parlementair onderzoek *Lessen uit Recente Arbeidsmigratie* (2011):
  - *De commissie is er van geschrokken dat er in Nederland 5 000–6 000 malafide uitzendbureaus zijn die meer dan 100 000 personen bemiddelen. Hierdoor worden arbeidsmigranten regelmatig onderbetaald, en soms zelfs uitgebuit.*
  - Aanbeveling om het aantal malafide uitzendbureaus te reduceren tot nul in twee jaar tijd.
- De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft uitdaging aangenomen.





## Kerncijfers

Uitzendwerknemers 750.000 (200.000 fte's)

= 4% van de banen

= 2,5 % van de arbeidsmarkt (België = 2%)

Gecertificeerde bureaus 2.665

Leden bij werknemersverenigingen 1.250

Ingeschreven bij Kamer van Koophandel 19.000

Actieve uitzendbureaus ?



## Nederlandse stelsel: geen vergunningsplicht...

- 1998: vergunningsplicht afgeschaft:
  - procedure lang en intensief (bureaucratie)
  - controle en opsporing weinig effectief (malafide uitzendbureaus verdwijnen onder water)
  - gunstige conjunctuur
  - (paste binnen de privatiseringsgolf van de jaren '90)
- 2004: herinvoering vergunningsplicht heroverwogen
  - Alleen Socialistische Partij was voor



## ...maar vanaf 1 juli 2012 wel certificering en registratie

### Private zelfregulering

- Stichting Normering Arbeid (SNA): Kwaliteitscontrole door certificering
- Vrijwaring: de inlener van uitzendkrachten bij een gecertificeerd bureau kan (onder voorwaarden) niet meer aansprakelijk worden gesteld voor betaling van achterstallige belasting- en premieheffingen

### Publieke registratieplicht

- Elk uitzendbureau moet zich bij de Kamer van Koophandel als uitzendbureau registreren.
- Uitzendbureau wordt beboet als hij dit nalaat
- Inlener die gebruik maakt van een niet-registreerd bureau kan worden beboet door de Inspectie SZW



## Publieke en private handhaving

### Privaat

- Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten: controle op de private afspraken tussen werknemers en werkgevers die in de CAO's zijn vastgelegd (de CAO-politie)

### Publiek

- Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie): controle op naleving wetgeving (illegale arbeid en betaling wettelijk minimumloon)
- Inspectie SZW (voorheen Sociale Inlichtingen en OpsporingsDienst) gericht op opsporing strafbare feiten
- Geen Chinese muur, maar gegevensuitwisseling



## Uitzendbureaus: één vlag, verschillende lading





## Definitie malafide uitzendbureaus

- Moedwillige en systematische overtreding van wet- en regelgeving, waaronder arbeids- en fiscale wetgeving,
- met als doel winst.



## Gevolgen voor de uitzendkracht

### Uitbuiting

- Onderbetaling wettelijk minimumloon/CAO-loon
- Hoge inhoudingen huisvestingskosten, reiskosten en boetes
- Slechte huisvesting
- Slechte arbeidsomstandigheden, lange werkdagen
- Inning van persoonsgebonden toeslagen



## Vormen van fraude

- Afgeven valse werkgeversverklaringen voor gezinshereniging
- Uitkeringsfraude (werken met uitkering)
- Gefingeerde dienstverbanden (om uitkering te krijgen)
- Ontbrekende of onjuiste loonadministratie (dubbele boekhouding om wettelijk minimumloon te ontduiken)
- Illegale tewerkstelling
- Pseudo-zelfstandigen



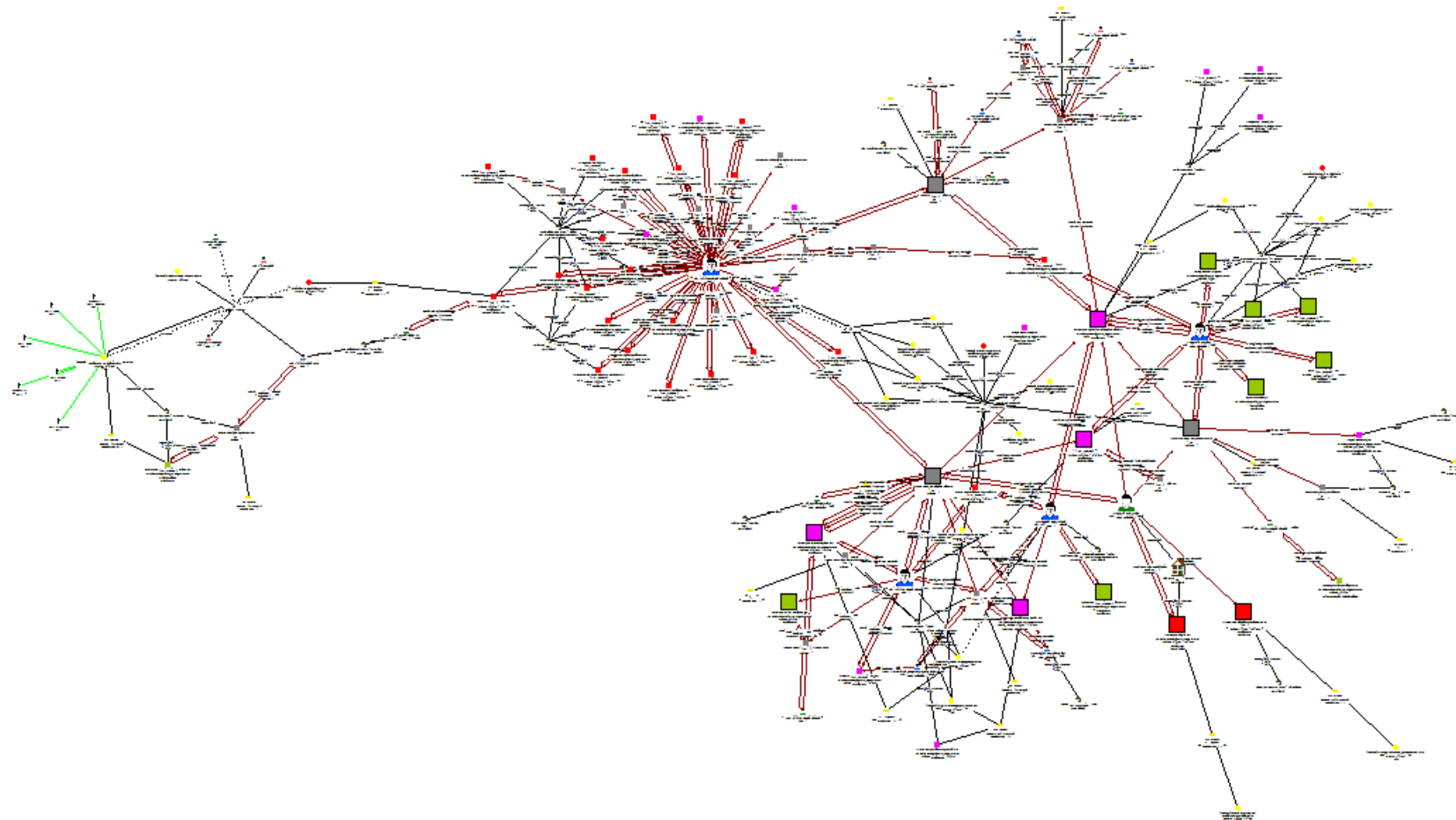


## Kenmerken malafide uitzendbureaus

- Vluchtig ondernemerschap
- Complexe constructies
- Internationaal karakter
- Financieel gewin voor alle partijen (uitzendbureau én inlener)



# Voorbeeld: Faillissementsfraude





## Risicosectoren

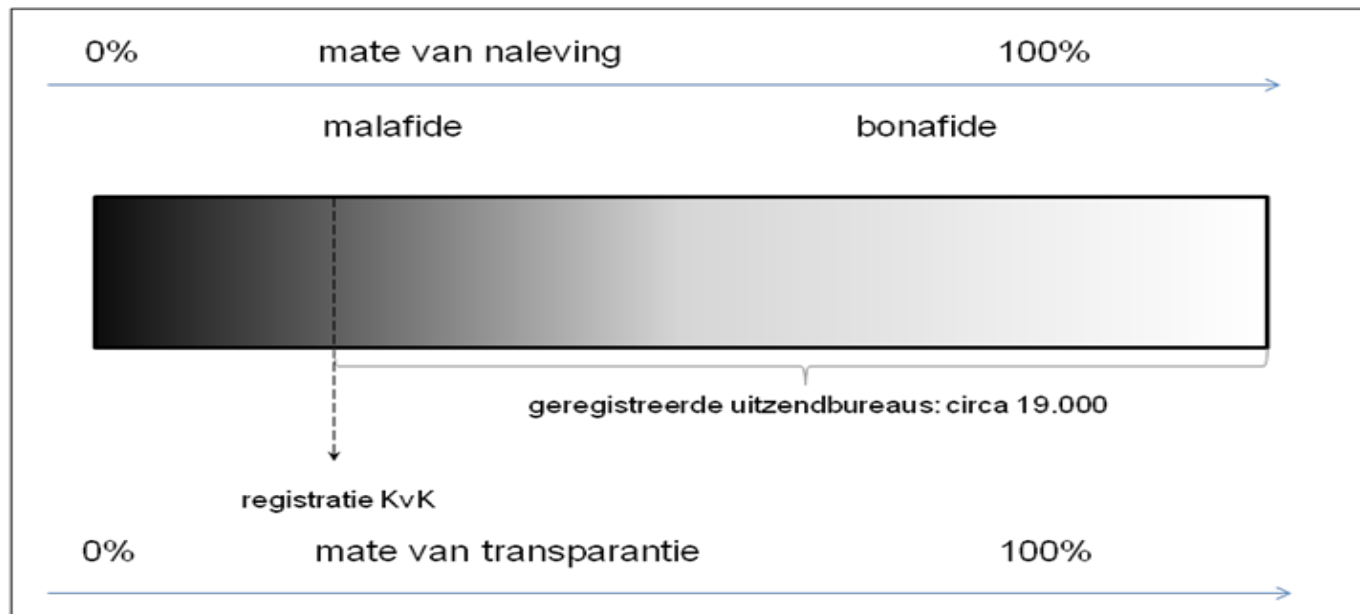
- Laaggeschoold werk
- Veel kleine bedrijven
- Druk op de arbeidskosten (lage winstmarges)
- Niet-Nederlanders (arbeidsmigranten)

### Voorbeelden:

- Schoonmaakbranche
- Bouw
- Land- en tuinbouwsector
- Horeca
- Detailhandel

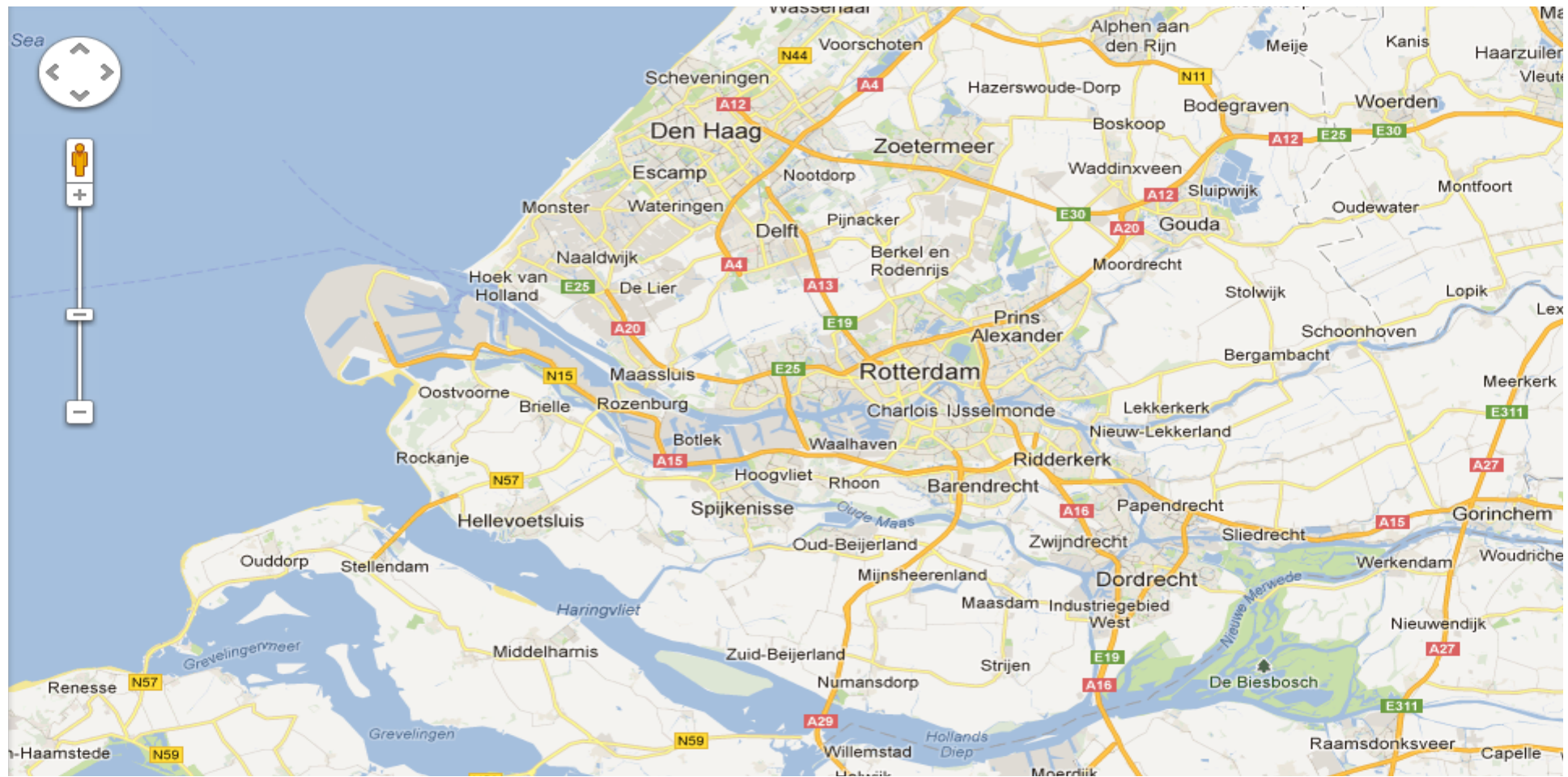


## Van wit naar zwart





## Voorbeeld: Gemeente Westland





## De nieuwe aanpak: meer samenwerken

- Gezamenlijke risicoanalyse door Belastingdienst en Inspectie SZW op basis van diverse – publieke en private – bestanden:
  - Kamer van Koophandel
  - Belastingdienst
  - Inspectie SZW (voorheen: Arbeidsinspectie)
  - SNCU (Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten, de CAO-politie)
  - SNA (Stichting Normering Arbeid)
- Gemis: Strafreger
- Samenstellen “Top 100” vermoedelijk malafide uitzendbureaus voor zo gericht mogelijke selectie
- Gemeenschappelijk interventieteam (Inspectie SZW en Belastingdienst) die invallen doet bij bedrijven



## Wat gaan we nog doen?

- Risicoanalyse uitbouwen, systematisch aanpakken 'Top 100'
- Optimaliseren samenwerking, gegevensuitwisseling en voorlichting (publiek-publiek en publiek-privaat)
- Uitwerken/implementeren aanvullende maatregelen, wet- en regelgeving (Limosa?)
- Knelpunten internationaal aanpakken
- Analyse naar verdere omgeving uitzendbureaus (accountants, consumenten, e.d.)



