



Wegwijs in ...

DE TEWERKSTELLING VAN BUITENLANDSE WERKNEMERS IN DE BOUW

Februari 2006

Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude
Federaal coördinatiecomité



Voorwoord

De regering heeft reeds meerdere jaren haar wil bevestigd om efficiënt op te treden tegen illegale arbeid. De illegale arbeid is bijna dagelijkse kost in ons land. Dit soort arbeid heeft echter rampzalige gevolgen, niet alleen voor de werking van de markt (concurrentievervalsing), maar ook voor de overheid (en dus voor de samenleving) die aldus belangrijke fiscale en sociale bijdragen moet ontberen.

Ook werknemers en consumenten worden door deze frauduleuze praktijken benadeeld. De eersten genieten geen enkele sociale bescherming en worden tewerkgesteld zonder naleving van de wettelijke loon- en arbeidsvoorwaarden, de tweeden hebben geen enkele waarborg ten aanzien van de geleverde goederen of diensten en beschikken over geen enkel verweer bij problemen.

Illegale arbeid kent vele facetten en omvat allerhande soorten fraude. Daarbij kan onder meer verwezen worden naar de niet-aangegeven arbeid, een ware economische en sociale plaag. Het efficiënt bestrijden van niet-aangegeven arbeid vormt een van de prioriteiten van de regering, die zich vastberaden heeft verbonden om hiertoe de nodige middelen in te zetten, in het bijzonder in het kader van de preventie.

De Europese Unie van haar kant dringt aan op de noodzaak een globale doelgerichte strategie uit te werken. Er moet gecoördineerde actie gevoerd worden met de andere Europese landen om de strijd aan te gaan met de ille-

gale arbeid en de sociale fraude die zich eveneens op internationaal niveau ontwikkelen.

De oprichting door de wet van 3 mei 2003 van de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude heeft een permanente coördinatiestructuur mogelijk gemaakt voor de acties van de sociale inspectie en de arbeidsinspectie.

Deze brochure kadert in de sensibiliseringsopdracht van de Raad. Zij richt zich in het bijzonder tot de werkgevers van de bouwsector. De brochure wil hen informeren over de verschillende vormen van tewerkstelling die een inbreuk vormen op de regelgeving en die tot vervolging kunnen leiden.

Inhoud

1.	Zelf buitenlanders tewerkstellen	7
1.1	Algemeen principe	7
1.2	Uitzondering	8
1.2.1	Buitenlanders in het bezit van een arbeidskaart A of C	8
1.2.2	Onderdanen van de EER	8
1.2.3	De buitenlanders met onbeperkt verblijfsrecht	11
1.2.4	Studenten tijdens de schoolvakanties	11
1.3	Risico's	11
1.4	Bijkomende inlichtingen	12
2.	Buitenlandse werknemers inhuren	13
2.1	Gebruik van uitzendkrachten in de bouw	13
2.2	Verbod op terbeschikkingstelling	14
2.3	Terbeschikkingstelling en de overgangsmaatregelen	14
2.4	Fiscaliteit	16
2.5	Bijkomende inlichtingen	14
3.	Onderaannemers uit de EER	17
3.1	Verblijfsdocumenten	17
3.2	Arbeidsvergunningen	18
3.2.1	Risico voor de Belgische opdrachtgever	18
3.3	Sociale zekerheid	19
3.3.1	Verplichtingen van de Belgische opdrachtgever	19
3.4	Bedrijfsvoorheffing	19
3.5	Loon- en arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden	20
3.5.1	Het welzijn van de werknemers	20

3.5.2	De arbeidsorganisatie	26
3.5.3	De verloning	26
3.6	De registratiewetgeving	27
3.6.1	Schematische voorstelling van de wetgeving	27
3.6.2	Toepassing van de wetgeving op buitenlandse aannemers	29
3.7	Sociale documenten	30
4.	Nuttige adressen	31

1

Zelf buitenlanders tewerkstellen

1.1 Algemeen principe

Buitenlandse werknemers zijn werknemers die niet de Belgische nationaliteit bezitten en buitenlandse onderdanen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon.

De werkgever die een buitenlandse werknemer wenst tewerk te stellen moet vooraf een arbeidsvergunning hebben verkregen van de bevoegde overheid. De buitenlandse werknemer ontvangt dan een arbeidskaart B, die enkel geldt voor tewerkstelling bij de werkgever die de overeenkomstige arbeidsvergunning heeft verkregen en voor de daarin voorzien activiteit.

1.2 Uitzondering

Nochtans zijn er bepaalde categorieën van buitenlanders die omwille van hun nationaliteit of hun verblijfssituatie mogen tewerkgesteld worden zonder dat de werkgever een arbeidsvergunning moet hebben.

1.2.1 Buitenlanders in het bezit van een arbeidskaart A of C

De arbeidskaart A is een arbeidskaart van onbepaalde duur die de houder ervan toelaat in gelijk welke sector voor gelijk welke werkgever in loondienst te werken in gans België.

De arbeidskaart C is een arbeidskaart van bepaalde tijd die voor alle in loondienst uitgeoefende beroepen geldt.

