

# ARBEIDSONGEVAL? DUBBELE PECH VOOR WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF

*een handleiding uit de praktijk*





**TOUS LES ÊTRES HUMAINS NAISSENT  
LIBRES ET ÉGAUX EN DIGNITÉ ET EN DROITS.**

*Déclaration universelle des droits de l'homme, article premier*

**De Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten, kortweg OR.C.A. werkt sinds 2005 rond het thema ‘arbeidsrechten voor werknemers zonder wettig verblijf’.**

“De vereniging heeft tot doel [...] de fundamentele en specifieke rechten van buitenlandse niet-EU-werknemers zonder verblijfs- en/of arbeidsvergunning te verdedigen en te realiseren. De vereniging wil daartoe – in nationaal en internationaal perspectief – alle vormen van uitbuiting, discriminatie en sociale onzekerheid ten gevolge van illegale tewerkstelling van deze werknemers bestrijden.”<sup>1</sup>

OR.C.A. vindt dat werknemers zonder wettig verblijf niet alleen in theorie, maar ook in de praktijk aanspraak moeten kunnen maken op hun maximale arbeidsrechten. Voor de organisatie mag uitbuiting geen plaats hebben in onze welvaartsmaatschappij. De waardigheid van de werknemer is een belangrijk uitgangspunt voor de organisatie.<sup>2</sup>

4

Hiertoe organiseert OR.C.A. haar werking rond drie pijlers: sociaal-juridische dienstverlening via de helpdesk, informatie en bewustmaking van andere hulpverleners en het grote publiek en beleidswerk om de rechtspositie van werknemers zonder wettig verblijf te verbeteren en alternatieven te zoeken voor hun clandestiene arbeidssituatie.<sup>3</sup> “Iedereen die [in België] [...] werkt zonder werkvergunning [behoort], ongeacht zijn of haar verblijfsstatus”<sup>4</sup> - tot de doelgroep van OR.C.A.

De vzw duidt deze groep aan als ‘clandestiene arbeidsmigranten’. Zowel mensen mét als zonder wettig verblijfsstatuut kunnen bij de helpdesk aankloppen. Met de term ‘werkvergunning’ bedoelt OR.C.A. in het algemeen de toelating om legaal te werken. Afhankelijk van de situatie kan dit een arbeidskaart zijn (voor de werknemer) of een arbeidsvergunning voor de werkgever. Andere werknemers zijn vrijgesteld van arbeidskaart en/of arbeidsvergunning.

# WOORD VOORAF

Deze brochure richt zich tot wie in zijn/haar beroepspraktijk te maken krijgt met mensen zonder wettig verblijf die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval. We denken daarbij aan vakbondsmedewerkers, advocaten, sociale inspectiediensten en andere overheidsdiensten, substituten van de procureur des Konings, substituten arbeidsauditeurs.

5

Daarnaast willen wij langs deze weg beleidsverantwoordelijken laten kennismaken met de problemen die mensen zonder wettig verblijf ervaren om hun sociale grondrechten bij een arbeidsongeval in de praktijk af te dwingen.

Aan de hand van enkele concrete casussen zetten we de knelpunten op een rijtje om de rechten van clandestiene werknemer te verdedigen bij een arbeidsongeval. Welke hindernissen ervaart O.R.C.A. in de praktijk? Wat zegt de rechtspraak over dit thema? Meteen krijgt de lezer een handreiking om zelf aan de slag te gaan met werknemers zonder wettig verblijf.

**O.R.C.A. is geïnteresseerd in uw ervaringen. Je mag ze melden op [info@orcasite.be](mailto:info@orcasite.be)**

Voor advies kan u ons bereiken op onze helpdesk 02 274 14 31. Bezoek kan enkel op afspraak.  
maandag van 09 tot 13 uur  
dinsdag van 09 tot 13 uur  
donderdag van 13 tot 16 uur

Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten - O.R.C.A. vzw  
B - Gaucheretstraat 164 - 1030 Brussel

# INHOUD

## 01. MENSEN ZONDER WETTIG VERBLIJF ..... 10

1.1 Wie zijn ze? .....	11
1.2 Clandestien werk en zwartwerk .....	12

## 02. WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF HEBBEN RECHTEN..... 13

2.1 Algemeen .....	14
2.2 De arbeidsovereenkomstenwet en de arbeidsongevallenverzekering .....	15

## 03. ARBEIDSONGEVAL: DEFINITIE EN PROCEDURE..... 16

6	3.1 Wanneer is er sprake van een arbeidsongeval? .....	17
	3.2 Procedure in een notendop .....	18
	3.2.1 Aangifte .....	18
	3.2.2 Verder verloop van de procedure .....	19
	3.2.3 De werkgever ontkent de tewerkstelling .....	19
	3.3 Sancties .....	25
	3.3.1 Niet afsluiten van een verzekering .....	25
	3.3.2 Niet-aangifte van een arbeidsongeval .....	25

## **04. KNELPUNTEN - ERVARINGEN UIT DE PRAKTIJK .....28**

4.1 Casussen.....	29
4.2 Knelpunten in de hulp- en dienstverlening .....	31
4.2.1 Gebrekkige kennis over arbeidsrechten .....	31
4.2.2 Angst voor de werkgever en voor uitwijzing .....	31
4.2.3 Ondersteuning door vakbonden – gebrek aan gecoördineerde dienstverlening.....	32
4.2.5 Psychosociale hulpverlening aan de slachtoffers en hun omgeving .....	33
4.3 Proceduregebonden knelpunten .....	34
4.3.1 Hoge drempel om klacht neer te leggen .....	34
4.3.3 De procedure bij de verzekeringsmaatschappij en het FAO .....	38
4.3.4 Juridische bijstand .....	41
4.3.5 Langdurige juridische procedures .....	41
4.3.6. Dringende medische hulp.....	43

## **05. EVALUATIE VAN KNELPUNTEN EN VERBETEROORSTELLEN .....45**

7

5.1 Bewijs van de tewerkstellingsrelatie en het arbeidsongeval.....	47
5.1.1 Op de plaats van het arbeidsongeval .....	47
5.1.2 Bij de zorgverstrekker.....	47
5.1.3 Een klacht bij de sociale inspectie of bij het arbeidsauditoraat .....	48
5.2 Procedure bij de verzekeringsmaatschappij en het FAO .....	49
5.2.1 Procedure bij de verzekeringsmaatschappij.....	49
5.2.2 Procedure bij het FAO.....	49
5.3 Lange juridische procedures .....	50
5.4 Dringende medische hulp.....	50