## Valkuil: de bestuurlijke regelreflex

- Gevaar bestaat dat maatregelen zich hoofdzakelijk richten op bedrijven die bereid zijn zich – in enige mate – aan de regels te houden (wit en grijs gebied)
- Vermoeden: klein aantal personen is verantwoordelijk voor 75% van alle malafiditeit (het zwarte gebied)
- Probleem: hoe bereik je deze personen in het zwarte gebied, die zich aan alle regelgeving onttrekken?



# IRIS

international research institute  
on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Filip Dorssemont**

**Arbeidsrecht**

**UCL**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

# De Richtlijn Uitzendarbeid : Het Woord is vlees geworden (Johannes, I, 14)

*Filip Dorssemont*

*Hoogleraar Arbeidsrecht*

*Université Catholique de Louvain*

# Menu

- Private arbeidsbemiddeling en het verbod van ter beschikkingstelling
- Arbeidsbemiddeling en Gemeenschappelijke Markt
- Uitzendarbeid *versus* standaardarbeidsverhouding
- Doelstellingen van de Richtlijn Uitzendarbeid
- Definitie van uitzendarbeid
- De richtlijn als drieluik (arbeidsmarkrecht, individueel en collectief arbeidsrecht)
- Evaluatie

# Private arbeidsbemiddeling en het verbod van ter beschikkingstelling

- Belgische recht huldigt een verbod van terbeschikkingstelling (Artikel 31 Wet 24 07 1987)
  - Uitzendarbeid is uitzondering op dit verbod
  - Internationaalrechtelijk gold slechts een verbod van *fee charging employment agencies conducted with a view to profit* : IAO Conventies nr 34 (1933 revised in 1949) : Uitzendarbeid wordt gediskwalificeerd als een issue van private arbeidsbemiddeling
  - EU recht gaat uit van marktwerking (vrij verkeer én **mededinging**) : Hof van Justitie zet monopolie publieke arbeidsbemiddeling onder druk (Klaus Höfner en Fritz Elser v Macrotron; Job Centre : 1991/1997)
  - IAO zwicht : Convention nr 181 (1997)
- A) Ruimte voor private arbeidsbemiddeling met winstoogmerk onder controle van de Staat
- B) « Private employment agencies shall not charge directly or indirectly, in whole or in part, any fees or costs to workers”

# Arbeidsbemiddeling en Gemeenschappelijke Markt

- EU recht vertrekt geenszins van een verbod van private arbeidsbemiddeling
- Het mededingingsrecht bewerkstelligt een negatieve integratie ten faveure van private en commerciële arbeidsbemiddeling
- Het recht van kostenloze (???) toegang tot arbeidsbemiddeling : artikel 29 Charter Nice (cf Artikel 6 3) Uitzendarbeidrichtlijn)

# Uitzendarbeid versus standaardarbeisverhouding

- De arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde duur* is de standaard (Uitzendarbeidrichtlijn, de Framework Agreement on fixed term Work)
- De Uitzendarbeidrichtlijn stuurt de Lidstaten niet om misbruik te voorkomen door bvb de toevlucht tot de uitzendconstructie te reguleren (←---→fixed term work )
- Er is een positieve waardering van uitzendarbeid (cf. deeltijdarbeid)

# Doelstellingen van de Richtlijn Uitzendarbeid

- Een filosofie van *flexi-curity* : transactie
  - A) zekerheid voor werknemers : becherming, kwaliteit, gelijke behandeling; Quid trampoline?
  - B) flexibiliteit voor ondernemers : beroep op uitzendarbeid faciliteren (cf. Artikel 4)
  - C) Flexibiliteit werknemers (*sic*) : arbeid en privé



# Definitie van uitzendarbeid

- arbeidsverhouding of **arbeidsovereenkomst**
- triangulaire verhouding** : uitzendbureau wordt aangemerkt als werkgever , de gebruiker
- kàn arbeidsverhouding zijn voor onbepaalde duur (artikel 5 lid 2)

# Inhoud : arbeidsmarktrecht

- Artikel 4 : heroverweging verboden en beperkingen
  - a) verplichting tot inventarisering en heroverweging van verboden/beperkingen en *ratio legis*
  - b) rechtvaardiging op basis van « algemeen belang » (bescherming *uitzendkrachten*, H&S, arbeidsmarkt)
  - c) Wie apprecieert de motivering op hun materiële merites? (Commissie?; HvJ, Lidstaten?)
  - e) Quid mbt verdragsrechtelijke basis : artikel 137 lid 2 EG)
  - f) Niet : regels inzake registratie, vergunning, financiële waarborgen) (Caveat : HvJ 30 juni 2011, C -397/10)
  - G) Wèl : regels ivm de vervanging van stakende werknemers door uitzendkrachten : overweging **20**

# Inhoud : Individueel arbeidsrecht

- Kostenloos karakter : artikel 6 3)
- Een beginsel van *Gelijke Behandeling* ivm essentiële arbeidsvoorwaarden (*time and money*) én respect voor Non-discriminatie
  - vergelijking met fictieve maatman
  - vergelijking met werknemer van een andere werkgever (cf. ←-→ Allonby, C-256/01)
  - mogelijkheden tot *in pejus bargaining* of *in pejus* regelgeving
- Toegang tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in de inlenende onderneming (zoals de werknemers van de gebruiker) **Wie betaalt dit ?**
- Recht op informatie met betrekking tot vacante betrekkingen (artikel 6) (Cf. Agreements Fixed term Work and Part Time work)
  - géén preferentiële behandeling van kandidaturen (cf. deeltijdwerk)
  - géén verplichting voor werkgevers om te investeren in scholing (cf. deeltijdwerk)

# Inhoud : collectief arbeidsrecht

- Blinde vlek : géén relevante bepalingen over vrijheid van vakvereniging, representatie van uitzendkrachten in het kader van inspraak of cao-overleg
- Bepalingen over het tellen van uitzendkrachten met het oog op « drempels »
- Geen oplossing voor de vertegenwoordiging van en door uitzendkrachten (cf. CAO nr 36 Quater )

# Evaluatie

- Uitzendarbeidrichtlijn is een oefening in *Flexicurity*
- Juridische grondslag draagt deze marktbenadering niet
- **Gelijkheidsbeginsel >>>> non discriminatie (agreements)**  
**>>>>> adequate protection**
- Scope inzake bescherming <<<< Conventie nr 181
- **Dit wordt ten dele geredimeerd door andere richtlijnen (91/383; 2008/94) Quid sociale zekerheid?**
- Collectief arbeidsrechtelijke luik is ondermaats

# IRIS

international research institute  
on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Ann Cattelain**

**Juridische Dienst Federgon**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)



# Uitzendarbeid in de praktijk

IRIS - 21 november 2012

*Ann Cattelain, Directeur juridische dienst Federgon*



# inhoud

1. Federgon
2. Uitzendarbeid in cijfers
3. Regelgeving en basisprincipes
4. De toegelaten overdacht van gezag
5. Nood aan nieuwe arbeidsvormen

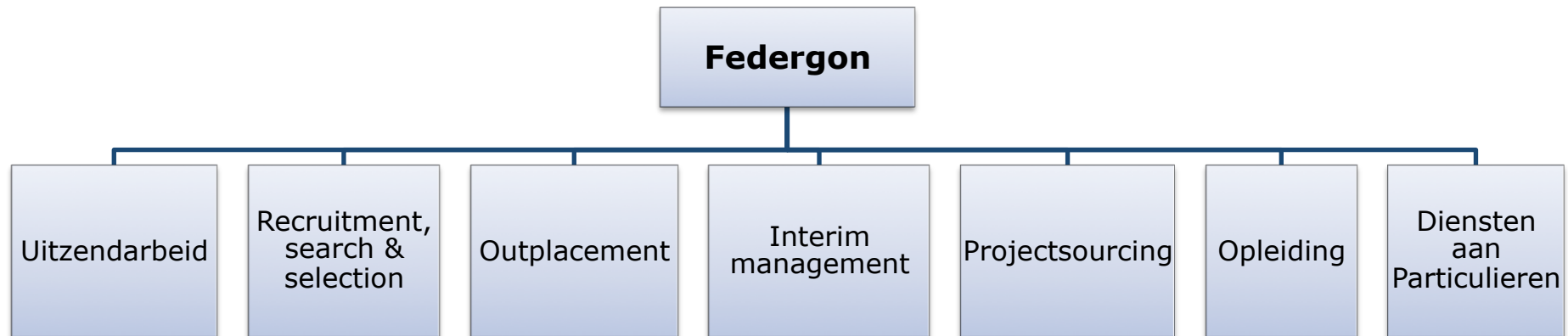


# 1. Federgon

# Federgon

- naam: FEDERGON: federatie van partners voor werk
- ° 01/01/2003 (UPEDI °1965)
- structuur: 7 commissies
- meer dan 650 leden
- gemeenschappelijke back-office
- lid van VBO
- Lid van VOKA/UWE/BECI

# Federgon (vervolg)





## 2. Uitzendarbeid in cijfers

# Uitzendarbeid in cijfers

## Federgon sector uitzendarbeid:

- 96% van de Belgische uitzendactiviteit (99 leden)
- 1.356 agentschappen
- 6.400 vaste werknemers

Bron: jaarverslag Federgon, 2011

# Uitzendarbeid in cijfers (vervolg)

## Sector uitzendarbeid:

- 89.941 uitzendkrachten/dag
- 378.730 uitzendkrachten/jaar
- 176 miljoen gepresteerde uren/jaar
- 4,228 miljard omzet in 2011

Bron: jaarverslag Federgon, 2011

## Aantal uitzendkrachten neemt toe

jaartal	aantal
1985	50.591
1995	193407
2000	303.722
2005	351.300
2006	363.347
2007	382.188
2008	382.607
2009	326.103
2010	359.427
2011	378.730



# Redenen van de expansie van de sector

1. De **flexibiliteitsbehoefte** van de bedrijven
2. De **centrale rol** op de arbeidsmarkt
3. De trend tot **outsourcing**
4. Degelijk **sociaal statuut**
5. Erkenningsvoorwaarden zorgen voor een **bonafide sector**