De arbeidskaart C verliest alle geldigheid indien de houder ervan zijn recht op of machtiging tot verblijf verliest. Dit wil zeggen dat de buitenlander een immatriculatiebewijs A of een Bewijs van inschrijving in het vreemdelingenregister (BIVR) moet hebben. De werkgever moet dus regelmatig (d.w.z. telkens de buitenlander zich op de gemeente heeft moeten aanbieden voor verlenging van zijn verblijfsdocument) controleren of deze verblijfsdocumenten niet zijn ingetrokken en vervangen door een uitwijzingsbevel.

Een arbeidskaart C wordt onder meer afgeleverd aan:

- ❖ Studenten voor tewerkstelling tijdens het schooljaar van maximum 20 uren per week;
- ❖ Kandidaat vluchtelingen wiens aanvraag ontvankelijk is verklaard.

1.2.2 Onderdanen van de EER

De Europese Economische Ruimte (EER) bestaat uit de Europese Unie en de Europese Vrijhandelsassociatie.

Lidstaten van de EU: België, Nederland, Luxemburg (Benelux), Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk, Zweden, Estland, Letland, Litouwen, Polen, Tsjechië, Slowakije, Hongarije, Slovenië, Cyprus en Malta.

De EVA landen: Liechtenstein, Noorwegen en IJsland.

De onderdanen van deze landen hebben binnen de EER recht op vrij verkeer. Zij mogen zich in elk van de lidstaten vestigen op voorwaarde dat zij een voldoende inkomen hebben en sociaal verzekerd zijn. Zij mogen ook in een andere lidstaat al dan niet tijdelijk gaan werken.

Tijdens de overgangperiode die nog minstens tot 30 april 2006 loopt, geldt het vrij verkeer van werknemers echter nog niet voor de onderdanen van Estland, Letland, Litouwen, Polen, Tsjechië, Slowakije, Hongarije en Slovenië. Voor de tewerkstelling van deze nieuwe EU-onderdanen moet de werkgever nog wel eerst een arbeidsvergunning hebben bekomen.



Opgelet!

de Europese landen hebben zelf mogen beslissen wie zij als hun onderdaan beschouwen. Voor de meeste Europese landen zijn dit gewoon de personen met de nationaliteit van het betreffende land. Er zijn echter 2 landen die enigszins afwijken:

❖ **Duitsland:** *al wie de Duitse nationaliteit heeft, met inbegrip van de personen met een dubbele nationaliteit waarvan één de Duitse is. Het gaat hier om bewoners van bepaalde landen van Midden- en Oost-Europa die in gebieden wonen die vroeger tot Duitsland hoorden en die nog steeds, naast de nationaliteit van hun huidige vaderland, ook de Duitse nationaliteit hebben;*

❖ **Verenigd Koninkrijk:** *enkel de personen die én de Britse nationaliteit hebben én een vestigingsvergunning voor het Verenigd Koninkrijk. De Britten uit de overzeese gebieden worden dus niet als onderdaan van GB beschouwd en hebben geen recht op vrij verkeer binnen de EER.*



1.2.3 De buitenlanders met onbeperkt verblijfsrecht

Buitenlanders die in België gevestigd zijn mogen hier werken zonder arbeidskaart. Zij zijn in het bezit van een identiteitskaart voor vreemdelingen (BIVR).

Ook buitenlanders die toegelaten zijn tot een langdurig verblijf om een reden die niet beperkt is in tijd, zijn vrijgesteld van de verplichte arbeidskaart. Zij hebben een BIVR zonder vermelding van verblijfsredenen of met één van volgende vermeldingen:

- ◆ Erkend politiek vluchteling;
- ◆ Gezinshereniging;
- ◆ Geregulariseerd in het kader van de wet van 22 december 1999.

1.2.4 Studenten tijdens de schoolvakanties

Uitsluitend voor de arbeidsprestaties tijdens de schoolvakanties zijn de studenten die wettig in België verblijven en die in een onderwijsinstelling in België ingeschreven zijn voor het volgen van onderwijs met een volledig leerplan, vrijgesteld van arbeidskaart. Zij zijn houder van een BIVR met de vermelding “student”.

1.3 **Risico's**

Buitenlanders die geen Belgisch verblijfsdocument hebben mogen in België enkel als toerist verblijven; hierop wordt uitzondering gemaakt voor EER-onderdanen die niet onder de overgangsmaatregelen vallen.

Het is hen ten strengste verboden enige winstgevendende activiteit uit te oefenen hetzij als zelfstandige, hetzij in ondergeschikt verband.

Er staan zware sancties op de tewerkstelling van buitenlanders die geen papieren hebben of enkel een paspoort of identiteitskaart van hun land van oorsprong.

Dit geldt ook voor niet-EER-onderdanen die in een EER-land wonen en er zelfs een werkvergunning hebben. Deze buitenlandse arbeidsvergunningen zijn niet geldig voor een tewerkstelling bij een in België gevestigde werkgever.