## **BRONNENLIJST & EINDNOTEN .....53**

## LIJST MET AFKORTINGEN

<b>ACV</b>	Algemeen Christelijk Vakverbond
<b>ABVV</b>	Algemeen Belgisch Vakverbond
<b>BJB</b>	Bureau voor Juridische Bijstand
<b>DMH</b>	dringende medische hulp
<b>DVZ</b>	Dienst Vreemdelingenzaken
<b>FAO</b>	Fonds voor Arbeidsongevallen
<b>FOD</b>	Federale Overheidsdienst
<b>POD MI</b>	Programmatorische Overheidsdienst
	Maatschappelijke Integratie
<b>HZIV</b>	Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
<b>MZWV</b>	mensen zonder wettig verblijf
<b>OCMW</b>	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
<b>OR.C.A.</b>	Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten
<b>PICUM</b>	Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants
<b>PV</b>	proces-verbaal
<b>RIZIV</b>	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
<b>RSZ</b>	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
<b>UVRM</b>	Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens
<b>VN</b>	Verenigde Naties
<b>VVSG</b>	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten



# INLEIDING

‘Clandestiene werknemers’, mensen zonder verblijfs- en of werkvergunning, zijn talrijker dan gedacht. Ze belanden in de meest precare jobs in de kelder van onze arbeidsmarkt. Het risico op uitbuiting en rechteloosheid is nooit ver weg. Ze vormen de onzichtbare keerzijde van ons neoliberal economisch systeem. Soms als speelbal van verbazend goed georganiseerde netwerken en cascades van onderaanneming, soms gerund door ‘amateur’-uitbuiters of malafide werkgevers, soms werkend voor onwetende of naïeve eindgebruikers. Want ‘ze zijn zo goedkoop meneer!’

Veel te zware arbeid, lange werkdagen, onbetaalde arbeidsuren en ontbrekende rustpauzes zijn vaak de ongeschreven regel van een ongeschreven arbeidscontract. Een contract dat de werkgever zich plots niet meer herinnert als het verkeerd loopt door een arbeidsongeval, een controle, een niet betalende klant of een economische tegenvaller. Dan worden ze gedumpte, als afval op de straat.

Wat velen niet beseffen of anderen negeren: deze werknemers hebben wel degelijk rechten, ja zelfs dezelfde minimale arbeidsrechten als elke andere werknemer. In België betekent dit bijvoorbeeld: recht op minimumloon, een veilige werkomgeving en een vergoeding na een arbeidsongeval, voorgeschreven rustpauzes en wettelijke vakantie. Helaas liggen theorie en praktijk mijlenver uit elkaar. Werkgevers beseffen dit maar al te goed.

OR.C.A. zet zich vanaf 2005 in om de arbeidsrechten van werknemers zonder papieren te verdedigen en te realiseren. Loondiefstal, onbetaalde arbeidsuren of veel te lage lonen zijn de meest voorkomende klachten waarmee werknemers aankloppen bij de helpdesk van OR.C.A. Ook arbeidsongevallen scoren alsmar hoger in de jaarlijkse statistieken.

Een persoon zonder wettig verblijf die het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval heeft trouwens dubbele pech. Naast de onzekere verblijfssituatie, blijkt bovendien uit de praktijk dat het uitermate moeilijk is om de rechten van de werknemer te realiseren bij een arbeidsongeval.

Vele werknemers zijn zich zelfs niet bewust van hun rechten. Hiervan maken sommige werkgevers handig gebruik. De complexiteit van de administratieve en strafrechtelijke procedures, in combinatie met het onwettig verblijf van de werknemers verkleinen de kans op succes.

De informatie uit de casussen is uiteraard vertrouwelijk. In de tekst gebruiken we fictieve namen. De verwijzing naar de geraadpleegde dossiers bevat de initialen van de werknemer en het jaar dat het arbeidsongeval werd aangemeld aan de vzw. OR.C.A.

**01.**

**MENSEN ZONDER  
WETTIG VERBLIJF**

De hoofdrolspelers in dit verhaal zijn de mensen zonder wettig verblijf (MZWV) en hun werkgevers. Een goede kennis van de doelgroep helpt ons om de rest van het verhaal te plaatsen. Wie zijn deze mensen zonder wettig verblijf? Hoe overleven zij en in welke sectoren komen zij terecht?

Later in deze tekst komen ook andere spelers aan bod, zoals de vakbonden, andere hulp- of dienstverlenende organisaties en de overheid. Ook de eindgebruiker-consument draagt zijn verantwoordelijkheid. In deze tekst werken we de rol van de consument niet verder uit.

## 1.1 WIE ZIJN ZE?

Wie zijn deze mensen zonder wettig verblijf (MZWV)? Het zijn *“de vreemdelingen, die in België verblijven, maar zonder over de wettige verblijfsdocumenten te beschikken.”*<sup>5</sup> De vreemdelingenwet omschrijft het begrip ‘vreemdeling’ als *“al wie het bewijs niet levert dat hij de Belgische nationaliteit bezit.”*<sup>6</sup> Hier beperken we ons tot meerderjarigen, mensen van 18 jaar of ouder.

MZWV kunnen vanuit **verschillende toegangskanalen** in een onwettig verblijfsstatuut belanden. Velen zijn zonder documenten naar België geïmmigreerd. Ze komen het land ‘clandestien’ binnen. Anderen zijn als student of met een toeristenvisum naar België gereisd. Een derde categorie geraakt vanuit een tijdelijk verblijfsstatuut verzeild in een situatie van onwettig verblijf. Dit is het geval wanneer hun tijdelijk verblijfsdocument niet meer geldig is, of wanneer een lopende aanvraag tot verblijf werd geweigerd. Voorbeelden zijn arbeidsmigranten en volgmigranten. Asielzoekers ten slotte worden ‘zonder wettig verblijf’ wanneer ze uitgeprocedeerd zijn en de deadline om het grondgebied te verlaten is verstreken.

MZWV vormen een **heterogene groep**. Vaak worden verschillende benamingen door elkaar gehaald. Veel gebruikte benamingen voor deze doelgroep zijn ‘mensen zonder papieren’, ‘uitgeprocedeerden’, ‘clandestienen’ en ‘illegale verblijvers’.<sup>7</sup>

## 1.2 CLANDESTIEN WERK EN ZWARTWERK

### Clandestien werk

Volgens de Wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers mogen MZVV niet werken. Ze krijgen geen arbeidskaart, omdat ze onwettig op het grondgebied verblijven.<sup>8</sup> Sommige categorieën migranten, zoals asielzoekers, verblijven wel legaal in België maar mogen niet werken tijdens de eerste periode na hun aanvraag.<sup>9</sup>

Vele MZVV hebben geen alternatief om te overleven en zoeken werk via hun (etnisch) netwerk of via koppelbazen. Indien ze aan de slag gaan bij een werkgever, werken ze 'illegaal' of 'clandestien'. Dit betekent dat ze werken zonder de vereiste arbeidskaart.

### Zwartwerk

12

Meestal werken clandestiene werknemers in het zwart. Dit wil zeggen dat de werkgever de tewerkstelling en de prestaties van de werkgever niet aangeeft aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Een werknemer die in het zwart werkt, bouwt geen sociale zekerheidsrechten op.

In uitzonderlijke gevallen kunnen clandestiene werknemers ook 'wit werken'. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer het verblijfsdocument van de werknemer is verlopen en de werkgever hiervan niet op de hoogte is. In dat geval bouwt de werknemer pensioenrechten op, heeft hij recht op kinderbijslag en blijft hij aangesloten bij de ziekteverzekering.