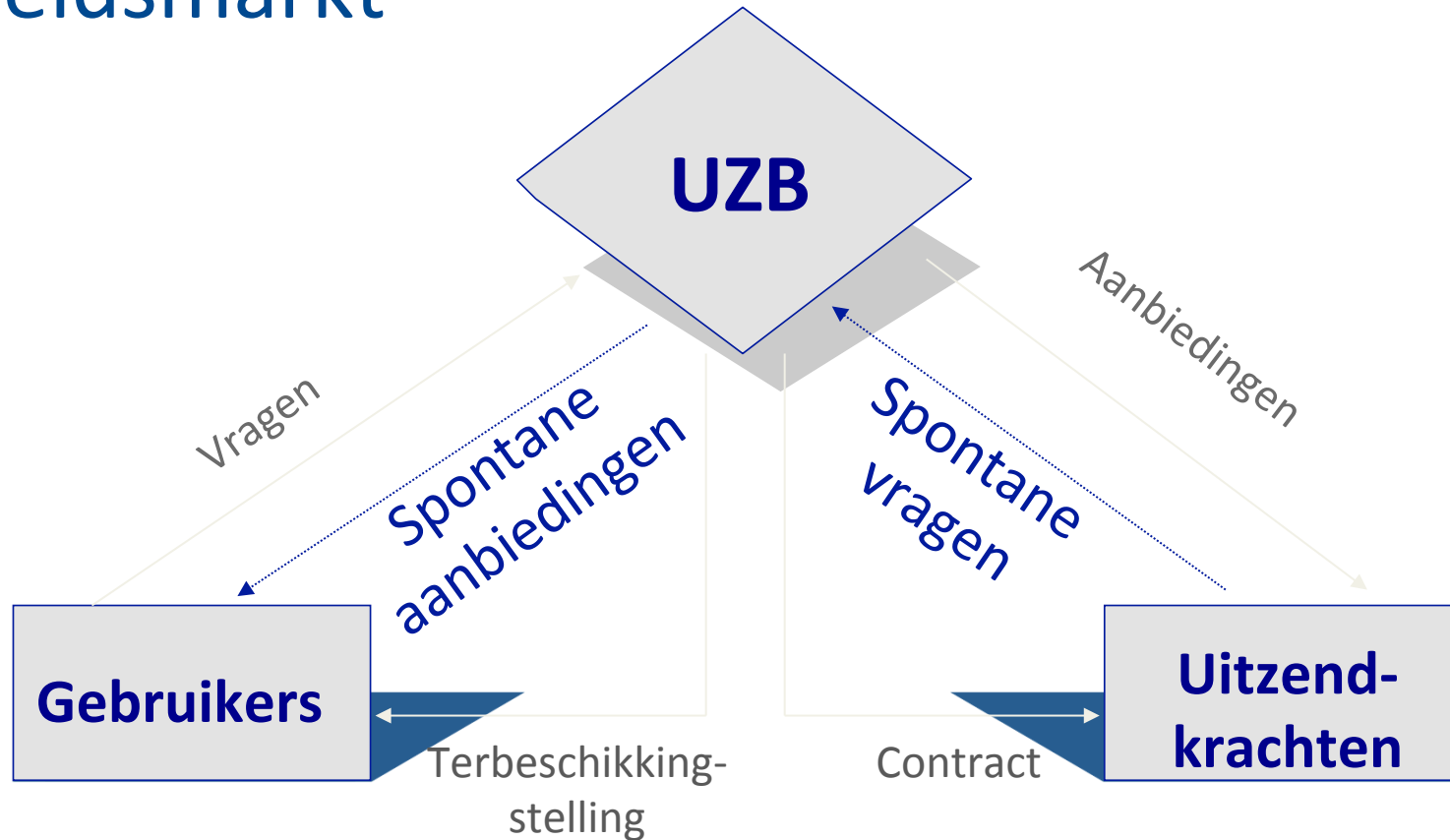


### 3. Regelgeving en basisprincipes

# regelgeving

- Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, **Hoofdstuk II. Reglementering van uitzendarbeid, art. 7 ev.**
- NAR CAO's
- Collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen PC 322
- ....

# Plaats van de uitzendbedrijven op de arbeidsmarkt



# Plaats van de uitzendbedrijven op de arbeidsmarkt (vervolg)

- 3 partijen -> geen 4 partijen !
- Verbod op dubbele terbeschikkingstelling

# Toegelaten uitzendarbeid

Gebruiker  
zonder  
vakbond-  
afvaardiging

REDEN VAN UITZENDARBEID	DUUR	TE VOLGEN PROCEDURE
<b>1° vervanging van een vaste werknemer</b>		
- Schorsing v/d AO	duur van de schorsing	geen procedure
- Einde v/d AO via opzegging of dringende reden	6 maanden + verlenging met 6 maanden	1° info SF 2° info SF
- Einde van de AO om een andere reden	6 maanden + verlenging met 6 maanden	geen procedure info SF
<b>2° tijdelijke vermeerdering van werk</b>	6 maanden + 1° verlenging met 6 maanden + 2° verlenging met 6 maanden	1° info SF 2° info SF  aanvraag bij de CGD
<b>3° uitzonderlijk werk</b>	3 maanden (*)	geen (*)
<b>4° artistieke prestaties</b>	geen max. duur	geen procedure
<b>5° Tewerkstellingstraject – IBO INTERIM</b>	6 maanden + verlenging met 6 maanden	Voorafgaande kennisgeving

(\*) behalve uitzonderingen

# Toegelaten uitzendarbeid (vervolg)

## Gebruiker met vakbondsafvaardiging

REDEN VAN UITZENDARBEID	DUUR	TE VOLGEN PROCEDURE
<b>1° vervanging van een vaste werknemer</b>		
- Schorsing v/d AO	duur van de schorsing	geen procedure
- Einde v/d AO via opzegging of dringende reden	6 maanden + verlenging met 6 maanden	voorafgaande toestemming voorafgaande toestemming
- Einde van de AO om een andere reden	6 maanden + verlenging met 6 maanden	geen procedure voorafgaande toestemming
<b>2° tijdelijke vermeerdering van werk</b>	overeen te komen bij de toestemming	voorafgaande toestemming
<b>3° uitzonderlijk werk</b>	3 maanden (*)	geen procedure (*)
<b>4° artistieke prestaties</b>	geen max. duur	geen procedure
<b>5° tewerkstellingstraject – IBO INTERIM</b>	6 maanden + verlenging met 6 maanden	voorafgaande kennisgeving

*(\*) behalve uitzonderingen*

# Toegelaten uitzendarbeid (vervolg)

- NAR advies nr. 1807 :

nieuw motief vanaf 1 april 2012 met name **motief instroom**





## 4. De toegelaten overdracht van gezag aan de klant-gebruiker

## Verplichtingen van de klant-gebruiker t.o.v. de uitzendkracht

### Art. 19 van de Wet van 24/07/1987

*“ Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt staat deze in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk.*

*Voor de toepassing van het eerste lid, worden de bepalingen die betrekking hebben op de **bestrijding van discriminatie, de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de moederschapsbescherming, de bescherming van zogende moeders, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen**, de bepalingen inzake het toezicht op de prestaties van de **deeltijdse werknemers** zoals bepaald in de artikelen 157 tot 169 van de programmawet van 22 december 1989, **de gezondheid en de veiligheid** van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk. (...).”*

## Verplichtingen van de klant-gebruiker t.o.v. de uitzendkracht (vervolg)

- **Verantwoordelijk voor reglementering van de arbeid:**

strijd tegen discriminatie, gelijke behandeling van mannen en vrouwen, arbeidsduur, arbeidsreglement, feestdagen, zondagsrust, vrouwenwerk, bescherming van de moederschap en moeders die borstvoeding geven, jongerenwerk, nachtwerk, controle van de deeltijdse prestaties

- **Verantwoordelijk voor bescherming op het werk:**

veiligheid en gezondheid van de werknemer, gezondheid van het werk en de werkplaatsen

## Verplichtingen van de klant-gebruiker t.o.v. de uitzendkracht (vervolg)

- **Verantwoordelijk voor onthaal :**  
structuur & organisatie - veiligheid (arbeidspost) – arbeidsreglement
- **Verantwoordelijk voor arbeidskledij**
- **Verantwoordelijk voor toezicht (art. 1384 BW)**

## Gevolgen van de overdracht van gezag

- Uitzendbureau enkel verantwoordelijk voor de selectie van de uitzendkracht
- Gebruiker aansprakelijk voor schade veroorzaakt door de uitzendkracht tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (Cass. 8 november 1979)
- Tenzij in hoofde van de uitzendkracht: bedrog/zware fout/lichte fout met gewoonlijk karakter



## 5. Nood aan nieuwe arbeidsvormen

- Eenheidsstatuut Arbeiders/bedienden ?
- Eenheidsstatuut statutair / contractueel overheidspersoneel ?
- Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van onbepaalde duur ?
- Portage salarial ?
- Werkgeversgroeperingen ?



Vragen?



# IRIS

international research institute  
on social fraud

[iris.ugent.be](https://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Yves Jorens**

**Vakgroep Sociaal Recht, Universiteit Gent**  
**Directeur IRIS**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

# Uitzendarbeid en detachering

## Spreadstand tussen vrij verkeer van werknemers en vrij verkeer van dienstverrichting

Prof. dr. Yves Jorens

Directeur IRIS

Gent, 21 november 2012

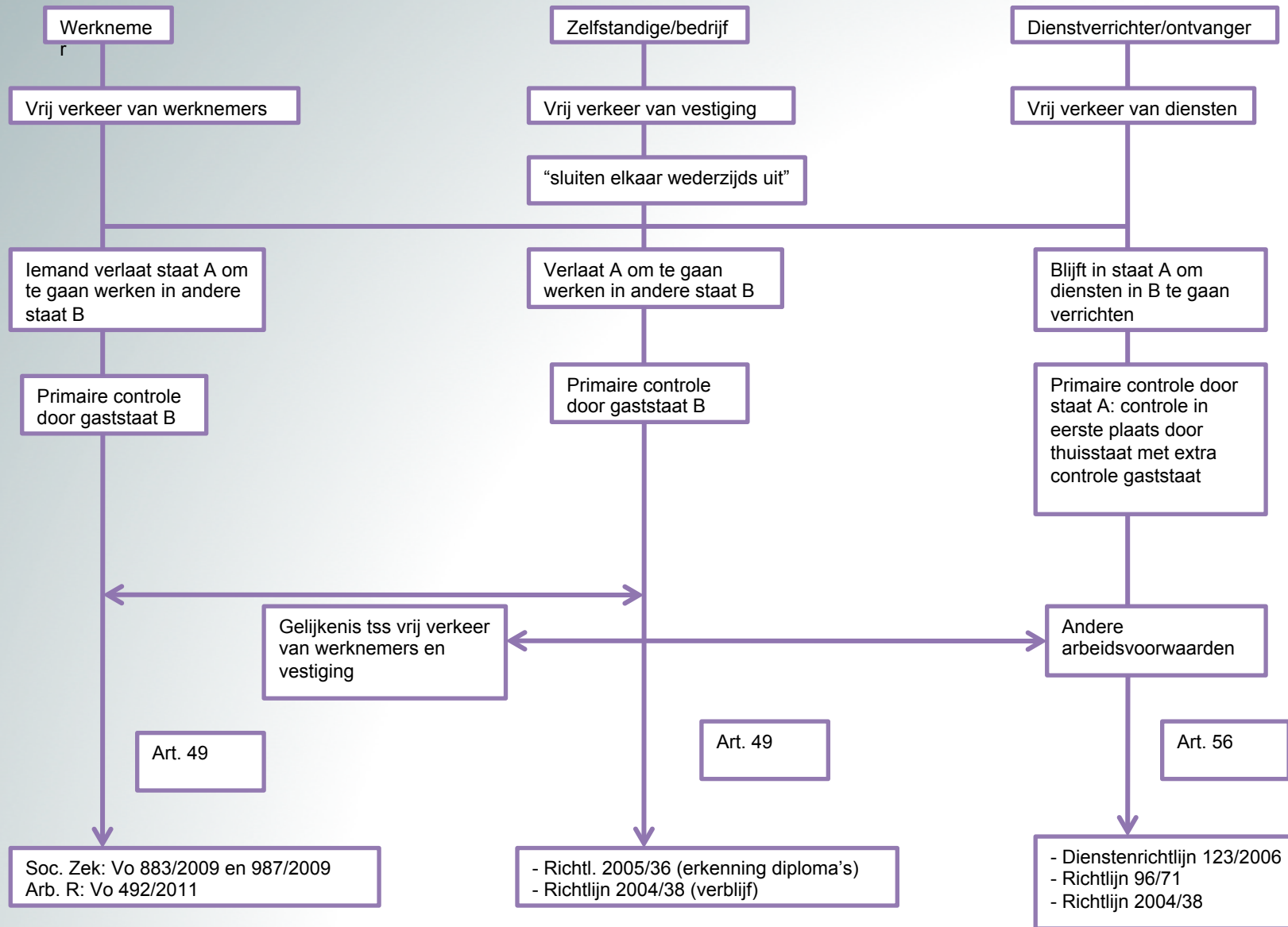
# Uitzendarbeid en detachering

- Detachering: "tijdelijk grensoverschrijdend verkeer van een persoon, die in het buitenland gaat werken en waarbij een band behouden blijft tussen de gedetacheerde persoon en de detacherende werkgever (al dan niet "*voor wiens rekening in het buitenland arbeid wordt verricht*").
  - dekt verschillende situaties: onderaanneming, intra-groep, uitzendarbeid

# Uitzendarbeid en detachering

- Kan een Lid-Staat zijn bepalingen inzake uitzendarbeid van toepassing verklaren op buitenlandse gedetacheerde uitzendkrachten?
  - JA: rechtspraak van het Hof van Justitie (in lijn met bepalingen van VK van Diensten) en ook detacheringsrichtlijn bevestigt dat de nationale wetgeving inzake voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, inzonderheid door uitzendbedrijven, moet worden toegepast (is ook wet van politie en veiligheid), MAAR
    - uitzendkrachten zijn een bijzondere categorie van gedetacheerde werknemers?
    - en wat met uitzendkantoren ?

# De arbeidsrechtelijke situatie van gedetacheerde werknemers



# De arbeidsrechtelijke situatie van gedetacheerde werknemers

- Verschillen gedetacheerde werknemers van lokale werknemers?

JA: gedetacheerde EU-werknemers verplaatsen zich onder vrij verkeer van dienstverrichting van hun werkgever, verplaatsing is accessoir met uitvoering van dienst door werkgever.

Achtergrond (zie HvJ *Rush Portuguesa*, ...): zij treden immers niet toe tot de arbeidsmarkt van de ontvangende staat, want keren terug naar land van oorsprong als taak vervuld is.



# De arbeidsrechtelijke situatie van gedetacheerde werknemers

- Gevolg:
  - a) zij hebben dus niet dezelfde rechten als werknemers van gaststaat, maar vallen in principe onder wetgeving van land van oorsprong
    - toepassing van recht van land van ontvangst is mogelijk negatie van vrij verkeer van dienstverrichting
  - b) geen arbeidskaart (onder bepaalde voorwaarden: nl. arbeidsovereenkomst in land van uitzending, wettig verblijf, ...)

# De arbeidsrechtelijke situatie van gedetacheerde werknemers

- MAAR bijzonder argument van het Hof van Justitie: vrij verkeer van dienstverrichting mag niet worden aangewend om vrij verkeer van werknemers te omzeilen:
  - "Een onderneming die arbeidskrachten ter beschikking stelt, is een **dienstverrichter** in de zin van het Verdrag, maar verricht werkzaamheden die tot doel hebben werknemers **toegang te verlenen tot arbeidsmarkt** van ontvangende lidstaat"
- MAAR:
  - *betwistbaar*, nl. blijft werknemer van uitzendbureau en wat als uitsturing door uitzendbureau zeer tijdelijk is?