1.4 Bijkomende inlichtingen

Meer toelichtingen over arbeidskaarten en de aanvraagprocedures staan uitgebreid beschreven op de websites van de bevoegde Gewesten:

- ❖ www.vlaanderen.be/werk
- ❖ www.brussel.irisnet.be
- ❖ www.emploi.wallonie.be

Op de website van de dienst vreemdelingenzaken staan alle Belgische verblijfsdocumenten voor vreemdelingen afgebeeld, onder de rubriek regelgeving, bijlagen bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1981:
<http://www.dofi.fgov.be/nl/1024/frame.htm>

2

Buitenlandse werknemers inhuren

2.1 Gebruik van uitzendkrachten in de bouw

Het gebruik van uitzendkrachten in de bouw is strikt gereguleerd. Er mag enkel beroep worden gedaan op uitzendkrachten conform de CAO van 24 juni 2005 tot vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf, afgesloten in het paritair comité voor het bouwbedrijf.

Enkel ondernemingen die van het bevoegde Gewest een erkenning hebben als bouwuitzendkantoor mogen werknemers ter beschikking stellen aan bouwondernemingen.

Momenteel hebben slechts een beperkt aantal uitzendkantoren deze erkenning:

- Vlaanderen: 11 Belgische en 1 Nederlands kantoor;
- Brussels hoofdstedelijk Gewest: 6 Belgische kantoren;
- Wallonië: 6 Belgische kantoren.

2.2 Verbod op terbeschikkingstelling

Behalve het bovengenoemde gereguleerd gebruik van uitzendkrachten is het wettelijk verboden om werknemers in te huren die in dienst zijn bij een andere werkgever en over hen enige vorm van gezag uit te oefenen die normaal aan de werkgever toekomt. Het is de feitelijke vaststelling van gezagsoverdracht die deze vorm van tewerkstelling ongeoorloofd maakt, zelfs indien de uitlener zich een “detacheringsbureau” noemt en beweert dat dit een vorm van onderaanneming is.

Bij vaststelling van deze ongeoorloofde vorm van personeel inhuren, zijn niet alleen zware penale straffen voorzien. De gebruiker wordt ook beschouwd als verbonden met de ter beschikking gestelde werknemers door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin van de uitvoering van de arbeid en hij wordt hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit deze overeenkomst voortvloeien.

2.3 Terbeschikkingstelling en de overgangsmaatregelen

Tijdens de overgangsperiode die nog minstens tot 30 april 2006 duurt, is nog steeds een arbeidsvergunning vereist om onderdanen van de nieuwe EU-lidstaten uit Centraal- en Oost-Europa te werk te stellen. Dit betekent ook dat er nog een Belgische arbeidsvergunning vereist is om deze werknemers aan in België gevestigde gebruikers ter beschikking te stellen. Een Poolse of een Nederlands uitzendbureau bijvoorbeeld heeft, zelfs met de nodige erkenning door één van de Gewesten, een Belgische arbeidsvergunning nodig om een Poolse bouwvakker aan een Belgische bouwbedrijf ter beschikking te stellen.

Het is ook niet toegelaten zonder arbeidsvergunning werknemers van een zusterbedrijf uit één van de nieuwe lidstaten tijdelijk tewerk te stellen in België. Zelfs niet als deze uitlening van werknemers tussen ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit gebeurt conform de hiervoor geldende regels.



2.4 Fiscaliteit

Bij alle vormen van grensoverschrijdende terbeschikkingstelling wordt de gebruiker door de fiscus als de materiele werkgever beschouwd. De mogelijkheid om de werknemer fiscaal onderworpen te laten in het land waarvan hij wordt uitgezonden bestaat bijgevolg niet.

2.5 Bijkomende inlichtingen

De lijst van erkende uitzendkantoren is raadpleegbaar op de websites van de Gewesten.

- ❖ www.vlaanderen.be/werk
- ❖ www.brussel.irisnet.be
- ❖ www.emploi.wallonie.be

3

Onderaannemers | uit de EER

Het vrij verkeer van diensten is wel al een feit voor ondernemingen gevestigd in de EER, met inbegrip van de nieuwe EU-lidstaten. In België zijn hiervoor geen overgangsmaatregelen voorzien.

Dit betekent dat een zelfstandige of een vennootschap die in een andere EER-lidstaat is gevestigd hier werken mag komen uitvoeren en hiervoor het personeel inzetten dat hij gewoonlijk wettelijk tewerkstelt. Het tijdelijk tewerkstellen van zijn werknemers in een ander land dan waar ze gewoonlijk werken noemt men detacheren. Dit vrij verkeer van diensten en het detacheren van werknemers is wel aan regels onderworpen.

3.1 Verblifsdocumenten

De ondernemer die in België een dienst komt verrichten, moet zichzelf en zijn werknemers aanmelden op de gemeente waar ze tijdelijk verblijven.

Indien de voorziene duur van de dienstverrichting 3 maanden niet overschrijdt, dan zal de gemeente hen een “bijlage 22” afleveren. Voor een langer verblijf wordt een immatriculatiebewijs B afgeleverd.