### Strafbaar?

Voor de werkgever is zowel clandestiene tewerkstelling als zwartwerk strafbaar. Een werknemer daarentegen riskeert in België geen straf als hij werkt zonder arbeids- en/of verblijfsvergunning. Indien hij betrapt wordt op de werkvloer kan hij wel uitgewezen worden op basis van zijn onwettig verblijf, dat wel strafbaar is.<sup>10</sup>

### Clandestiene werknemers in onze economie

Over het aandeel van de clandestiene werknemers in onze economie tasten we in het duister. Arbeidsintensieve sectoren maken veelvuldig gebruik van clandestiene werknemers.

*"Wat [...]het aandeel is van arbeiders zonder een wettelijke verblijfsvergunning, blijft giswerk. Horeca-Chinezen, Filipijnse huishoudsters, Poolse havenarbeiders, Roemeense en Braziliaanse bouwvakkers, aardbeiplukkers, het zijn de "bekende" arbeidsmigranten. Maar het aanbod van de illegale tewerkstellingsplaatsen groeit en de diversiteit aan nationaliteiten die er tewerkgesteld worden, gaat steeds breder. [...]"*

*De clandestiene arbeidsmarkt kent een verbazend goede organisatie van tewerkstellingsnetwerken, met eendagsinterimkantoren en een doorschuifstelsel van onderaannemers. Het andere hoofdkenmerk van de sector is de afwezigheid van rechten. Veel te lange werkdagen, korte of onbestaande rustpauzes, te zware arbeid, onbetaalde arbeidsuren, dumpingpraktijken na arbeidsongevallen, het zijn geen uitzonderingen op de illegale werkvloer. Wie daar problemen mee heeft, kan opstappen: er zijn nog duizenden wachtende sans-papiers na u."<sup>11</sup>*

Iedereen die in België werkt zonder werkvergunning - ongeacht zijn of haar verblijfsstatus - behoort tot de doelgroep van OR.C.A.<sup>12</sup>

## **O2.**

### **WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF HEBBEN RECHTEN**

De modale burger gaat ervan uit dat MZWV geen rechten hebben. Dit is een misverstand! MZWV blijven mensen en hebben ook rechten, tenzij ze hiervan uitdrukkelijk worden uitgesloten.

Hieronder schetsen we enkele grote lijnen om de rechten van werknemers zonder wettig verblijf te situeren.

## 2.1 ALGEMEEN

Alle internationale verdragen en conventies zijn in principe van toepassing op MZWV. Enkel in uitzonderlijke gevallen is de toepassing van bepaalde wettelijke normen uitgesloten voor MZWV.

Zo bevatten de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens<sup>13</sup>, een aantal belangrijke verdragen van de Verenigde Naties (VN), Conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie en Europese verdragen, waaronder het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, bepalingen die ook van toepassing zijn op MZWV.<sup>14</sup>

Specifiek voor arbeidsrechten voorziet de Internationale Conventie van de VN van 18 december 1990 een even gunstige behandeling van arbeidsmigranten als andere burgers.<sup>15</sup>

Michèle Levoy, directeur van het Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM), wijst op de tegenstrijdige boodschap van de EU-lidstaten. Enerzijds erkennen ze dat sociale basisrechten ook geldig zijn voor MZWV; anderzijds beperken ze de toegang tot deze basisvoorzieningen heel sterk.<sup>16</sup>

De Belgische Grondwet bepaalt in artikel 23 dat *“iedereen [...] het recht [heeft] om een menswaardig leven te leiden”*.<sup>17</sup> Daarnaast bepaalt artikel 191 dat *“iedere vreemdeling die zich op het grondgebied van België bevindt, [...] de bescherming [geniet] verleend aan personen en aan goederen, behoudens de bij de wet gestelde uitzonderingen.”*<sup>18</sup>

Voor MZWV heeft de Belgische wetgever vele uitzonderingen voorzien. Zo hebben MZWV bijvoorbeeld geen toegang tot sociale huisvesting omdat ze niet ingeschreven zijn in het vreemdelingen- of bevolkingsregister.<sup>19</sup> Ook voor andere grondrechten bestaan er beperkende voorwaarden die betrekking hebben op het verblijfsstatuut. Eén van de weinige vormen van bijstand voor MZWV is dringende medische hulp. Daarnaast hebben ze – bij onvoldoende inkomsten – recht op juridische bijstand en op rechtsbijstand voor hun verblijfsprocedure.<sup>20</sup>

## 2.2 DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN- WET EN DE ARBEIDSONGEVALLEN- VERZEKERING

De arbeidsovereenkomstenwet en de arbeidsongevallenwet zijn van toepassing op elke persoon die aan de sociale zekerheid van werknemers is onderworpen. Concreet zijn alle werknemers die onder gezag van een werkgever en tegen bezoldiging arbeid verrichten, onderworpen aan deze wetten.<sup>21</sup>

Een **schriftelijke arbeidsovereenkomst is geen voorwaarde**. Indien er – zonder schriftelijke overeenkomst - arbeid wordt verricht onder het gezag van een werkgever die daarvoor de werknemer vergoedt, dan zijn dezelfde voorwaarden van toepassing als bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.<sup>22</sup>

Tewerkstelling van buitenlandse werknemers zonder arbeidsvergunning is onwettig. Tenzij de wet voor hen een vrijstelling voorziet, zijn buitenlandse werknemers zonder arbeidsvergunning clandestien aan het werk. Desondanks is de **arbeidsongevallenwet** van toepassing wanneer hen een arbeidsongeval overkomt!<sup>23</sup>

Ook de **arbeidsovereenkomstenwet** is van toepassing. Bovendien heeft de werknemer recht op het minimumloon wanneer hij arbeidsprestaties verricht onder het gezag van zijn werkgever. In de praktijk bedraagt het overeengekomen loon dikwijls veel minder dan het wettelijk minimumloon. Komt daarbij dat de werkgever soms dit overeengekomen bedrag zelfs niet betaalt. In dat geval spreken we van 'loondiefstal'. Clandestiene tewerkstelling en economische uitbuiting gaan vaak hand in hand. Loondiefstal is de meest voorkomende klacht bij de helpdesk.

Een clandestiene werknemer die het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval, heeft meestal ook loonachterstallen bij zijn werkgever. De helpdesk pakt beide problemen aan in één dossier.

Zelfstandigen zijn niet onderworpen aan de sociale zekerheid van werknemers. Zij vallen dus noch onder de arbeidsovereenkomstenwet noch onder de arbeidsongevallenwet! *“Het is duidelijk dat het zelfstandigenstatuut [MZVV][...] nog kwetsbaarder maakt. Als er iets fout loopt, [...] staan ze machteloos.”*<sup>24</sup>

# 03.

## **ARBEIDSONGEVAL: DEFINITIE EN PROCEDURE**



Zowel het begrip ‘arbeidsongeval’, de rechten van de werknemer en de procedure om deze rechten af te dwingen zijn dezelfde voor alle werknemers in de private sector, ook voor MZWV. De arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 is van toepassing.