# De arbeidsrechtelijke situatie van gedetacheerde werknemers

- Ook Detacheringsrichtlijn 96/71 is van toepassing op verschillende situaties, waaronder uitzendkrachten:

ondernemingen die: Art. 1, Lid 3 sub a)

"een werknemer voor hun rekening en onder hun leiding op het grondgebied van een lidstaat ter beschikking stellen, in het kader van een overeenkomst tussen de onderneming van herkomst en de ontvanger van de dienst die in deze lidstaat werkzaam is, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat "

(= (onder)aannemingsovereenkomst: traditionele vorm)

# De arbeidsrechtelijke situatie van gedetacheerde werknemers

ondernemingen die : Art. 1, Lid 3 sub b)

"een werknemer op het grondgebied van een Lid-Staat ter beschikking stellen van een vestiging of een tot hetzelfde concern behorende onderneming, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat"

(intra-groep)

# De arbeidsrechtelijke situatie van gedetacheerde werknemers

ondernemingen die: Art. 1, Lid 3 sub c)

"als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer ter beschikking stellen van een ontvangende onderneming die op het grondgebied van een lidstaat gevestigd is of er werkzaamheden uitvoert, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling (*RL spreekt over "terbeschikkingstelling", wat men moet verstaan als "detachering"*) een dienstverband tussen het uitzendbureau of de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat"

DUS: bij uitzendbureau ook vereiste van arbeidsverhouding tussen uitzendbureau en werknemer, maar wel geen vereiste van een overeenkomst tussen ondernemer en dienstverrichter

# De arbeidsrechtelijke situatie van gedetacheerde uitzendkrachten

- HvJ (zaak *Vicoplus*) bevestigt dat uitzendarbeid een dienstverrichting is, maar verschilt hierin van traditionele vormen van dienstverrichting ***dat deze toegang biedt tot de arbeidsmarkt***, want een gedetacheerde werknemer bekleedt in deze situatie gedurende het tijdvak van zijn terbeschikkingstelling binnen de inlenende onderneming in het typische geval een functie die anders door een werknemer van die onderneming zou zijn bekleed

# De arbeidsrechtelijke situatie van gedetacheerde uitzendkrachten

- Argumentatie:
  - voor het Hof van Justitie is de verplaatsing naar het buitenland voor zulke werknemers niet bijkomstig, maar juist het (*hoofd*) *doel*
  - er bestaat geen arbeidsovereenkomst tussen inlenende onderneming en gedetacheerde werknemer: dit verhindert niet beïnvloeding arbeidsmarkt. Maakt hierbij geen verschil uit of ze op eigen initiatief in buitenland gaan werken of door een buitenlandse ondernemer ter beschikking worden gesteld

# De arbeidsrechtelijke situatie van gedetacheerde uitzendkrachten

- deze "uitzendkrachten" (die overeenkomst hebben met uitzendbureau) werken onder toezicht en leiding van de inlenende onderneming die instructiebevoegdheid heeft (zie ook Richtlijn 91/383 mbt veiligheid): een zekere vorm van "onzuivere detachering" itt "zuivere aanneming". Arbeid wordt niet verricht in kader van door zijn werkgever verrichte dienst.
- irrelevant is hierbij dat:
  - betrokkene terugkeert naar land van herkomst
  - geen overeenstemming bestaat tussen de door de werknemer in lidstaat van ontvangst verrichte taken en hoofdactiviteit van werkgever. Deze werkgever kan immers andere activiteiten uitoefenen



# De arbeidsrechtelijke situatie van gedetacheerde uitzendkrachten

- Uitzendkrachten vallen dus "gedeeltelijk" onder vrij verkeer van werknemers
  - nl. vallen onder overgangsmaatregelen en dus ook in principe arbeidskaart / vergunning voor hen (en derdelandsonderdanen), maar voor België geen direct belang
  - vrijstelling geldt itt. Nederland voor alle grensoverschrijdende dienstverrichtingen, ongeacht de aard ervan
  - meer controlemogelijkheden door ontvangststaat ? (zie ook voorstel toepassingsrichtlijn detachering)
  - opening om rechten van gedetacheerden gelijk te stellen met lokale werknemers?

# De arbeidsrechtelijke situatie van gedetacheerde uitzendkrachten

- arbeidsvoorwaarden zijn echter niet gelijk met deze van lokale uitzendkrachten door binnenlands uitzendbureau ter beschikking gesteld: buitenlandse uitzendkrachten vallen immers onder bepalingen van de detacheringsrichtlijn 96/71
  - optie is wel gelijkstelling via Art. 3, Lid 9 Richtlijn 96/71 (zie ook doelstelling van Uitzendrichtlijn 2008/104)
- Bijzondere situatie van intra-concern detacheringen: Hof van Justitie bepaalt immers dat ook voor hen feit dat werknemer in buitenland taak uitoefent die tot hoofdactiviteit van werkgever behoort, niet uitsluit dat werknemer ter beschikking wordt gesteld
  - dus ook voor hen is het doel het verplaatsen van werknemers

# Uitzendkantoren en het Europees Gemeenschapsrecht

# Uitzendkantoren en het Europees gemeenschapsrecht

- Federale regelgeving inzake uitzendarbeid met gewestbevoegdheid voor arbeidsbemiddeling (zie bv. Vlaams Decreet van 20/12/2010 betreffende private arbeidsbemiddeling: private arbeidsbemiddeling verwijst naar "in dienst nemen om ter beschikking te stellen met het oog op de uitvoering van tijdelijke arbeid onder gezag van gebruiker)

Bijzonder: ook zelfstandige valt hieronder (deze kan dus nooit een verboden terbeschikkingstelling kennen volgens wet van 1987)

# Uitzendkantoren en het Europees gemeenschapsrecht

- Elk bureau vereist een "erkenning" op basis van aantal voorwaarden mbt rechten van werkzoekende, kwaliteit van dienstverlening en bonafide karakter van bureau
  - zie Hof van Justitie *Commissie vs België*, zaak C-397/10 (gevolg: geen VW inzake volgestort kapitaal; bijzondere juridische vorm)
- Mag deze vergunning gevraagd worden van een buitenlands uitzendkantoor ?

# Uitzendkantoren in het Europees gemeenschapsrecht

Hof van Justitie, *Webb*, zaak 279/80:

- tegen vergoeding ter beschikking stellen van personeel is dienst
- "vergunning" is een rechtvaardiging in het algemeen belang (nl. naleving beroepsregels en sociaal oogpunt dmv verhoudingen op arbeidsmarkt en rechtmatige belangen WNs)
- maar geen "double burden": moeten vergunning hebben, maar bij aanvraag / aangifte rekening houden met gelijkaardige waarborgen in land van vestiging

# Uitzendkantoren en het Europees gemeenschapsrecht

- hoe groter beschermingsniveau in land van oorsprong,  
hoe minder aantal voorwaarden te vervullen  
bv. aantal erkende buitenlandse uitzendkantoren  
(november 2012)

Algemeen	Bouwsector
28	9

## Buitenlandse "uitzendkantoren (?)"

- Over uitzendkantoren, detacheringsbureaus, e.a.
- Deze bureaus verrichten een dienst die betrekking kan hebben op terbeschikkingstelling, eerder dan op onderaanneming: hun activiteit verschilt niet van diegene van een uitzendkantoor
- Kunnen dus niet erkend uitzendkantoor zijn of handelen in strijd met uitzendarbeidswet



# Buitenlandse "uitzendkantoren (?)"

- Verschillende situaties doen zich voor:
  - vaste WNs ter beschikking zonder gezagsoverdracht  
= onderaanneming
  - vast WNs ter beschikking met gezagsoverdracht  
= verboden terbeschikkingstelling
  - WNs in dienst neemt met verboden gezagsoverdracht  
buiten uitzendarbeid  
= verboden terbeschikkingstelling
  - WNs in dienst neem met gezagsoverdracht volgens  
uitzendarbeidswet  
= uitzendkantoor en vergunning nodig

# IRIS

international research institute  
on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Katrien Van Hoecke**

**Substituut-Procureur des Konings**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

De slides van deze presentatie zijn niet beschikbaar.

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

# IRIS | international research institute on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Chris Vanlaere**

**AD Individuele arbeidsbetrekkingen FOD  
WASO**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)



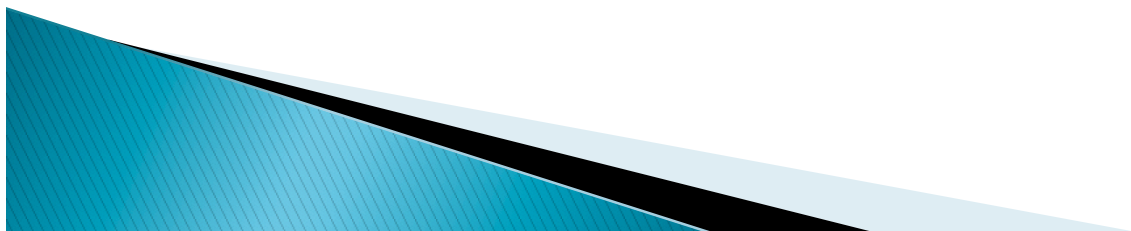
# Fraude in het kader van triangulaire arbeidsverhoudingen, het voorbeeld van dienstencheques

Chris Vanlaere  
AD Individuele Arbeidsbetrekkingen FOD WASO

Studiedag Triangulaire Arbeidsverhoudingen  
21 november 2012

## ▶ Arbeidsovereenkomst dienstencheques

- Wet 20 juli 2001 bevordering buurtdiensten en -banen
- Buurtwerken of -diensten: thuishulp van huishoudelijke aard in de privésfeer
- Dienstencheque: betaalmiddel uitgegeven door een uitgiftebedrijf, waarmee de gebruiker een prestatie van buurtwerken of -diensten kan vergoeden die door een erkende onderneming wordt geleverd
- Financiële steun van de Staat in de vorm van een consumptiesubsidie
- Doel: banenschepping / bestrijding zwartwerk





**Gebruiker = 7,50 €**

Fiscale aftrek: 2,25 €  
(maximum: € 2.560/jaar)

**RVA = 14,22 €**

+ onkostenvergoeding 0,0852 €

**Sodexo**

**Dienstencheque aan gebruiker**

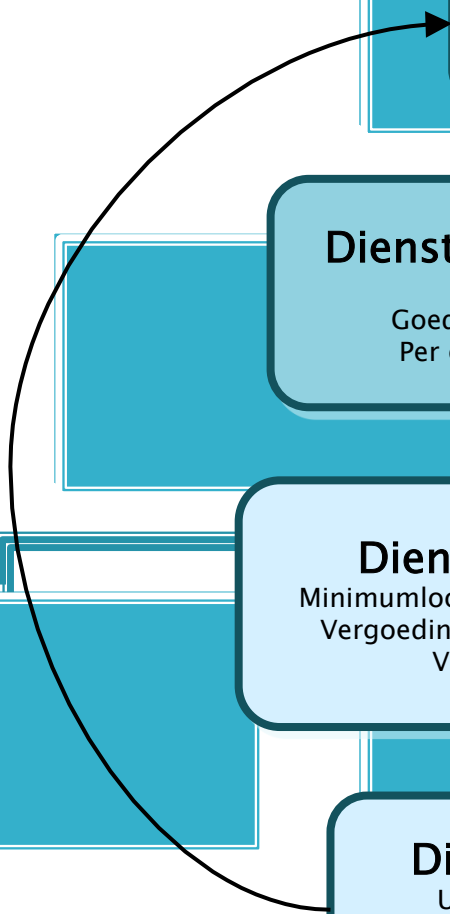
Nominale waarde 21,72 €  
Goed voor één gepresteerd arbeidsuur  
Per gebruiker max. 500 cheques/jaar