3.2 Arbeidsvergunningen

Werkgevers die in België een dienst komen verrichten moeten voor hun werknemers hier geen arbeidsvergunning aanvragen. Zij mogen echter enkel werknemers tewerkstellen die in hun land van vestiging de vereiste arbeidsvergunning hebben. Een Tsjechisch bedrijf mag hier bij voorbeeld Tsjechen tewerkstellen zonder arbeidsvergunning, maar een Nederlandse ondernemer moet voor zijn Tsjechische werknemer een Nederlandse tewerkstellingsvergunning hebben.

3.2.1 Risico voor de Belgische opdrachtgever

Indien blijkt dat de buitenlandse werknemer zonder arbeidsvergunning in feite wordt ingehuurd, dan kunnen de repatriëringkosten ten laste worden gelegd van de opdrachtgever.

3.3 Sociale zekerheid

De werknemers van de EER-dienstverlener die zijn werknemers tijdelijk in België tewerkstelt, blijven in principe onderworpen aan de sociale zekerheid van het land waar zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn. Om dit te bewijzen moeten alle werknemers een detacheringbewijs bij zich dragen (E101 of verlenging E102).

3.3.1 Verplichtingen van de Belgische opdrachtgever

Elke persoon bij wie of voor wie werknemers van derden worden tewerkgesteld, die onderworpen blijven aan een sociale zekerheidsregeling van een ander EER-land dan België, moet tijdens de eerste dag van aanwezigheid van deze werknemers aan de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid schriftelijk de namen mededelen van degenen die het bewijs van detachering niet kunnen voorleggen.

Op de website www.socialezekerheid.fgov.be staat onder de rubriek "onderneming/formulieren" een formulier om deze melding elektronisch te verrichten.

De opdrachtgever die werken in onroerende staat laat uitvoeren door een niet geregistreerde buitenlandse aannemer, waarvan niet alle werknemers een geldig detacheringbewijs kunnen voorleggen, is verplicht 15% van de factuur als waarborg te storten aan de RSZ.

De aannemer die bouwwerken laat uitvoeren door een niet geregistreerde buitenlandse onderaannemer waarvan niet alle werknemers een geldig detacheringbewijs kunnen voorleggen, is verplicht 35% van de factuur als waarborg te storten aan de RSZ.

3.4 **Bedrijfsvoorheffing**

Een buitenlandse werknemer die in België wordt tewerkgesteld door een in de EER gevestigde werkgever die in België geen vaste inrichting heeft en er maximum 183 dagen verblijft, moet geen personenbelasting betalen in België. De bedrijfsvoorheffing wordt afgehouden in het land waar hij gewoonlijk wordt tewerkgesteld.

Deze regeling steunt op bilaterale verdragen die niet allemaal identiek zijn.

Maar ook een tijdelijke bouwwerf wordt bestempeld als een vaste inrichting, tenminste als zij de duur van negen maanden overschrijdt. In de verdragen met een aantal landen, o.a. Duitsland, Nederland, Polen en Portugal, is die grens op twaalf maanden gebracht. In het verdrag met Frankrijk daarentegen is er al sprake van een vaste inrichting na zes maanden.

De vrijstelling van de verplichting om Belgische bedrijfsvoorheffing in te houden geldt niet indien de werknemer wordt ingehuurd door een werkgever in zijn Belgische vaste inrichting. Deze gebruiker wordt dan beschouwd als de materiele werkgever van de werknemer.

3.5 Loon- en arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden

Ook de onderneming die slechts tijdelijk zijn gedetacheerde werknemers in België tewerkstelt is ertoe gehouden de imperatieve regels na te leven die hier van kracht zijn, en dit ongeacht de op het dienstverband toepasselijke wet. Maar dit kan niet tot gevolg hebben dat de werknemer tijdens zijn detachering wordt beroofd van de gunstiger arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden die voortvloeien uit de toepassing van de wet van het land op wiens grondgebied hij gewoonlijk werkt of waar hij is aangekomen.

De Belgische wet is van toepassing van zodra er een arbeidsprestatie is op het Belgisch grondgebied, ongeacht de omvang of de duur van de prestatie.

De imperatieve regels zijn deze die strafrechtelijk kunnen worden afdwongen: de wetten, koninklijke besluiten en alle bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten. Over de Belgische arbeidsreglementering vindt u uitgebreide informatie op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.meta.fgov.be.

Praktisch gezien moet vooral rekening gehouden worden met de hierna volgende volgende bepalingen.

3.5.1 Het welzijn van de werknemers

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en haar uitvoeringsbesluiten zijn van toepassing op elke werkgever die op Belgisch grondgebied werknemers tewerkstelt.

De werkgever staat ervoor in dat er een welzijnsbeleid wordt gevoerd in de onderneming. Hij moet het algemeen beleid uitstippelen en instructies geven aan het leidinggevend personeel, de hiërarchische lijn en de werknemers voor de uitvoering van dit beleid.

De werkgever past zijn welzijnsbeleid aan in het licht van de opgedane ervaring, de ontwikkeling van de werkmethoden of de arbeidsomstandigheden.