Een basiskennis van de begrippen en procedures is essentieel om de rechten voor de doelgroep in de praktijk te brengen.

### 3.1 WANNEER IS ER SPRAKE VAN EEN ARBEIDSONGEVAL?

Het antwoord op deze vraag vinden we in artikel 7 van de arbeidsongevallenwet.

*“Wordt als arbeidsongeval aangezien elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt.*

*Het ongeval overkomen tijdens de uitvoering van de overeenkomst wordt, behoudens tegenbewijs, geacht als overkomen door het feit van de uitvoering van die overeenkomst.”<sup>25</sup>*

Voor een slachtoffer van een arbeidsongeval zijn **vijf voorwaarden** van belang. De eerste drie voorwaarden zijn bouwstenen van het begrip ‘ongeval’. De laatste twee moeten de band met de arbeid aantonen:

- *het gaat om een plotse gebeurtenis;*
- *er bestaat een letsel;*
- *de plotse gebeurtenis heeft het letsel veroorzaakt;*
- *het ongeval is gebeurd tijdens de uitvoering van [...] [de] arbeidsovereenkomst;*
- *het ongeval is gebeurd door de uitvoering van [...] [de] arbeidsovereenkomst.”<sup>26</sup>*

Ook een ongeval dat zich voordoet op het normale traject naar en van het werk valt onder het begrip ‘arbeidsongeval’.

Het betreft *“het normale traject dat de werknemer moet afleggen om zich van zijn verblijfplaats te begeven naar de plaats waar hij werkt, en omgekeerd.”<sup>27</sup>*

De **plotse gebeurtenis** maakt het verschil tussen een ongeval en een ziekte. Doorgaans gaat het over een gebeurtenis die zich in een korte tijdsspanne voordoet, zoals een val, een botsing of een slag. In de praktijk krijgt dit begrip soms een ruimere betekenis. Zo werd een inspanning van enkele uren, zoals het slaan met een hamer, door de rechter beschouwd als plotse gebeurtenis.<sup>28</sup>

Ook het begrip ‘**letsel**’ interpreteert de rechtspraak ruim. Lichamelijke letsels hoeven niet noodzakelijk zichtbaar te zijn. Ook stijfheid of pijn kunnen in aanmerking komen. Voorbeelden van mentale letsels na een arbeidsongeval zijn een zenuwinkling of een geheugenstoornis. Arbeidsongeschiktheid of werkonderbreking vormen hierbij geen criterium. Wel moeten er medische kosten zijn die kunnen worden vergoed.<sup>29</sup>

Naast de ‘plotse gebeurtenis’ en ‘het letsel’ moet de werknemer aantonen dat het ongeval gebeurde **‘tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst’**. Niet de diensturen zijn hier doorslaggevend, wel het gezag van de werkgever. Had de werkgever op

het ogenblik van het ongeval juridisch de mogelijkheid om gezag uit te oefenen? In dat geval is er sprake van 'uitvoering van de arbeidsovereenkomst'. Een werknemer die op verplaatsing opdrachten uitvoert voor zijn werkgever voert wel degelijk zijn arbeidsovereenkomst uit. Maar ook een ongeval dat zich tijdens een rustpauze voordoet, kan als arbeidsongeval worden erkend.<sup>30</sup>

Voor de overige voorwaarden, het oorzakelijk verband tussen het ongeval en het letsel enerzijds en tussen het ongeval en de arbeid anderzijds, heeft de wetgever een vermoeden ingesteld.

Het slachtoffer moet niet aantonen dat het letsel werd veroorzaakt door de plotselinge gebeurtenis. Indien het daarnaast duidelijk is dat het ongeval gebeurde tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gaat men er van uit dat de uitoefening van de arbeid aan de oorzaak ligt van het ongeval. Het is aan de verzekeraar om het tegendeel te bewijzen.<sup>31</sup>

## 3.2 PROCEDURE IN EEN NOTENDOP

Wanneer een werknemer een ongeval heeft op het werk, is er een lange procedure die uiteindelijk moet leiden tot de vergoeding van de schade. De procedure begint bij de aangifte. Daarnaast is het bewijs van tewerkstellingsrelatie essentieel om te kunnen spreken van een arbeidsongeval. Bij betwisting is de hele administratieve en juridische procedure behoorlijk ingewikkeld. De volgende pagina's geven schematische overzichten.<sup>32</sup>

### 3.2.1 Aangifte

De arbeidsongevallenwet bepaalt dat de werkgever verplicht is om ieder arbeidsongeval aan te geven bij de verzekeringsonderneming. De werkgever kan een sanctie krijgen indien hij deze verplichting niet nakomt.<sup>33</sup> Bovendien is werkgever verplicht om een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten voor zijn werknemers.<sup>34</sup>

Bij ernstige arbeidsongevallen moet de werkgever de sociale inspectie waarschuwen.<sup>35</sup> Bij een gewelddadig of verdacht overlijden, moet de politie gewaarschuwd worden.<sup>36</sup>

Indien de werkgever nalaat of weigert om het arbeidsongeval aan te geven, kan ook het slachtoffer of zijn rechthebbende een aangifte doen. Kent het slachtoffer de verzekeraar, dan kan hij het ongeval rechtstreeks bij de verzekeraar aangeven. Soms zal het slachtoffer de arbeidsongevallenverzekeraar niet kennen. De verzekering voor arbeidsongevallen moet immers afgesloten worden door de werkgever. In dat geval kan het slachtoffer het arbeidsongeval aangeven bij het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO).<sup>37</sup> Het FAO zal vervolgens onderzoeken of de werkgever een verzekering voor arbeidsongevallen had afgesloten. Wanneer de werkgever geen verzekering heeft afgesloten,

wordt hij verplicht bij het FAO aangesloten tot wanneer hij een eigen verzekering afsluit.<sup>38</sup>

De werkgever kan ontkennen dat het slachtoffer voor hem werkte. In dat geval zal eerst een onderzoek gevoerd worden door de Sociale Inspectie. Dit komt in paragraaf 3.2.3 aan bod.

### **3.2.2 Verder verloop van de procedure**

Na de aangifte moet de verzekeraar beslissen of hij het ongeval aanvaardt als een arbeidsongeval. Ofwel weigert de verzekeraar het arbeidsongeval te erkennen, ofwel aanvaardt hij dat het om een arbeidsongeval gaat.

#### **De verzekeraar weigert het ongeval als een arbeidsongeval te erkennen**

Het is niet altijd even duidelijk of er sprake is van een arbeidsongeval en soms zal de verzekeraar weigeren om het ongeval als een arbeidsongeval te beschouwen.