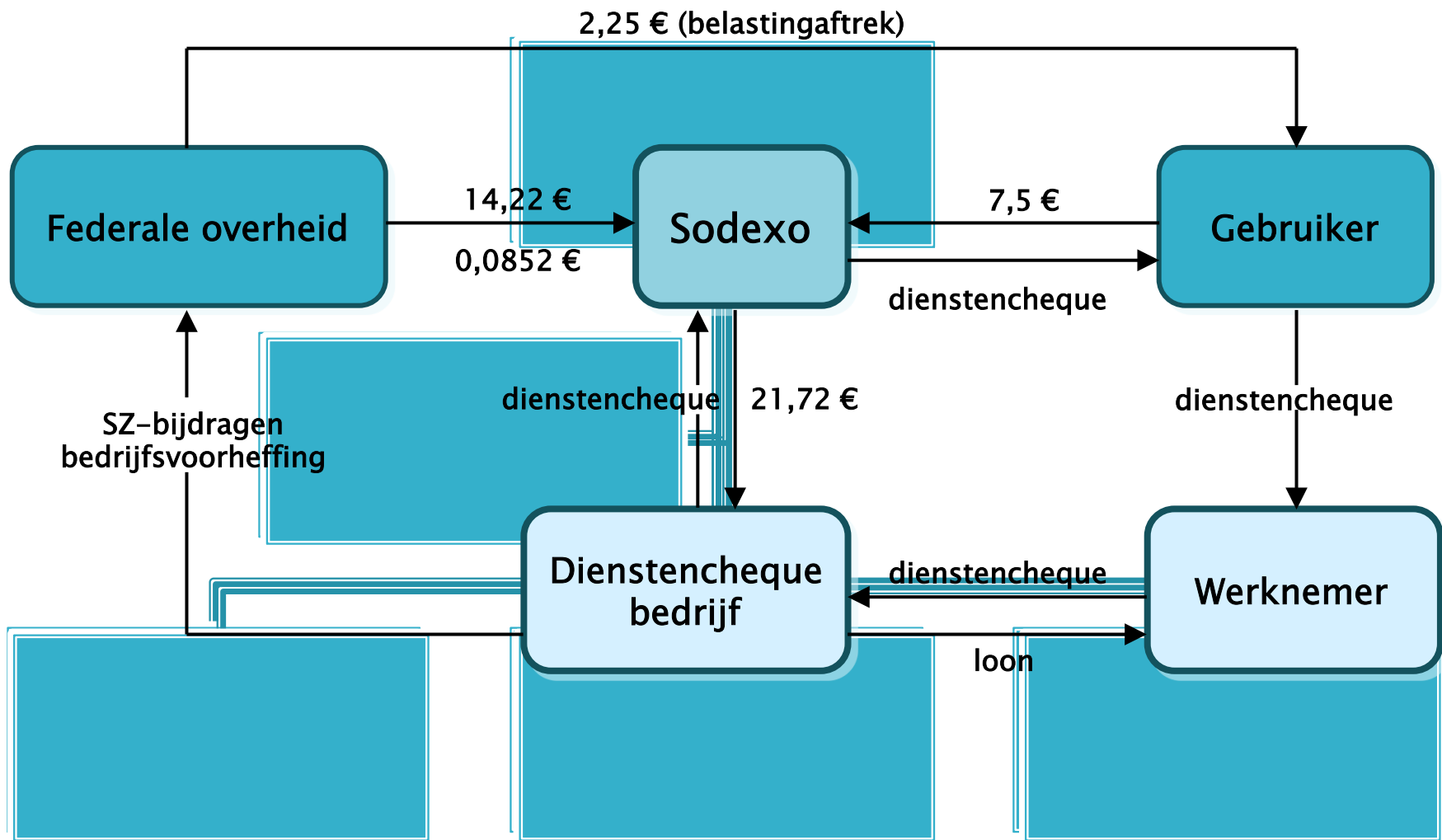
**Dienstenchequewerknemer**

Minimumloon (PC 322.01) € 10,08/uur (bij aanvang)  
Vergoeding verplaatsing € 0,09/km (min. 0,56 €)  
Vergoeding arbeidskledij 0,25 €

**Dienstenchequebedrijf**

Uitbetaling loon + vergoedingen  
Sociale bijdragen  
Overheadkosten

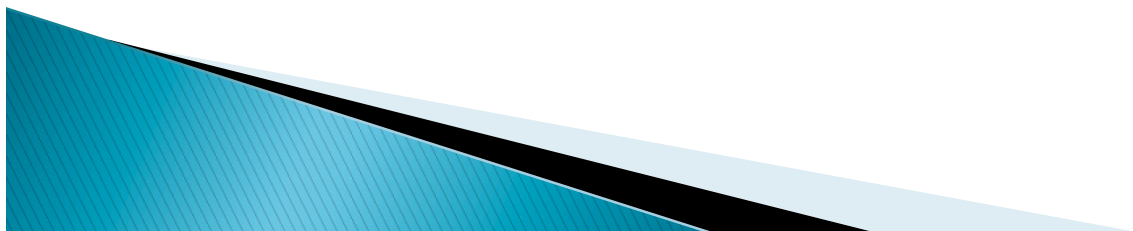




## ▶ Triangulaire arbeidsrelatie

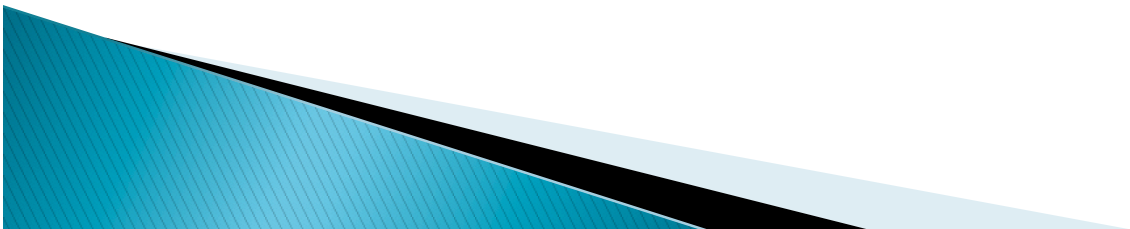
- Terbeschikkingstelling van werknemers
- Art. 31, § 1 Wet Terbeschikkingstelling
- Overdracht van (enig gedeelte) van werkgeversgezag
  - *Wat is uitoefening van werkgeversgezag?*
  - *Gezagsdelegatie in concreto te beoordelen*
- Verboden terbeschikkingstelling <> toegelaten (onder aanneming)

## ▶ Geen wederzijdse verwijzingen tussen Wet 20 juli 2001 en Wet Terbeschikkingstelling



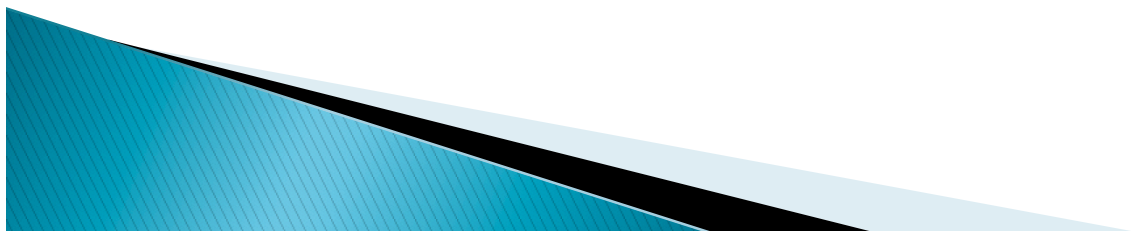
## ▶ Dienstencheques = triangulaire arbeidsrelatie?

- Bij normale uitoefening binnen het wettelijk kader?
  - *Vgl. met gezinshulp, thuisverpleging, schoonmaak door externen, ...*
  - *Vgl. met uitoefening zelfstandige activiteit bij klant in het kader van aannemingsovereenkomst*
- Bij inbreuken op het wettelijk kader?
  - *Diverse vormen van inbreuken denkbaar*
  - *Is het sanctieapparaat verbonden aan art. 31 Wet Terbeschikkingstelling van toepassing?*



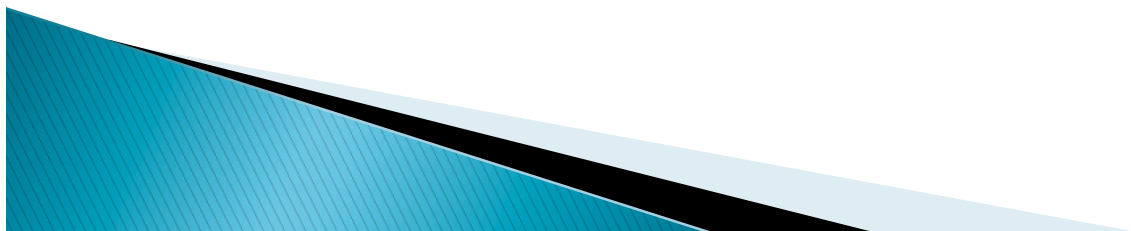
## ▶ Vastgestelde inbreuken: een bloemlezing

- Bij erkenningsaanvraag: werkgever geniet zelf werkloosheidsuitkeringen
- Tewerkstelling niet-EU werknemers zonder arbeidskaart
- Werkgever heeft uitstaande RSZ-schulden
- Geen werknemers aangegeven bij RSZ
- Geen arbeidsovereenkomsten opgesteld en/of geen effectieve tewerkstelling bij gebruiker
- Uitgevoerde activiteiten zijn niet toegelaten door de wetgeving dienstencheques
- Vermenging van dienstenchequeprestaties en prestaties uit regulier economisch circuit
- Werknemer werkt meer dan 38 uren per week



## ▶ Subsidiefraude: fictieve tewerkstelling

- Onderling akkoord tussen dienstenchequewerknemer en fictieve gebruiker, al dan niet met medeweten van dienstenchequebedrijf
- Fictieve gebruiker koopt dienstencheques aan à 7,50 euro en verkoopt die aan de dienstenchequewerknemer (*voordeel voor de gebruiker = fiscale aftrek van 2,25 euro*)
- Dienstenchequewerknemer dient cheques in bij het dienstenchequebedrijf en ontvangt zijn loon, maar werkt ondertussen in het zwart op een andere plaats (*voordeel voor de werknemer = verschil tussen het nettoloon en de 7,50 euro betaald aan de gebruiker + dekking sociale zekerheid*)
- Sancties Wet Terbeschikkingstelling van toepassing?



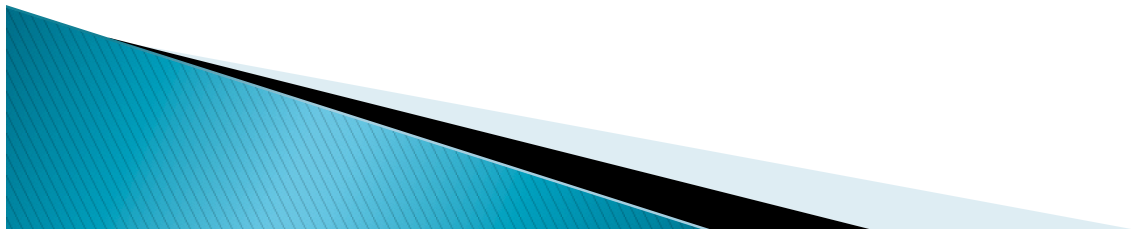
## ▶ Vermenging van dienstenchequeprestaties met andere prestaties

- Strijkateliers die niet alleen strijkactiviteiten leveren voor particulieren (vergoed met dienstencheques), maar ook voor organisaties buiten het privéverband
- Rusthuizen en serviceflats waar dienstenchequewerknemers niet alleen worden ingezet in de privévertrekken, maar ook in de gemeenschappelijke ruimtes
- Sancties Wet Terbeschikkingstelling van toepassing?



## ▶ Uitvoering van niet toegelaten prestaties

- Kinderopvang, babysit, bejaardenopvang
- Tuinonderhoud
- Herstel- of onderhoudswerken in huis
- Klussen (behangen, schilderen, elektriciteitswerken, ...)
- Schoonmaak van professionele ruimtes of ruimtes die worden verhuurd (dokterskabinet, wachtzalen, studio's, ...)
- Niet dagdagelijkse boodschappen (aankoop toestellen, meubelen, warme maaltijden, ...)
- Sancties Wet Terbeschikkingstelling van toepassing?





[www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)



# IRIS | international research institute on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Stijn Van Hove**

**Bijzondere Belastinginspectie Brussel**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)



Stijn Van Hove

FOD Financiën

Administratie van de Bijzondere Belastinginspectie

Gewestelijke Directie Brussel

Taxatie

Portage salarial [Fra]  
[Recruitment] agencies  
Umbrella companies

# Inleiding

- Presentatie = mijn persoonlijke standpunt
  - Fiscale invalshoek
  - Sterk vereenvoudigde voorstelling
- Voor een meer uitgewerkte bespreking:

*'Management companies: the birth of low cost offshore tax evasion.'*

Tax Tribune, Magazine of the Intra-European Organisation of Tax Administrations, uitgave 28, jaar 2011, p.198-203 [[http://www.iota-tax.org/images/stories/library-files2/1401\\_vl.pdf](http://www.iota-tax.org/images/stories/library-files2/1401_vl.pdf)].

# Inhoud presentatie

## 1. Portage salarial

- 1.1 Omschrijving
- 1.2 Fiscale aspecten consultant

## 2. Recruitment agencies

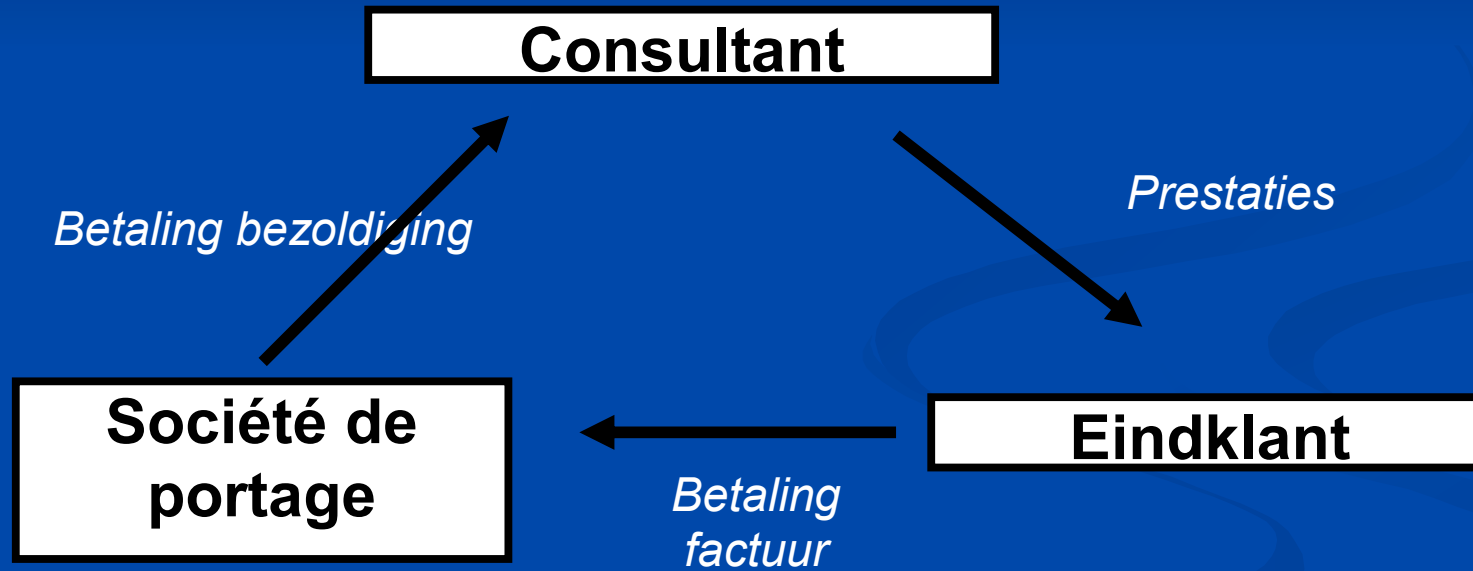
- 2.1 Omschrijving
- 2.2 Fiscale aspecten consultant