Hij is verantwoordelijk voor de structurele planmatige aanpak van preventie door middel van een dynamisch risicobeheersingssysteem dat betrek-

king heeft op het “welzijn”. Dit concept omvat de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de werkplaatsen en de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu.

Kenmerkend voor het dynamisch risicobeheersingssysteem is de planning van de preventie en de toepassing van het welzijnsbeleid voor de werknemers, met het oog op de beheersing van risico's via opsporing, analyse en de vaststelling van concrete preventie maatregelen. Het dynamisch aspect ervan houdt tevens in dat het een continu proces is dat een progressieve evolutie kent en zich permanent aanpast aan de wijzigende omstandigheden.

Een werkgever dient dus in zijn onderneming een analyse te maken van de risico's op basis waarvan hij preventie maatregelen kan nemen.

Een dergelijke preventie maatregel kan bestaan uit het gratis ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), zoals b.v. een harnas tegen het vallen, schoenen als bescherming tegen het vallen van zware voorwerpen, een beschermingsbril voor tijdens het lassen,... De werkgever moet erover waken dat de werknemers deze PBM daadwerkelijk en juist gebruiken. Hij moet de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de werknemers over voldoende informatie en over instructies omtrent de op het werk aangewende PBM beschikken. Deze informatie en instructies moeten schriftelijk opgesteld worden en voor de betrokken werknemers begrijpelijk zijn.

Voor buitenlandse werknemers is dit niet steeds evident. De hiërarchische lijn heeft hier de belangrijke taak om erop toe te zien dat deze werknemers de inlichtingen die ze gekregen hebben in toepassing van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk goed begrijpen en in praktijk brengen. Ze moeten ook waken over de naleving van deze instructies.

De partijen die betrokken zijn bij een tijdelijke of mobiele bouwplaats zijn:

- ❖ **de opdrachtgever:** de natuurlijke of rechtspersoon voor wiens rekening een bouwwerk wordt verwezenlijkt;
- ❖ **de bouwdirectie:** de natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het ontwerp of de uitvoering of het toezicht op de uitvoering van het bouwwerk. Deze taken worden

opgedragen aan drie onderscheiden personen, nl. de bouwdirectie belast met het ontwerp, deze belast met de uitvoering en deze belast met de controle op de uitvoering. Dit gebeurt om rekening te houden met de realiteit op het werkerrein. De bouwdirectie belast met het ontwerp kan een architect zijn of een studiebureau, bijvoorbeeld voor de bouw van technische installaties. Openbare instellingen duiden vaak een persoon aan die in het kader van overheidsopdrachten moet nagaan of de wetgeving wordt nageleefd. Deze persoon kan beschouwd worden als bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;

- ❖ **de aannemer:** de natuurlijke of rechtspersoon die activiteiten verricht tijdens de uitvoeringsfase van de verwezenlijking van het bouwwerk, ongeacht of hij werkgever of zelfstandige is of een werkgever die samen met zijn werknemers werkt op de bouwplaats. Het gaat hier zowel om werkgevers als om zelfstandigen en ook om werkgevers die zelf met hun werknemers op de bouwplaats werken. Zo worden de nutsbedrijven, die op een bepaald ogenblik water-, gas-, of elektriciteitsleidingen plaatsen, meegerekend als aannemers. De zelfbouwer daarentegen wordt evenwel niet als aannemer beschouwd. Tevens onderscheidt dit begrip zich van de bouwdirectie belast met de uitvoering. Dit is immers de persoon die de volledige verantwoordelijkheid voor de uitvoering van een bouwwerk draagt, terwijl het begrip aannemer hier slaat op diegenen die de werkzaamheden in feite uitvoeren. Dit neemt nochtans niet weg dat de bouwdirectie belast met de uitvoering een “aannemer” kan zijn, zoals dit begrip normaal wordt begrepen. In dat verband spreekt men in de praktijk vaak van een hoofdaannemer;
- ❖ **de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk:** de persoon die door de opdrachtgever of de bouwdirectie met het ontwerp belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk;
- ❖ **de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk:** de persoon die door de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;
- ❖ **de werknemers.**



Bij de verwezenlijking van het bouwwerk zijn de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, belast met de organisatie van de coördinatie van de werkzaamheden van allen die zich op de bouwplaats bevinden en de samenwerking tussen deze personen. Dit geldt zowel wanneer zij zich tegelijkertijd als achtereenvolgens op de bouwplaats bevinden.

Zij zijn eveneens belast met de aanduiding van een coördinator inzake veiligheid en gezondheid bij de verwezenlijking van het bouwwerk en doen aan de bevoegde overheid een voorafgaande kennisgeving voor de opening van de bouwplaats toekomen, wanneer dit vereist is.

Alle aannemers moeten de bij koninklijk besluit vastgestelde veiligheids- en gezondheidsmaatregelen naleven. Het gaat hier zowel om de traditionele werkgevers, als om de zelfstandigen en de werkgevers die zelf samen met hun werknemers op de werf werken.

De bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemers en onderaannemers zullen voor de werkzaamheden eveneens een beroep doen op andere aannemers en onderaannemers.