Bij weigering of bij twijfel, moet de verzekeraar het FAO verwittigen binnen de dertig dagen.<sup>39</sup>

Het FAO zal vervolgens een onderzoek voeren en hiervan een proces-verbaal (PV) opstellen dat aan alle partijen wordt overgemaakt. Indien partijen nog niet akkoord gaan, kan het slachtoffer de zaak voor de arbeidsrechtbank brengen die hierover uitspraak zal doen.<sup>40</sup>

#### **De verzekeraar aanvaardt het ongeval als arbeidsongeval**

Indien de verzekeraar het ongeval als arbeidsongeval aanvaardt, volgt een onderzoek naar de schade die het slachtoffer heeft geleden. Wanneer het slachtoffer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij een vergoeding voor

tijdelijke arbeidsongeschiktheid.<sup>41</sup>

Deze vergoeding wordt niet verder betaald wanneer het slachtoffer genezen is en terug aan het werk kan. In sommige gevallen zal het slachtoffer blijvende schade ondervinden van het arbeidsongeval. De tijdelijke arbeidsongeschiktheid gaat dan over in een blijvende arbeidsongeschiktheid. Dit noemt men de consolidatie. Dit is het ogenblik dat de letsels niet verder evolueren.<sup>42</sup>

Indien er geen akkoord is over de datum van de consolidatie, wordt de zaak voor de arbeidsrechtbank gebracht door de verzekeraar of door het slachtoffer. De arbeidsrechtbank stelt dan meestal een deskundige aan om het ogenblik van de consolidatie en de graad van blijvende arbeidsongeschiktheid te bepalen.<sup>43</sup>

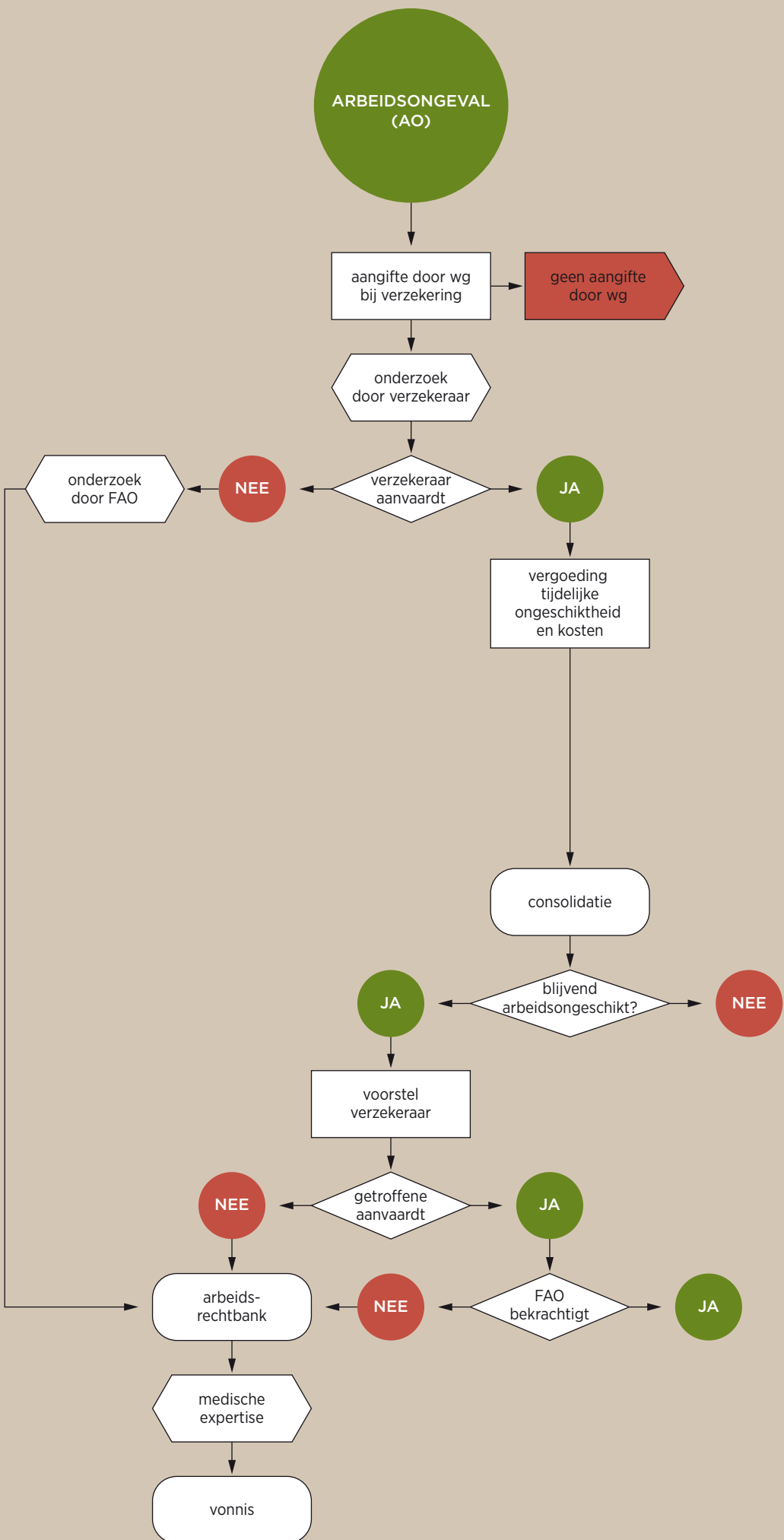
Door het vonnis van de arbeidsrechtbank is de zaak definitief beëindigd, tenzij één van de partijen beroep aantekent tegen dit vonnis bij het arbeidshof. Nadien kan de graad van blijvende arbeidsongeschiktheid enkel nog gewijzigd worden door een herziening.<sup>44</sup>

### **3.2.3 De werkgever ontkent de tewerkstelling**

Soms zal de werkgever weigeren het slachtoffer als werknemer te aanvaarden. Bij MZVV komt dit regelmatig voor. In dat geval moet eerst onderzocht worden of het slachtoffer onder het gezag van de werkgever werkte. Het slachtoffer moet hiervan bewijzen voorleggen.

#### **Klacht bij de sociale inspectie**

Het slachtoffer moet zelf het initiatief nemen om de tewerkstellingsrelatie te laten vaststellen. Zolang geen band van ondergeschiktheid wordt bewezen, is er geen sprake van een arbeidsongeval.