## 3. Umbrella companies

- 3.1 Omschrijving
- 3.2 Fraude consultant
- 3.3 Voorstellen tot aanpak

# 1. Portage salarial

## ■ 1.1 Omschrijving





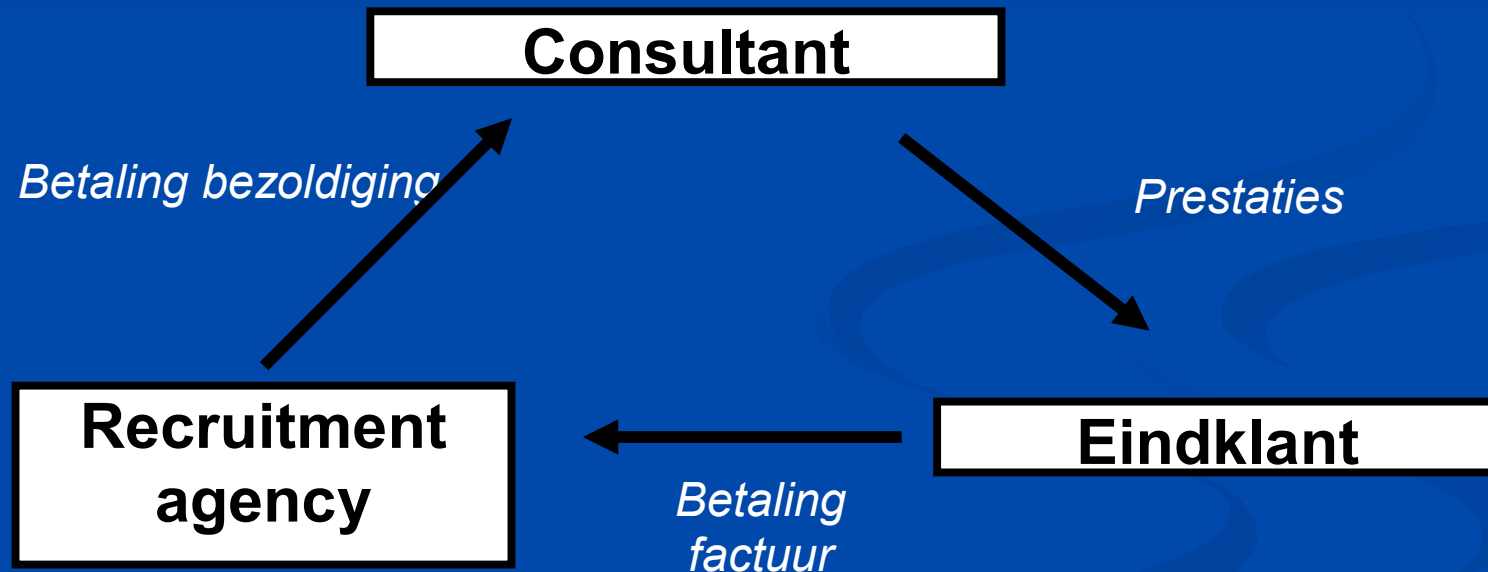
## 1.2 Fiscale aspecten consultant

- Vergoeding consultant is in zijn/haar hoofde belastbaar als een bezoldiging werknemer.
- Geen BTW-aspect.
- Welk land belast?
  - Principe: werkstaat
  - Maar: DBV

Opmerking: Ander regime voor freelance consultants [fiscaal en sociaal]

## 2. [Recruitment] agencies

### 2.1 Omschrijving



*Brutowinstmarge: 10-30%*

# Context

- Eindklant
  - vaak grote ondernemingen
  - behoefte aan specifieke profielen
  - houden graag de contracten met hun leveranciers flexibel en eenvoudig
    - ze contacteren agencies om [freelance] consultants te vinden
- [Recruitment] agency
  - database met CV's van high profile consultants
  - verkoopsteam [brutowinstmarge tussen 10-30%]
  - administratieve diensten [contracten, facturatie, werkvergunningen,...]
- [Freelance] consultant
  - flexibel, werkt op projectbasis
  - ontvangt een bezoldiging [werknemer] of factureert op basis van een uur- of dagrate [freelance]
  - internationaal profiel [privé & werk]
  - verblijft vaak tijdelijk in de werkstaat
    - erg 'open minded' qua belastingen en SZ

## 2.2 Fiscale situatie consultant

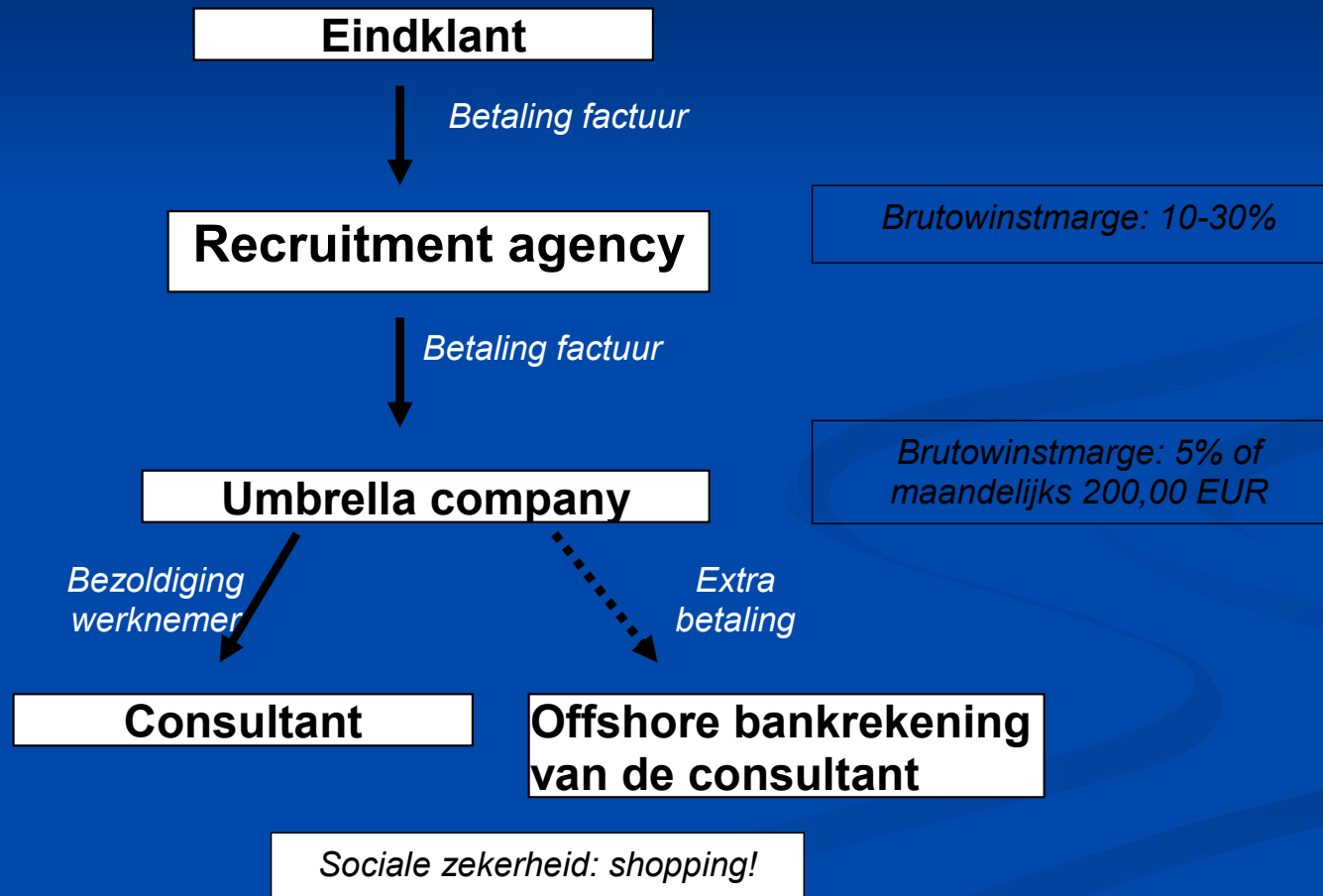
- Cf. portage salarial

# 3. Umbrella company

## 3.1 Omschrijving

- Synoniemen: mangement company, 'Manco', ...
- Diensten:
  - -payroll solutions [tax treaty shopping, PTR]
  - -split payment solution
  - -financiële dienstverlening [offshore bankrekening, kredietkaart,...]
  - -sociale zekerheid [A1] – arbeidskaart, werkvergunning
  - -GEEN rol als agency
  - -optioneel: offshore investeringen [beleggingsfondsen,...]
- Flexibel: email, telefoon, fax, ...
  - kan overal geregistreerd worden, maar het liefst in 'begripvolle' belastingregimes [Zwitserland, Cyprus, Luxemburg,...]

## 3.2 Fraude consultant







**Management companies:  
Offshore tax planning/social shopping voor de massa**

## 3.3 Voorstellen tot aanpak

- Gerichte fiscale en sociale controles
- Nederland: 30%-regeling en keten van aansprakelijkheid
- Groot-Brittannië: Agency law



# Besluit

- Portage salarial bestaat de facto al in België [recruitment agencies].
- Umbrella companies hebben een erg groot fraudepotentieel [fiscaal én sociaal].
- De oplossing ligt wellicht in sociale wetgeving en/of responsabilisering van de eindklant.

- Vragen/Opmmerkingen?



# IRIS

international research institute  
on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Marianne Gratia**

**Sociale Inspectie  
FOD Sociale Zaken**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

SPF Sécurité sociale

Direction générale  
Inspection sociale



federale overheidsdienst  
**Sociale Zekerheid**  
www.socialsecurity.fgov.be



## Le portage salarial: aspects de sécurité sociale

Marianne GRATIA  
Didier VAN DEN BRANDEN



Service Public Fédéral  
**Sécurité Sociale**  
www.socialsecurity.fgov.be





## Programme

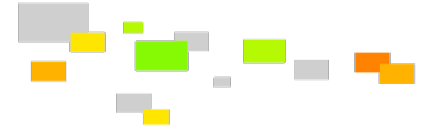
### I. Définition

### II. Cadre réglementaire

- France
- Belgique

### III. En pratique

- Problématiques
- Démarches de l'Inspection sociale



# I. Définition



## Définition du portage salarial

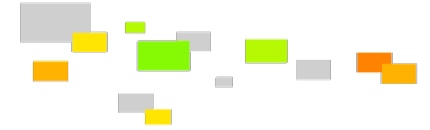
- Relation de travail triangulaire composée
  - du travailleur porté
  - d'une entreprise de portage ou « sous-entrepreneur »
  - d'une entreprise utilisatrice ou « entrepreneur »
  
- Le travailleur porté est engagé comme travailleur salarié par une entreprise de portage pour être mis à disposition d'une entreprise tierce utilisatrice, trouvée par ce travailleur.
  
- Autonomie du travailleur pour déterminer
  - la nature de la mission
  - la durée de cette mission
  - le prix du contrat



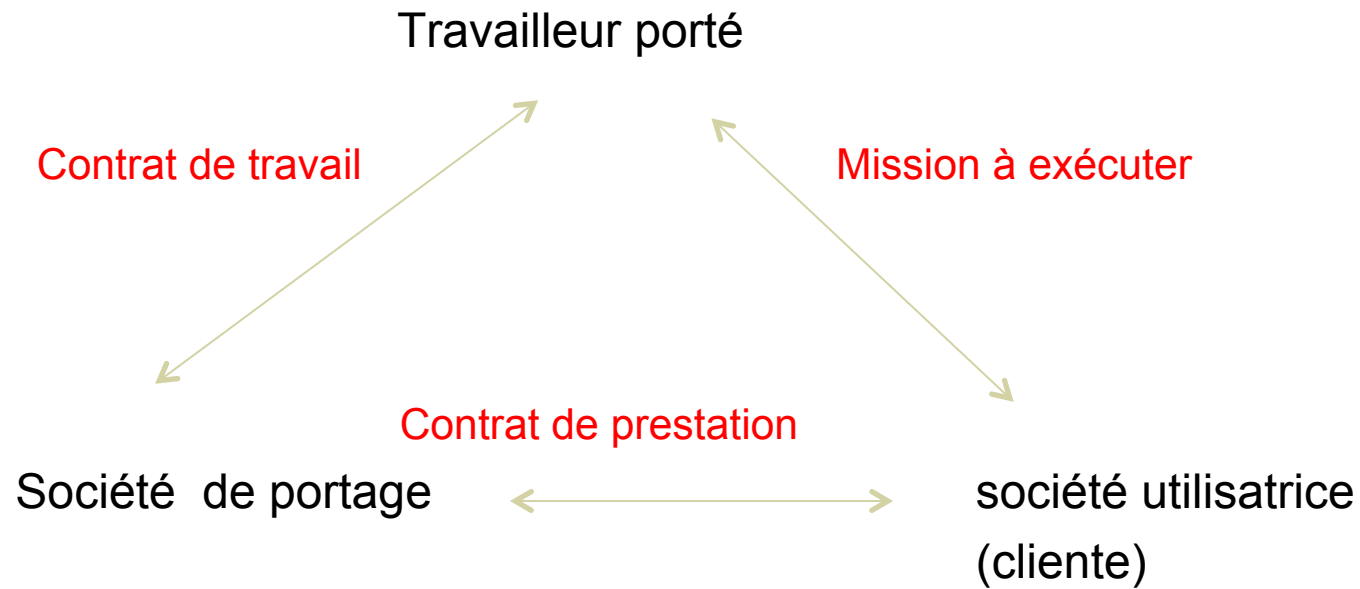


## Définition du portage salarial ( 2)

- L'entreprise de portage convient avec l'entreprise utilisatrice de la prestation qui sera effectuée par le travailleur « porté ». Elles concluent un contrat de sous-traitance.
  - Un contrat de travail est conclu entre l'entreprise de portage et le travailleur
- deux contrats sont conclus entre la société de portage et le travailleur porté
- une convention d'adhésion (conditions et prix du contrat conclu avec le client (entreprise utilisatrice) et modalités de collaboration)
  - un contrat de travail
- 
- Exemples d'application: fonctions liées au Conseil ou à la consultance