Onder **onderaannemer** moet hier worden verstaan een aannemer in de zin van deze wet die werken uitvoert in opdracht van een andere aannemer. Om de veiligheid en gezondheid van alle werknemers te waarborgen, wordt voorzien in een gelijkaardig systeem als dat wat geldt voor het werken met derden.

Daarbij is een bepaalde getrapte regeling ingevoerd, al naargelang de plaats die een aannemer inneemt in het geheel. Deze getrapte regeling gaat uit van het bestaan van een verticale relatie, waarbij er een bouwdirectie belast met de uitvoering is die een beroep doet op aannemers. Het is echter mogelijk dat de opdrachtgever zelf verschillende aannemers kiest zonder een beroep te doen op een bouwdirectie. In dat geval is er geen verticale relatie maar bestaat er een horizontale relatie tussen verschillende aannemers die zich op hetzelfde niveau bevinden. In deze hypothese moet aanvaard worden dat de opdrachtgever zelf de functie van bouwdirectie belast met de uitvoering vervult.

De bouwdirectie belast met de uitvoering staat aan de top van de piramide. Hij heeft de volgende verplichtingen:

- ❖ hij moet zelf de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen naleven;

- hij moet ze doen naleven door alle aannemers en onderaannemers die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk, zelfs wanneer hij slechts een indirecte band heeft met deze aannemers of onderaannemers;
- hij moet ze bovendien doen naleven door de verschillende werknemers.

De aannemer heeft de volgende verplichtingen:

- hij moet zelf de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen naleven;
- hij moet ze doen naleven door zijn eigen rechtstreekse onderaannemer;
- hij moet ze eveneens doen naleven door de onderaannemers van zijn onderaannemer en elke verder verwijderde onderaannemer;
- hij moet ze doen naleven door de verschillende werknemers;
- hij moet ze doen naleven door ieder die hem personeel ter beschikking stelt.

De onderaannemer heeft de volgende verplichtingen:

- hij moet zelf de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen naleven;
- hij moet ze doen naleven door zijn eigen rechtstreekse onderaannemer;
- hij moet ze doen naleven door zijn eigen werknemers en door de werknemers van zijn eigen rechtstreekse onderaannemer;
- hij moet ze doen naleven door ieder die hem personeel ter beschikking stelt.

Om deze doelstelling te realiseren, hebben deze personen een reeks verplichtingen die gelijklopend zijn met deze die gelden voor werken met derden. In de openbare sector blijft de wet op de overheidsopdrachten van kracht. Nochtans zal bij de toepassing van die wet rekening moeten gehouden worden met de principes vermeld in de welzijnswet.

De personen betrokken bij de verwezenlijking van het bouwwerk kunnen indien ze de welzijnsreglementering niet naleven, krachtens artikel 87, een gevangenisstraf oplopen van acht dagen tot één jaar of/en een geldboete van 50 tot 2.000 € (te vermenigvuldigen met 5,5). Er kan hen een administratieve geldboete opgelegd worden van 250 tot 5000 €.

Daarnaast wordt er in artikel 32 voorzien in de mogelijkheid een **coördinatiestructuur op de bouwplaats** op te richten. Bij deze structuur kunnen o.a. de bouwdirecties, de vertegenwoordigers van de aannemers en van de werknemers en de preventieadviseurs betrokken worden. De oprichting van een dergelijke structuur is afhankelijk van de omvang van

de bouwplaats en de graad van de risico's. Het is bovendien de bedoeling dat alleen de grotere werven dergelijke structuur moeten opzetten.

De concrete uitvoeringsmodaliteiten van de hierboven toegelichte beginselen staan in het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele werkplaatsen.

Meer informatie vindt u op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: <http://www.meta.fgov.be>, module "Metagids van A tot Z".

3.5.2 De arbeidsorganisatie

Alle bepalingen inzake arbeidsduur moeten worden nageleefd: de minimale en maximale grenzen, de inhaalrust en de toeslag voor overuren, het verbod op tewerkstelling op zon- en feestdagen, het verbod om bouwwerken te verrichten op zaterdag, voor zeven en na achttien uur, enz.

De gedetacheerde werknemers moeten volgens bekendgemaakte uurroosters worden tewerkgesteld. Zij hebben ook recht op inhaalrustdagen in het kader van de arbeidsduurverkortung en jaarlijks verlof.

3.5.3 De verloning

De gedetacheerde werknemers moeten regelmatig worden betaald in geld en op de wettelijk voorziene tijdstippen. Op hun loon mogen enkel wettelijke inhoudingen worden gedaan. Zij hebben recht op betaalde feestdagen en vakantiegeld.

De gedetacheerde werknemers hebben recht op de lonen, voordelen en vergoedingen die verschuldigd zijn krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de bijdragen aan aanvullende pensioenregelingen.

Bij wijze van voorbeeld hebben de gedetacheerde werknemers zeker recht op volgende CAO voordelen:

- ❖ Barematalonen volgens leeftijd en functie
- ❖ Premies voor gevaarlijk of ongezond werk, nachtarbeid, enz.
- ❖ Mobiliteitspremie, vergoeding voor woon-werkverkeer, kost en huisvesting

- ◆ Getrouwheids- en weerverletzegels of gelijkwaardige voordelen

Bovendien zijn alle daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte onkosten ten laste van de werkgever. Deze kunnen niet in mindering gebracht worden op het verschuldigde loon.