Hiertoe kan het slachtoffer klacht neerleggen bij de politie<sup>45</sup> of bij de sociale inspectie.<sup>46</sup> De sociale inspectie is een verzamelnaam van verschillende inspectiediensten die verbonden zijn aan een bepaalde Federale Overheidsdienst (hierna FOD) en die een hele reeks bevoegdheden hebben om dit onderzoek te voeren. De volgende pagina's geven een overzicht van de sociale inspectiediensten.<sup>47</sup>

Zo kunnen de sociale inspecteurs de vermoedelijke werkgever, het slachtoffer en eventuele getuigen ondervragen en zullen ze ook op zoek gaan naar mogelijke bewijzen van de tewerkstelling.<sup>48</sup>

### **Vervolg door de arbeidsauditeur en veroordeling door de correctionele rechtbank**

Indien de sociale inspecteur over voldoende aanwijzingen beschikt dat het slachtoffer onder het gezag van de werkgever werkte, wordt een verslag overgemaakt aan de arbeidsauditeur. Deze kan beslissen om de werkgever al dan niet te vervolgen voor clandestiene tewerkstelling, voor niet-aangifte van de werknemer en/of voor het gebrek aan arbeidsongevallenverzekering.<sup>49</sup>

Wanneer de arbeidsauditeur beslist om te vervolgen, brengt hij de zaak voor de correctionele rechtbank. Deze rechtbank kan niet beslissen of er al dan niet sprake is van een arbeidsongeval. Hiervoor is alleen de arbeidsrechtbank bevoegd.<sup>50</sup>

Wél kan de correctionele rechtbank de werkgever vervolgen voor bijvoorbeeld de tewerkstelling van MZVV,<sup>51</sup> voor het niet aangeven van een werknemer aan de RSZ<sup>52</sup>, voor het niet afsluiten van een arbeidsongevallenverzekering<sup>53</sup> of voor het toebrengen van onvrijwillige slagen en verwondingen aan de werknemer.<sup>54</sup>

Wanneer de werkgever veroordeeld wordt voor bijvoorbeeld het tewerkstellen van een persoon die niet wettig op het grondgebied verblijft, is dit een belangrijk bewijs van ondergeschikte band tussen werkgever en slachtoffer. Met dit vonnis, kan het slachtoffer een vergoeding aanvragen bij de verzekeringsmaatschappij of bij het FAO, indien nodig via de arbeidsrechtbank, zoals beschreven in vorige paragraaf.

Tegen een vonnis van de correctionele rechtbank kan de beklagde of het openbaar ministerie beroep aantekenen bij het hof van beroep.

### **Slachtoffer stelt zich burgerlijke partij**

Hoewel het slachtoffer na de veroordeling van de werkgever een schadevergoeding kan bekomen via de arbeidsrechtbank, kan hij zich ook burgerlijke partij stellen. Dit betekent dat hij een schadevergoeding vraagt aan de correctionele rechtbank.

Het slachtoffer kan zich tijdens het proces voor de correctionele rechtbank, maar ook tijdens het vooronderzoek door de arbeidsauditeur, burgerlijke partij stellen en dit door een eenvoudige verklaring. Bij veroordeling van de werkgever en indien er geen betwisting bestaat over het arbeidsongeval, kan het slachtoffer een schadevergoeding krijgen als hij de schade kan bewijzen.<sup>55</sup>

Uitzonderlijk kan het slachtoffer ook zelf de procedure starten. Bijvoorbeeld wanneer het openbaar ministerie beslist heeft om de zaak te seponeren. Hiertoe legt betrokkene klacht neer bij de onderzoeksrechter met burgerlijke partijstelling<sup>56</sup> of kan hij overgaan tot rechtstreekse dagvaarding.<sup>57</sup>

### **3.3 SANCTIES**

Omdat de toekenning van een schadevergoeding aan de werknemer belangrijk is, voorziet de wet sancties voor de werkgevers die bepaalde verplichtingen niet nakomen.

#### **3.3.1 Niet afsluiten van een verzekering**

Wanneer de werkgever geen verzekering afsluit, wordt hij automatisch aangesloten bij het FAO tot de hij een geldige verzekering afsluit. De werkgever moet hiervoor een ambtshalve bijdrage betalen aan het FAO. Deze bijdrage kan beschouwd worden als een boete.<sup>58</sup>

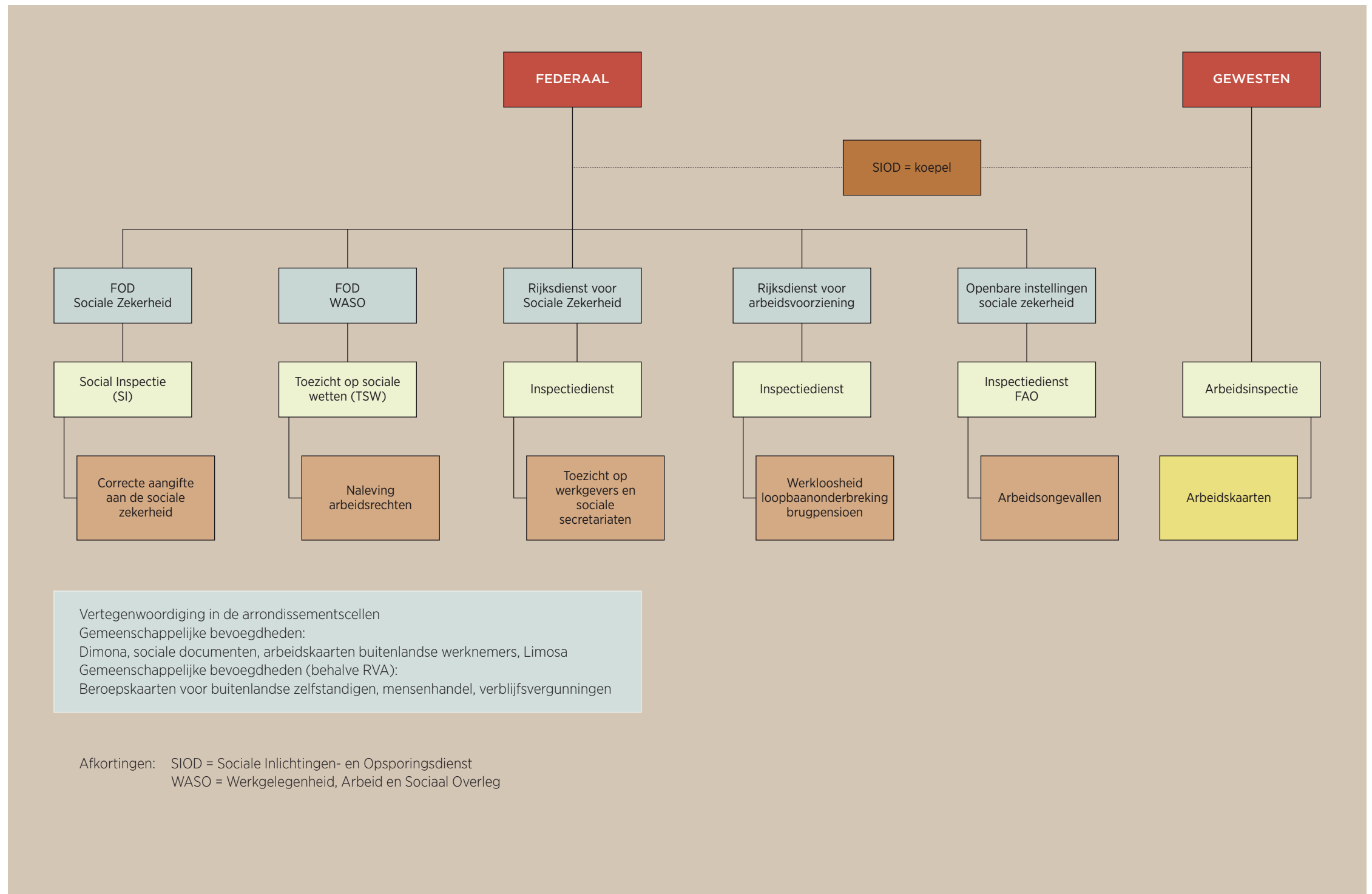
Bovendien kan de arbeidsauditeur de werkgever vervolgen en kan de correctionele rechtbank hem bestraffen met een boete van 100 tot 1000 euro. Wanneer de werkgever wetens en willens geen verzekering heeft afgesloten, kan de correctionele rechtbank een exploitatieverbod opleggen of het bedrijf laten sluiten alsook een beroepsverbod opleggen.<sup>59</sup>

Daarnaast moet de werkgever alle vergoedingen terugbetalen die het FAO heeft uitbetaald aan het slachtoffer.