## Définition du portage salarial ( 3)





## Définition du portage salarial ( 4)

### Objectifs des parties:

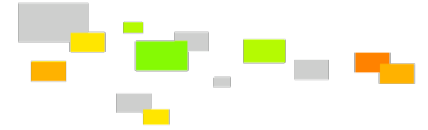
- pour les entreprises utilisatrices (clients) :
  - bénéficier des services d'un travailleur, de temps à autre, pour des missions précises
  - éviter l' "administration" liée à un contrat de travail
  
- pour les travailleurs:
  - être sous statut de travailleur salarié (statut indépendant pas opportun ou interdit) avec une importante autonomie
  
- pour l'entreprise de portage:
  - faire exécuter des missions par d'autres
  - bénéfice = différence entre le prix du contrat de sous-entreprise et le prix dans le contrat de travail



## Définition du portage salarial ( 5)

### Risques pour les parties:

- Les prérogatives de l'employeur sont divisées
  - Statut hybride du travailleur:
    - faux salarié / entreprise de portage
    - faux indépendant /entreprise utilisatrice
- remise en cause et requalification des conventions conclues



## II. Cadre réglementaire



## II. Cadre réglementaire

### En France:

- Autorisé et réglementé par le Code du travail

(art. L1251-64):

« Ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. »

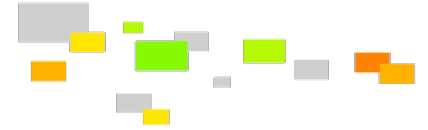
- Concerne (accord entre partenaires sociaux)
  - des professionnels « de haut niveau » (experts, formateurs, consultants) qui ont un statut de cadre
  - Rémunération minimum de 2900 euros
- Utilisation:
  - consultant intervient comme indépendant sans devoir monter sa structure juridique
  - pour tester la viabilité d'un projet et passer progressivement au statut d'entrepreneur



## Cadre réglementaire (2)

### En Belgique:

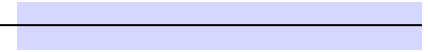
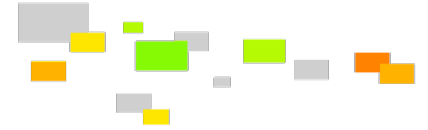
- Interdiction d'engager des travailleurs pour les mettre à mise à disposition d'un tiers qui exercent sur eux une part d'autorité. (art. 31, loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travailleur intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs)
  - → travailleurs considérés comme engagés dans un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur
  - → responsabilité solidaire de l'utilisateur et de celui qui met à disposition pour le paiement de la rémunération; des cotisations sociales, des indemnités et des autres avantages découlant du contrat
  
- Dérogations possibles



## Cadre réglementaire (3)

- Pas de mise à disposition illicite si
  - l'absence de lien d'autorité entre le travailleur et l'entreprise utilisatrice est démontrée
  - conclusion d'une convention de management; Le manager est assujetti au régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants.





## III. En pratique



## Problématiques

- En matière de détachement
    - Montages : succession de détachements pour des employeurs « différents » mais appartenant au même groupe
    - Travailleurs détachés en cascade via des entreprises de portage, intermédiaires entre l'entreprise utilisatrice de l'état d'accueil et l'entreprise qui détache le travailleur
    - Entreprises de travail intérimaire établies dans un état qui engagent des travailleurs ressortissants d'un autre état pour les détacher en Belgique
- Les travailleurs ignorent leur véritable statut /leur véritable employeur



## Problématiques (2)

➤ Secteur artistique:

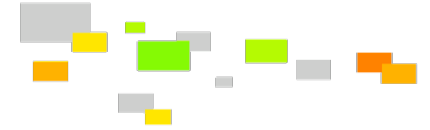
- Problématique liée à l'application de l'article 1 bis, loi ONSS du 27 juin 1969:

un artiste effectue des prestations auprès de clients qu'il trouve lui-même. Ces clients concluent un contrat de prestation avec une asbl ou une entreprise qui leur facture ces prestations. Après paiement des cotisations sociales, l'asbl ou l'entreprise verse la rémunération à l'artiste, assujetti à la sécurité sociale des travailleurs salariés

- difficulté: déterminer l'employeur

## Démarches de l'Inspection sociale

- Examiner la réalité du détachement (Règlement 883/2004)
- Si le détachement est remis en cause, déterminer le statut du travailleur (salarié ou indépendant)
- En cas de travail salarié: déterminer l'employeur réel
  - Exemple: en cas de détachements successifs par différents employeurs, qui sont en réalité un détachement de longue durée, par un seul employeur.
- Outils:
  - Auditions des parties
  - Banque de données Limosa
  - Collaboration avec les services d'inspection étrangers / l'ISI



**Merci de votre attention**

**[Marianne.Gratia@minsoc.fed.be](mailto:Marianne.Gratia@minsoc.fed.be)**  
**[Didier.Vandenbranden@minsoc.fed.be](mailto:Didier.Vandenbranden@minsoc.fed.be)**

# IRIS

international research institute  
on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Dirk De Pauw**

**Toezicht Sociale Wetten  
FOD WASO**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

# TRIANGULAIRE ARBEIDSRELATIES DOOR DE BRIL VAN DE INSPECTIE

DIRK DE PAUW  
TOEZICHT OP DE SOCIALE WETTEN

Studiedag IRIS 21/11/2012



# Toezicht op de Sociale Wetten (TSW)

173

- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO)
- Controles uitvoeren aangifte personeel, naleving arbeidswetgeving
- Informatie geven
- Specifiek voor TSW:
  - Toezicht op de arbeidsduur en arbeidsduurregelingen (overuren, arbeidsreglement, ...) - TSW is de enige dienst die voor deze materie bevoegd is met uitzondering van de deeltijdse arbeid
  - Toezicht naleving Cao-wetgeving
    - TSW is de enige dienst die verloning, vergoedingen en premies nakijkt met uitzondering van vakantiegeld (materie Sociale Inspectie en RSZ)
    - TSW is de enige dienst die onderzoeken bevoegd paritair comité doet. TSW doet enkel het onderzoek en heeft ter zake geen beslissingsbevoegdheid !

**=> TSW is betrokken bij onderzoeken terbeschikkingstelling van personeel**

# Definitie terbeschikkingstelling (TBS)

174

- Terbeschikkingstelling van personeel
- Cruciale elementen
  - ▣ uitlenen van personeel
  - ▣ overdracht werkgeversgezag

***Personeel van de uitlener wordt uitgeleend aan een gebruiker, die er het werkgeversgezag over uitoefent.***

# Toegestane en verboden TBS

175

- ***Het is een werkgever verboden om de door hem in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt, behoudens de in de wet voorziene uitzonderingen.***
  
- **Wettelijke basis:**
  - Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (B.S. 20.08.1987, -> vanaf de nu Wet van 24 juli 1987) en haar uitvoeringsbesluiten
  - Cao's van de NAR aangaande uitzendarbeid
  - Sectorale cao's aangaande uitzendarbeid

# Toegestane TBS

176

- Uitzendarbeid
- Uitzonderlijke TBS en/of TBS voor beperkte tijd van een vaste werknemer, die met zijn oorspronkelijke werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeids-overeenkomst
- Leveren van artistieke prestaties en/of productie van artistieke werken
- Erkende tewerkstellingstrajecten
- Uitzendarbeid en TBS in de publieke sector (beperkt)

# Toegestane TBS

## Uitzendarbeid: in welke gevallen ?

177

- ❑ **De tijdelijke vervanging van een vaste werknemer**
  - ❑ wiens arbeidsovereenkomst geschorst is, behoudens bij schorsing ingevolge gebrek aan werk wegens economische oorzaken of slechte weersomstandigheden (dus schorsing door ziekte, zwangerschapsverlof, loopbaanonderbreking, enz.)
  - ❑ wiens arbeidsovereenkomst beëindigd is
  - ❑ wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid geregeld is (bvb detinerings- of collocatie)
  - ❑ die zijn arbeidsprestaties verminderd in het kader van bepaalde vormen van tijdskrediet/loopbaanonderbreking, tenzij deze vermindering voor een onbepaalde tijd is
- ❑ **Tijdelijke vermeerdering van werk**

Bijvoorbeeld bij een braderie, grote dringende bestelling, enz.
- ❑ **Uitzonderlijk werk**

Zie § 5 van de CAO nr. 36 van de NAR.  
De uitzendarbeid in het kader van deze reden mag maximum drie maanden duren.

# Toegestane TBS

## Uitzendarbeid : door wie ?

178

- Enkel door erkend uitzendbureau (bouw -> speciale erkenning)
- Erkenning -> geen federale maar regionale bevoegdheid
- Onderzoek toekenning/intrekking erkenning => Vlaanderen: Inspectie Werk en Sociale Economie (IWSE) van het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse Gemeenschap
- Voorwaarden erkenning Vlaanderen -> [www.werk.be](http://www.werk.be)
- Wie is erkend voor Vlaanderen ? -> [www.werk.be](http://www.werk.be)

# Toegestane TBS

## Uitzendarbeid: algemene regels

179

- Principe: ***De uitzendkracht heeft dezelfde rechten als was hij een vaste werknemer van de gebruiker***
- Tijdelijke tewerkstelling
- Bevoegd paritair comité van de gebruiker is van toepassing voor de uitzendkracht => arbeids- en loonvoorwaarden, arbeidsduurreglementering, ... van de gebruiker gelden voor de uitzendkracht
- Bij vervanging vaste werknemer => uitzendkracht moet tot dezelfde beroeps categorie behoren

# Toegestane TBS

## Uitzendarbeid: algemene regels

180

- Art. 19 van de Wet van 24 juli 1987:  
*“Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt staat deze in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk.  
Voor de toepassing van het eerste lid, worden de bepalingen die betrekking hebben op de bestrijding van discriminatie, de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de moederschapsbescherming, de bescherming van zogende moeders, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de bepalingen inzake het toezicht op de prestaties van de deeltijdse werknemers zoals bepaald in de artikelen 157 tot 169 van de programmawet van 22 december 1989, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk.”*
- => Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt, is de gebruiker voor deze uitzendkracht strafrechtelijk verantwoordelijk voor de correcte toepassing van de wetgeving en reglementering aangaande de tewerkstelling en de bescherming van de arbeid op de plaats van tewerkstelling (o.a. arbeidsduurwetgeving, deeltijdse arbeid, arbeidsreglementen, overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten).**



# Toegestane TBS

## Uitzonderlijk en/of voor beperkte tijd

181

- Een vaste werknemer, die met zijn oorspronkelijke werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, mag uitzonderlijk ter beschikking gesteld worden van een gebruiker:
  - a) in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;
  - b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen. Minstens 24 uren vooraf kennisgeving aan de Sociaal inspecteur-directiehoofd van de betrokken regionale dienst van de Algemene Directie van het Toezicht op de Sociale Wetten.
  
- Een vaste werknemer, die met zijn oorspronkelijke werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, mag voor een beperkte tijd en uitzonderlijk ter beschikking gesteld worden van een gebruiker mits de voorafgaande toestemming van de Sociaal inspecteur-directiehoofd van de betrokken regionale dienst van de Algemene Directie van het Toezicht op de Sociale Wetten.

# Toegestane TBS

## Artistieke prestaties, artistieke werken

182

- Artistieke prestaties die worden geleverd en/of de artistieke werken die worden geproduceerd tegen betaling van een loon, ten bate van een occasionele werkgever of een occasionele gebruiker, *kunnen* tijdelijke arbeid uitmaken.
- De creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.
- De prestaties uitgevoerd door podiumtechnici kunnen ook beschouwd worden als artistieke prestaties, die tijdelijke arbeid kunnen uitmaken.