3.6 De registratiewetgeving

3.6.1 Schematische voorstelling van de wetgeving

(toelichtingen op www.socialsecurity.be, de portaalsite van de sociale zekerheid)

In hoofde van de opdrachtgever-bouwheer

Overeenkomst met	Toestand bij betaling	Hoofdelijke aansprakelijkheid	Inhoudingsplicht	Sanctie bij niet inhouding
1. geregistreerd aannemer	geregistreerd	neen	neen	
2. geregistreerd aannemer	niet-geregistreerd	neen	ja - 15%	15%
3. niet-geregistreerd aannemer	geregistreerd	ja	neen	
4. niet-geregistreerd aannemer	niet-geregistreerd	ja	ja - 15%	15%

In hoofde van de aannemer - werken niet behorend tot PC 124

Overeenkomst met	Toestand bij betaling	Hoofdelijke aansprakelijkheid	Inhoudingsplicht	Sanctie bij niet inhouding
1. geregistreerd aannemer	geregistreerd	neen	neen	
2. geregistreerd aannemer	niet-geregistreerd	neen	ja - 15%	15% x 2
3. niet-geregistreerd aannemer	geregistreerd	ja	ja - 15%	15% x 2
4. niet-geregistreerd aannemer	niet-geregistreerd	ja	ja - 15%	15% x 2



In hoofde van de aannemer - werken behorend tot PC 124

Overeenkomst met	Toestand bij betaling	Hoofdelijke aansprakelijkheid	Inhoudingsplicht	Sanctie bij niet inhouding
1. geregistreerd aannemer	geregistreerd	neen	ja* - 35%	responsabilité solidaire
2. geregistreerd aannemer	niet-geregistreerd	neen	ja - 35%	responsabilité solidaire
3. niet-geregistreerd aannemer	geregistreerd	ja	ja* - 35%	35%
4. niet-geregistreerd aannemer	niet-geregistreerd	ja	ja - 35%	35%

(*) vrijstelling van de inhoudingsplicht wordt toegestaan indien de onderaannemer geen schulden heeft ten opzicht van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en van het Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden van het bouwbedrijf.

3.6.2. Toepassing van de wetgeving op buitenlandse aannemers

De hoofdelijke aansprakelijkheid van opdrachtgevers en hoofdaannemers indien zij beroep doen op niet geregistreerde aannemers geldt ook indien deze niet geregistreerde aannemers buitenlandse ondernemingen zijn.

De hoofdaannemer moet ook alle buitenlandse aannemers opnemen in de verplichte werfmelding.

De fiscale inhouding van 15% op de facturen van niet geregistreerde aannemers is ook verplicht indien de niet geregistreerde aannemer een buitenlandse onderneming is.

Er is geen sociale inhouding van 15% of 35% verplicht op de facturen van niet geregistreerde aannemers die niet in België gevestigd zijn:

- ◆ geen sociale schulden heeft in België;
- ◆ waarvan alle werknemers een geldig detacheringsbewijs hebben.

Sociale schulden zijn schulden aan de RSZ of aan een fonds van bestaanszekerheid.

Ook buitenlandse werkgevers zijn bijdrageplichtig aan de fondsen.

In het paritair comité 124 voor het bouwbedrijf is dit als volgt geregeld:

- ❖ De werkgever moet zijn activiteit in België melden aan de PDOK. Dit kan per gewone brief.
- ❖ Hij krijgt dan een aansluitingsnummer.
- ❖ Hij moet de omvang van het loon meedelen en bijdragen betalen.
- ❖ Hij kan hiervan worden vrijgesteld als hij in een EU-lidstaat is gevestigd en reeds een gelijkwaardig voordeel toekent.

Nederlandse ondernemingen die ook in Nederland onder de bouwsector ressorteren en Duitse ondernemingen die aangesloten zijn bij de ULAK zijn vrijgesteld ingevolge bilaterale akkoorden.

Andere EU-ondernemingen moeten individueel het bewijs leveren dat zij reeds een gelijkwaardig voordeel betalen.

3.7 Sociale documenten

Om te controleren of buitenlandse werkgevers de correcte loon- en arbeidsvoorwaarden naleven is het natuurlijk nodig dat zij bepaalde documenten kunnen voorleggen aan de inspectiediensten. De buitenlandse werkgevers zijn echter niet verplicht een DIMONA-melding te doen, een personeelsregister, individuele rekeningen, een arbeidsreglement en loonbriefjes naar Belgisch recht op te stellen op voorwaarde dat:

- ❖ de voorziene tijd van de dienstverlening niet langer is dan 6 maanden;
- ❖ zij de uitvoering van de werken op Belgisch grondgebied vooraf melden bij middel van het daarvoor ontworpen formulier;
- ❖ zij tijdens de uitvoering van de werken gelijkwaardige buitenlandse loondocumenten ter beschikking houden van de inspectiediensten op een door hen vooraf gemeld Belgisch adres;
- ❖ zij bij het beëindigen van de dienstverlening de documenten ter beschikking stellen van de diensten van het Toezicht op de Sociale Wetten.