Werkgevers zonder arbeidsongevallenverzekering zijn dan ook niet geneigd om aangifte te doen van het arbeidsongeval of om toe te geven dat er een arbeidsrelatie bestond.

#### **3.3.2 Niet-aangifte van een arbeidsongeval**

Niet-aangifte van een arbeidsongeval door de werkgever is strafbaar. De straf kan bestaan uit een strafrechtelijke boete van 50 tot 500 euro of een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro.<sup>60</sup>





# **O4.**

## **KNELPUNTEN - ERVARINGEN UIT DE PRAKTIJK**

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van een aantal veel voorkomende knelpunten om de arbeidsrechten van slachtoffers van arbeidsongevallen te realiseren. Enerzijds bespreken we een aantal algemene hindernissen die we ervaren in de dienstverlening aan clandestiene werknemers. Anderzijds gaan we dieper in op een aantal specifieke problemen. Zowel proceduregebonden problemen als problemen gelinkt aan de hulp- en dienstverlening aan de slachtoffers en hun omgeving komen aan bod. We vertrekken hierbij van vier casussen uit de praktijk.

Drie van deze arbeidsongevallen werden door OR.C.A. opgevolgd. Sinds 2005 registreerde de OR.C.A.-helpdesk zo'n 67 meldingen van arbeidsongevallen. Twintig dossiers werden opgestart. De laatste jaren zien we een toename van het aantal oproepen bij de helpdesk.

#### 4.1 CASUSSEN

Onderstaande casussen illustreren de belangrijkste situaties die zich voordoen in de praktijk. Casus 1 is gebaseerd op twee arresten van het arbeidshof van Antwerpen. De overige drie casussen werden opgevolgd door de OR.C.A.-helpdesk. De tweede en derde casus lopen al enkele jaren. Ook hier beschikken we al over interessante rechtspraak. De laatste casus is recent.

29

Om redenen van privacy werden identiteits- en andere gegevens gewijzigd.

##### **Casus 1: Een onderlinge overeenkomst tussen werkgever en werknemer is ongeldig**

Het slachtoffer beroept zich achteraf op de arbeidsongevallenverzekering voor een schadevergoeding van arbeidsongeschiktheid.

A.N., een Tunesische man zonder wettig verblijf, werkte in een tuinbouwbedrijf in Duffel.] Naar aanleiding van een controle wegens het verbranden [van] afval, begeven twee agenten zich naar de serre [...]. Daar bemerken ze twee mannen die aan het borstelen zijn tussen de tomatenplanten. Wanneer de agenten naar hen toegaan, gaat één van hen, zijnde [...] A.N.), plots lopen, richting uitgang/ingang van de serre. De agenten begeven zich eveneens in deze richting, waarop A.N.] keert en terugloopt, dwars door de ruit van de serre.<sup>61</sup>

Naar aanleiding van dit ongeval werd er tussen het slachtoffer en [de werkgever] [...] een overeenkomst afgesloten tot vergoeding van de door hem geleden schade. [De werkgever] [...] betaalde het slachtoffer 40.000 BEF of 991,75 euro.

Het slachtoffer is van mening dat het gebeuren moet worden beschouwd als zijnde een arbeidsongeval, en gezien de arbeidsongevallenwetgeving van openbare orde is, is de afgesloten overeenkomst volgens hem nietig.<sup>62</sup>

Het arbeidshof volgde deze redenering.<sup>63</sup>

### **Casus 2: De werkgever doet oorspronkelijk geen aangifte van het arbeidsongeval**

De juridische dienst van het ACV heeft de werkgever ertoe aangezet het ongeval aan te geven aan zijn verzekering en heeft de onderhandelingen met de verzekering gevoerd.<sup>64</sup>

Een [Russische] [...] man .V.C.] verblijft twee jaar in België zonder wettig verblijf. Hij kwam terecht in het zwartwerkcircuit. Al die tijd werkte hij als clandestiene bouwvakker voor een kleine aannemer. In het begin verdiende hij 3€ per uur, later werd dat 5€. Hij werkte op verschillende werven in Vlaanderen en Brussel, zeven dagen op zeven.

Op [30/4/2005] [...] maakte hij op een werf in Anderlecht een zware val van een vier meter hoge stelling. De aannemer belde niet naar de hulpdiensten. Hij laadde zijn gewonde werknemer in zijn bestelwagen en reed richting Aalst. Onderweg dumpte hij de man in een doodlopende straat in Aalst. [Victor] was ondertussen in coma. Een voorbij rijdende fietser merkte [hem] op en verwittigde de hulpdiensten. [Victor] overleefde het ongeval maar blijft wel levenslang verlamd aan de onderste ledematen.<sup>65</sup>

De aannemer wordt twaalf dagen later [...] opgepakt en aangehouden. Hij zal twee maanden in voorhechtenis doorbrengen. Op 13 september vordert het openbaar ministerie op de zitting van de rechtbank in Aalst een maximumstraf van 1 jaar. De aannemer wordt beschuldigd van schuldig verzuim. De rechter is nog strenger en vonnist een straf van een jaar en een geldboete van 2.750 euro, zowel voor de celstraf als voor de boete het maximale voor de betichting schuldig verzuim.<sup>66</sup>

30

### **Casus 3: De werkgever heeft geen arbeidsongevallenverzekering**

Het slachtoffer wilde in eerste instantie geen aangifte doen bij het FAO. OR.C.A. heeft hem overtuigd om dit alsnog te doen.

16 februari 2007. Een Braziliaanse bouwvakker P.R. valt van een stelling van de 5de verdieping op een werf in Sint-Pieters-Woluwe. Daar werkte hij van november 2006. De man is zwaar gewond aan zijn been. De onderaannemer-werkgever weigert de hulpdiensten te bellen. Op de werf zijn teveel zwartwerkers aanwezig. P. kon een vriend verwittigen die de hulpdiensten heeft opgebeld. [...]