# Toegestane TBS

## Erkende tewerkstellingstrajecten

183

- Reactiveren werklozen, leefloontrekkers
- Erkend door betrokken Gewest
- TBS is beperkt in tijd
- Procedure voorziet o.a. in kennisgeving aan TSW

# Verboden TBS

184

- **De kern van de zaak:** Artikel 31 § 1 van de Wet van 24 juli 1987

*Verboden is de activiteit die buiten de in de hoofdstukken I en II voorgeschreven regels, door een natuurlijke persoon of een rechtspersoon wordt uitgeoefend om door hen in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en **over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt.***

*Geldt evenwel **niet** als de uitoefening van een gezag in de zin van dit **artikel**, het naleven door de derde van de verplichtingen die op hem rusten inzake het **welzijn op het werk**, alsook **instructies die door de derde worden gegeven in uitvoering van de overeenkomst die hem met de werkgever verbindt**, zowel inzake **arbeids- en rusttijden** als inzake de **uitvoering van het overeengekomen werk**.*

(Hoofdstuk I = tijdelijke arbeid, hoofdstuk II = uitzendarbeid)

# Bespreking art. 31 § 1 tweede lid

185

- **§ 1 tweede lid**, ingevoegd bij programmawet 12/08/2000 (B.S. 31/08/2000):

*Geldt evenwel **niet als de uitoefening van een gezag in de zin van dit artikel**, het naleven door de derde van de verplichtingen die op hem rusten inzake het **welzijn op het werk**, alsook **instructies die door de derde worden gegeven in uitvoering van de overeenkomst die hem met de werkgever verbindt**, zowel inzake **arbeids- en rusttijden** als inzake de **uitvoering van het overeengekomen werk**.*

- - versoepeling van het algemeen verbod op TBS
- - verhoogde rechtszekerheid voor bonafide bedrijven
- - moeilijker bewijslast voor inspectie
- Kern onderzoek: Aanneming <-> verboden TBS

# Bespreking art. 31 § 1 tweede lid

186

- 1) verplichtingen inzake welzijn op het werk -> geen probleem
  
- 2) ***instructies die door de derde worden gegeven in uitvoering van de overeenkomst die hem met de werkgever verbindt, inzake arbeids- en rusttijden*** -> wat moet hieronder verstaan worden ?
  
- 3) - ***instructies die door de derde worden gegeven in uitvoering van de overeenkomst die hem met de werkgever verbindt, inzake de uitvoering van het overeengekomen werk*** -> wat moet hieronder verstaan worden ?

# Bespreking art. 31 § 1 tweede lid

187

- ***Instructies die door de derde worden gegeven in uitvoering van de overeenkomst die hem met de werkgever verbindt***
  - => er moeten ter zake afspraken gemaakt zijn en deze moeten vastgelegd zijn in een overeenkomst
  
- Let wel: opmaken schriftelijke afspraken houdt niet automatisch in dat er geen sprake kan zijn van verboden TBS ! Het geschrift of de neergeschreven afspraken mogen het normale werkgeversgezag niet uithollen !

# Bespreking art. 31 § 1 tweede lid

188

## □ ***Arbeids- en rusttijden***

Het gaat dan om de algemene uren dat er gewerkt wordt (bv. vastleggen openingsuren van een werf, vastleggen van de algemene tijdstippen van onderbreking van de arbeid op een werf in het kader van de veiligheid).

Het gaat niet om vastlegging van de uren van de arbeidsdag of het laten presteren van overuren door het betrokken personeel (= werkgeversgezag, is bepaald in arbeidsovereenkomst en/of arbeidsreglement ).



# Bespreking art. 31 § 1 tweede lid

189

## □ ***Uitvoering van het overeengekomen werk***

Het gaat dan om toezicht op het nakomen van de algemene afspraken; worden de werken overeenkomstig de gemaakte afspraken uitgevoerd, is de kwaliteit ervan overeenkomstig de gemaakte afspraken, worden de werken uitgevoerd met de materialen en volgens de technieken overeenkomstig de gemaakte afspraken.

Het gaat dan om de uitvoering van algemene richtlijnen aangaande planning van de werf, levering van materialen, naleving werftucht (zonder evenwel sanctionerend te kunnen optreden = werkgeversgezag).

Indien een werknemer niet voldoet (bv. geleverde metselwerk van een metser voldoet niet) mag men deze enkel doen ophouden. Men mag hem niet van de werf sturen (= werkgeversgezag) maar men moet de betrokken werkgever contacteren die de uiteindelijke beslissing neemt.

# Bespreking art. 31 § 1 tweede lid

190

- ***Cruciaal is dat er altijd een organieke band met de oorspronkelijke werkgever moet blijven bestaan ! Wanneer deze organieke band niet bestaat of sterk uitgehold wordt is er sprake van verboden TBS.***
- **Cruciale elementen algemeen werkgeversgezag: aanwerving, ontslag, vaststelling aard van de werkzaamheden, bepalen arbeidsvoorwaarden (bepalen uren arbeidsdag, presteren overuren, loon, plaats tewerkstelling, verlof- en ziekteregelingen, ...) , disciplinaire bevoegdheid.**

# Criteria onderzoek TBS

191

- Criteria die in aanmerking komen om oneigenlijke overdracht werkgeversgezag te onderzoeken:
  - Is er een aannemingsovereenkomst, en zo ja, onder welke vorm en wat is de inhoud ervan ?
  - Hoe kwam de samenwerking tot stand (werkaanbiedingen malafide firma's) ?
  - Wat is de handelsactiviteit van de oorspronkelijke werkgever ?
  - Is er mogelijk sprake van schijnzelfstandigheid of schijnvennoten ?
  - Hoe wordt er gefactureerd ?
  - De feitelijke omstandigheden van de tewerkstelling: hoe en waar wordt het betrokken personeel tewerkgesteld, wat moeten zij juist doen, hoe is het werk georganiseerd, wie zorgt voor de werkmaterialen, wie zorgt voor het gereedschap en het vervoer, aan wie moet er verantwoording afgelegd worden, wie bepaalt de uurroosters, wie betaalt de voorschotten/lonen ... ?
  - ...

# Stand van zaken

192

- Er zijn momenteel besprekingen binnen de NAR aangaande een aanpassing van het tweede lid van art 31 §1 van de Wet van 24 juli 1987.
- ***De invoering van § 1 tweede lid heeft niet tot een TOTALE impasse geleid.*** Ook na de invoering ervan hebben de inspectiediensten en justitie grote successen geboekt in de strijd tegen de oneerlijke concurrentie, de economische uitbuiting en de koppelbazerij die gepaard gaan met verboden TBS maar de onderzoeken zijn zéér arbeidsintensief, de bewijslast is moeilijk en een aantal dubieuze constructies ontsnappen systematisch.  
Paradox: de werkgeversfederaties bezorgen TSW regelmatig dubieuze aanbiedingen van dienstverrichters aan dumpingprijzen (concurrentievervalsing).
- **Oproep aan de ondernemers:** Bezint eer ge begint ! Maak zelf eerst een analyse van uw kandidaat onderaannemer !

# TBS – houding van de inspectie

193

- Optreden inspectiediensten is afhankelijk van
  - het feit of **de rechten van de werknemer al dan niet beknót worden**
  - de **gradatie** van de overtreding
  - het feit of er al dan niet sprake is van **fraude**
- Doelstellingen
  - Beschermen individuele en collectieve rechten van de werknemer
  - Bestrijden sociale dumping, economische uitbuiting en mensenhandel
  - Beschermen van de markt, bestrijden concurrentievervalsing
  - Bestrijden sociale en fiscale fraude
  - Informatie verstrekken
- Mogelijkheden: waarschuwing, termijnstelling, Pro Justitia, doorgeven vaststellingen aan een andere instelling of dienst

# Vaststellingen in de praktijk

194

- Uitzendarbeid/TBS zonder geldige grond of zonder naleving betrokken procedures, ook door erkende uitzendbureaus
- Uitlenen personeel door niet-erkende legitieme buitenlandse uitzendbureaus waarbij de lonen vaak lager zijn dan de Belgische baremalonen
- Verboden TBS gedetacheerde werknemers buitenlandse firma's waarbij lonen vaak beduidend lager zijn dan de Belgische baremalonen
- Koppelbazerij
- Schijnzelfstandigheid
- Detacheringsfraude (geen geldige detachering)
- Gevoelige sectoren: bouw, schoonmaak, vleesverwerking

# Oorsprong onderzoek TBS

195

- Klacht (o.a. ingevolge ontvangen mail, fax of flyer werkaanbiedingen met prijzen ver onder de marktprijs)
- Eigen initiatief
- Verzoek kabinet, hoofdbestuur, regionaal bestuur, andere dienst
- Onderzoeksopdracht Arbeidsauditoraat, Procureur des Konings (bv. bij ernstig arbeidsongeval)

# Criteria inschatting dossier

196

- Gaat het al dan niet om geoorloofde TBS ?
- Worden de rechten van de werknemer beknot door onwettige TBS (bv. opeenvolgende contracten, opzeg) ?
- Is de uitlener erkend als uitzendkantoor ?
- Worden de arbeids-en loonvoorwaarden nageleefd ?
- Is het een éénmalige overtreding of niet ?
- Wat is het opzet van de constructie ?
- Zijn de werk- en woonomstandigheden van de betrokken werknemers menswaardig ?
- Gaat het al dan niet om sociale en/of fiscale fraude/ontduiking ?



# Enkele voorbeelden

197

- Legitiem uitzendbureau, grond uitzendarbeid is niet wettelijk => waarschuwing TBS + nazicht arbeids- en loonwaarden + betrokken gebruiker op de hoogte brengen van legale alternatieven (bv. zelf aanwerven)
- Uitlenen personeel tussen verschillende firma's zonder wettelijke grond of zonder naleving betrokken procedures, ter goeder trouw => waarschuwing TBS + nazicht arbeids- en loonwaarden + betrokken gebruiker op de hoogte brengen van legale alternatieven

# Sancties

198

- Art 31 van de Wet van 24 juli 1987

**§ 2** *De overeenkomst waarbij een werknemer in dienst werd genomen om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker in strijd met de bepaling van par.1 , is **nietig vanaf het begin der uitvoering van de arbeid bij laatstgenoemde.***

**§ 3** *Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepaling van par. 1 , **worden die gebruiker en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid.***

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

**§ 4** *De **gebruiker en de persoon** die werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker in strijd met de bepaling van par.1 , **zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen lonen, vergoedingen en voordelen** die uit de bij par.3 bedoelde overeenkomst voortvloeien.*

# Gevolgen verboden TBS

199

- **Betrokken werknemer wordt als een werknemer van de gebruiker beschouwd => de gebruiker draagt de strafrechtelijk verantwoordelijkheid als werkgever.**
- PJ tegen gebruiker én uitlener (strafrechtelijke vervolging of adm. geldboete)
- PJ gebruiker: voor verboden TBS, voor niet-aangifte Dimona en voor eventuele andere inbreuken op de wetgeving aangaande tewerkstelling van personeel (bv. arbeidskaart, arbeidsduur, deeltijdse arbeidsovereenkomst, ...)
- PJ uitlener: voor verboden TBS
- Hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen lonen, vergoedingen en voordelen (art. 31 § 4 van de Wet van 24 juli 1987)
- Ook mededaders kunnen vervolgd worden
- Verbeurdverklaring onwettelijk verkregen vermogensopbrengst

# Wat doet de inspectie om TBS te bestrijden ?

200

- Interne opleidingen en specialisaties binnen inspectiediensten  
Bv Directie Netwerk TSW (nationale en grensoverschrijdende fraude, controle gedetacheerden), Cel Grensoverschrijdende tewerkstelling (GOT) van de Sociale Inspectie van de FOD Sociale zekerheid
- Interactie en samenwerking verschillende inspectiediensten  
Bv controle-acties arrondissementele cel, kennisgeving TSW aan IWSE van uitzendarbeid door niet-erkende uitzendbureaus
- Internationale samenwerking binnen EU  
Bv Internal Market Information system (IMI) = communicatiesysteem tussen overheden lidstaten EU voor opvragen gegevens en uitwisseling gegevens
- Interactie inspectiediensten en betrokken sectoren  
Bv samenwerkingsprotocol bouw, voedingssector (vleesindustrie)
- Advies en aanbevelingen aan wetgever

# Enkele cijfers

201

- Controles TSW in 2011
  - tijdelijke arbeid en uitzendarbeid:  
aantal onderzoeken: 761  
aantal betrokken werknemers: 3.467  
aantal waarschuwingen: 64  
totaalbedrag regularisaties: € 596.220 voor 2.461 werknemers  
aantal PJ's: 51 voor 362 werknemers
  
  - verboden terbeschikkingstelling:  
aantal onderzoeken: 159  
aantal betrokken werknemers: 610  
aantal waarschuwingen: 31  
aantal PJ's: 39 voor 311 werknemers

# Concreet voorbeeld strafrechtelijk onderzoek

202

- Dhr. X is zaakvoerder van de Belgische firma A, actief in de bouwsector. Dhr. X richt in Bulgarije 2 Bulgaarse firma's op en neemt er ook 2 Bulgaarse firma's over die als officieuze uitzendbureaus functioneren. Dhr. X detacheert personeel van de 4 betrokken Bulgaarse firma's naar België en leent dit gedetacheerd personeel aan Belgische gebruikers uit de bouwsector uit, en dit tegen lonen die ver onder de Belgische baremalonen liggen en zonder betaling van verschuldigde PDOK-bijdragen.
- Verhoren gedetacheerde werknemers op werven. Verhoren gebruikers. Huiszoeken in België en Bulgarije (door FGP en Belgische inspectiediensten i.s.m. Bulgaarse collega's).
- Resultaat: Gerechtelijk onderzoek i.v.m. detacheringsfraude en sociale/fiscale fraude. Te weinig betaald aan loon periode 2008 - mei 2011 voor 113 werknemers: € 2.059.901 bruto. Niet betaald aan verschuldigde PDOK-bijdragen voor de betrokken periode en de betrokken werknemers: € 215.428.

# Vragen of opmerkingen ?

203

Bedankt voor uw aandacht.

Voor meer info:

Dirk De Pauw, Sociaal inspecteur-directiehoofd Toezicht op de Sociale Wetten

Savaanstraat 11/002, 9000 Gent, 0496/570.115, [dirk.depauw@werk.belgie.be](mailto:dirk.depauw@werk.belgie.be)

# IRIS

international research institute  
on social fraud

[iris.ugent.be](https://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)



**Paul Windey**

**Nationale Arbeidsraad**

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

# IRIS | international research institute on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

**Monica De Coninck**, vertegenwoordigd door

**Ludo Beck**, adviseur Minister van Werk

[iris.ugent.be](https://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)

# IRIS | international research institute on social fraud

[iris.ugent.be](http://iris.ugent.be) | [iris@ugent.be](mailto:iris@ugent.be)