Uitvoerige uitleg over deze regeling en het downloadbaar formulier zijn in vier talen beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg www.meta.fgov.be, module "Metagids van A tot Z".

4

Nuttige adressen

Regionale diensten van het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

9300 AALST	Administratief Centrum "De Pupillen" Graanmarkt	Tel.: 053 75 13 33
12000 ANTWERPEN	Theater Building Italiëlei 124-bus 56	Tel.: 03 213 78 10
8000 BRUGGE	Breidelstraat 3	Tel.: 050 44 20 30
1070 BRUSSEL	Ernest Blerotstraat 1	Tel.: 02 235 54 01
9000 GENT	L. Delvauxstraat 2A	Tel.: 09 265 41 11
3500 HASSELT	TT 14 St Jozefstraat 10.9	Tel.: 011 35 08 80
8500 KORTRIJK	IJzerkaai 26-27	Tel.: 056 26 05 41
3001 LEUVEN	Philipssite 3 A bus 8	Tel.: 016 31 88 00
2800 MECHELEN	Louisastraat 1	Tel.: 015 45 09 80
8800 ROESELARE	Kleine Bassinstraat 16	Tel.: 051 26 54 30
9100 SINT-NIKLAAS	Kazernestraat 16 Blok C	Tel.: 03 760 01 90
3700 TONGEREN	E. Jaminéstraat 13	Tel.: 012 23 16 96
2300 TURNHOUT	Warandestraat 49	Tel.: 014 44 50 10
1800 VILVOORDE	Aubreméstraat 16	Tel.: 02 257 87 30

Of de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg raadplegen: www.meta.fgov.be

Regionale diensten van de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid

2018 ANTWERPEN	Theater Building - Italiëlei 124 - bus 63 - 15e verd.	Tel.: 03 206 99 00
8000 BRUGGE	Oude Gentweg 75C	Tel.: 050 44 59 60

9000 GENT	Laurent Delvauxstraat 2	Tel.: 09 265 41 41
3500 HASSELT	TT14 - St. Jozefstraat 10 - 8e verd.	Tel.: 011 35 08 20
1000 BRUSSEL (Brussels Hoofdstedelijk Gewest + Vlaams Brabant)	Stevensstraat 7 (21ste verd.)	Tel.: 02 545 07 00

Of de website van de FOD Sociale Zekerheid raadplegen:
www.socialsecurity.fgov.be

Regionale kantoren van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

1060 BRUSSEL	Steenweg op Charleroi 60	Tel. 02 542 16 11
9300 AALST	Sint-Jobstraat 196	Tel. 053 21 26 91
2018 ANTWERPEN	Lentestraat 23	Tel. 03 470 23 30
2850 BOOM	Kapelstraat 1	Tel. 03 888 63 13
8200 BRUGGE	Koning Albertlaan 99	Tel. 050 40 77 80
9200 DENDERMONDE	Geldropaan 5	Tel. 052 25 99 80
9000 GENT	Korte Meer 33	Tel. 09 265 88 40
3500 HASSELT	Bampslaan 23	Tel.:011 26 01 10
8900 IEPER	Lange Meersstraat 9	Tel. 057 22 41 90
8500 KORTRIJK	Marksesteenweg 5	Tel. 056 24 17 41
3000 LEUVEN	Vaartkom 31 Bus 3-4	Tel. 016 30 88 50
2800 MECHELEN	Populierendreef 44	Tel. 015 28 29 40
8400 OOSTENDE	Kaaistraat 18	Tel. 059 80 27 10
9700 OUDENAARDE	Bergstraat 5	Tel. 055 23 51 30
8800 ROESLARE	Jan Mahieustraat 49	Tel. 051 22 87 22
9100 SINT-NIKLAAS	Plezantstraat 159	Tel. 03 780 59 70
3700 TONGEREN	Hondsstraat 25 - Bus 1	Tel. 012 44 07 30
2300 TURNHOUT	Spoorwegstraat 24	Tel. 014 44 30 90
1800 VILVOORDE	Leopoldstraat 25 A	Tel. 02 255 01 10

Of de website van de RVA raadplegen: www.rva.fgov.be

Regionale kantoren van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

1060 BRUSSEL	Victor Hortaplein 11	Tel. 02 509 91 90
2060 ANTWERPEN	Olijftakstraat 7-13	Tel. 03 220 75 75
9000 GENT	Kortijksesteenweg 398 - 5e verd.	Tel. 09 242 04 48
3500 HASSELT	Maastrichterstraat 99	Tel. 011 26 22 56
8500 KORTRIJK	Kennedyпарк 5d	Tel. 056 25 23 32
3001 LEUVEN	Philippsite FAC-gebouw 3 A bus 7	Tel. 016 29 96 46

Of de website van de RSZ raadplegen: www.rsz.fgov.be