De werkgever, een Braziliaan met valse Portugese papieren, werkt al 15 jaar voor een Portugese aannemer. [...] De werkgever weigert het arbeidsongeval aan te geven en heeft ook geen arbeidsongevallenverzekering.<sup>67</sup>

**Casus 4: De werkgever geeft het arbeidsongeval aan maar de verzekeraar weigert het te erkennen.** OR.C.A. verzoekt samen met het slachtoffer aan het FAO om een dossier te openen.

S.P., een Oekraïense man zonder wettig verblijf doet allerlei klusjes bij zijn Belgische werkgever. Op 23 september 2011 is hij aan het werk met een cirkelzaag en verliest hij de helft van zijn vinger. Ook zijn andere vingers zijn gekwetst. De werkgever brengt hem onmiddellijk naar het Brusselse Sint-Pietersziekenhuis, waar ze foto's nemen en S.P. vervolgens overbrengen naar een ander ziekenhuis. De werkgever geeft het arbeidsongeval aan bij zijn arbeidsongevallenverzekeraar, maar deze liet weten dat de activiteiten die de werknemer uitvoerde op het moment van het arbeidsongeval niet passen in de polis voor huishoudpersoneel.

De inspecteur van de verzekeringsmaatschappij ondervraagt S.P. in het Frans. Hij heeft maar een beperkte kennis van het Frans. De moeder van S.P. ondertekent het rapport van de inspecteur, maar ze begrijpt niet wat er staat.<sup>68</sup>

## 4.2 KNELPUNTEN IN DE HULP- EN DIENSTVERLENING

Voor onderstaande knelpunten gebruikte we zowel de vermelde casussen als ervaringen uit andere dossiers.

### 4.2.1 Gebrekkige kennis over arbeidsrechten

Zowel bij clandestiene werknemers als bij sommige hulpverleners ervaart de helpdesk een gebrekkige kennis over arbeidsrechten. Hierdoor gaat kostbare tijd verloren en wordt het veel moeilijker om bewijzen en getuigen te verzamelen. Vaak maken werkgevers handig gebruik van deze onwetendheid.

Sommige slachtoffers van een arbeidsongeval komen helaas veel te laat bij OR.C.A. langs, soms maanden, zelfs jaren na de feiten. Intussen zijn collega-werknemers vaak vertrokken naar het buitenland of onderaannemers onvindbaar. In twee dossiers zochten werknemers de helpdesk op, meer dan drie jaar na het ongeval. In beide dossiers was de zaak intussen verjaard.

Politiediensten, sociale diensten van de ziekenhuizen en andere hulpverleners die kort na het arbeidsongeval vaststellingen doen of hulp verstrekken, geven niet altijd de nodige informatie of wijzen de werknemers niet altijd op hun rechten.

### 4.2.2 Angst voor de werkgever en voor uitwijzing

'Angst is een slechte raadgever', maar voor MZVV staat er veel op het spel. In haar publicatie 'Eerste hulp bij schendingen van de arbeidsrechten van clandestiene werknemers' schetst OR.C.A. deze problematiek.

Clandestiene werknemers zijn bang omdat ze geen wettige verblijfsdocumenten hebben. Bovendien denken ze dat ze strafbaar zijn omdat ze zwartwerken. Vaak zijn ze tewerkgesteld binnen hun eigen gemeenschap. Daar willen ze liever niemand met de vinger wijzen. Bovendien zijn ze vaak afhankelijk van deze gemeenschap voor hun sociaal netwerk.<sup>69</sup>

Werknemers zonder wettig verblijf doen dan ook niet snel beroep op hulp- of dienstverleners. Dit verklaart ook (deels) het beperkt aantal meldingen rond arbeidsongevallen. Vele werknemers maken liever geen afspraak of komen uiteindelijk niet opdagen op het intakegesprek bij OR.C.A.

Andere werknemers zijn heel wantrouwig op dit eerste gesprek, of twijfelen heel sterk om het arbeidsongeval aan te geven. Dit was zowel het geval bij Victor in **casus 2** als bij P.R. in **casus 3**. Deze laatste wilde liever niet dat OR.C.A. contact opnam met de aannemer.

In beide gevallen heeft de helpdesk de betrokken werknemers kunnen overtuigen om toch klacht neer te leggen. Hierbij heeft de helpdeskmedewerker benadrukt dat OR.C.A. de verkregen informatie strikt vertrouwelijk behandelt.

De vermelde 'Eerste hulp'-publicatie geeft een aantal praktische tips aan hulpverleners om de werksituatie van hulpvragers ter sprake te brengen. Daarnaast wil ze deze eerstelijns werkers op weg helpen om bij situaties van misbruik de slachtoffers op een goede manier te informeren en de juiste actie te ondernemen.

#### **4.2.3 Ondersteuning door vakbonden - gebrek aan gecoördineerde dienstverlening**

Clandestiene werknemers kunnen lid worden van een vakbond en – na zes maanden - beroep doen op de eerstelijns hulp en de juridische diensten van deze organisaties. In het verleden kwamen zowel ABVV als ACV al tussen in meerdere dossiers. Ofwel geven ze rechtstreeks advies, ofwel verwijzen OR.C.A. of andere hulp- of dienstverlenende organisaties werknemers door naar de vakbond. Beide vakbonden werkten mee aan de viertalige rechtengids 'Werknemers zonder papieren: een rechtengids'.<sup>70</sup>

In de praktijk blijkt er een drempel voor MZVV om aan te kloppen bij de vakbond. Vele clandestiene werknemers weten niet dat ook zij lid kunnen worden. Meestal vernemen ze dit wanneer het te laat is.

Slechts in heel uitzonderlijke gevallen zal de vakbond een afwijking toestaan op de voorwaarde van zes maanden lidmaatschap. Dat gebeurde in **casus 2**, al kreeg OR.C.A. pas begin 2008 de definitieve toezegging dat de vakbond de zaak zou opvolgen tot het einde van de juridische procedure.

Precies bij arbeidsongevallen zijn de eerste maanden cruciaal. We ervaren dat – indien het slachtoffer niet meteen een advocaat heeft – een andere organisatie de dienstverlening moet coördineren. Dit is een heel arbeidsintensieve taak. In een aantal dossiers heeft OR.C.A. deze taak de voorbije jaren op zich genomen. Gezien de beperkte personeelsbezetting van de vzw – één coördinator en één projectmedewerker voor huishoudpersoneel – is dit geen evidentie.

#### **4.2.4 Taalproblemen**

De taal van de hulpvragers is een ander aandachtspunt. Vaak worden hulpvragers begeleid door een kennis of een vriend die voor de vertaling zorgt. In de praktijk merken we dat dit maar een noodoplossing is en dat de helpdesk best zo snel mogelijk werkt met neutrale hulpverleners en/of vertalers om rechtstreeks te communiceren met het slachtoffer.

Voor de helpdesk is het niet altijd duidelijk wat de relatie is tussen de hulpvragers en zijn begeleider. Welke achterliggende belangen heeft de begeleidende vrijwilliger? Een intakegesprek schept hierover meestal geen klaarheid. Zo kan het gebeuren dat er – al dan niet bewust – maar een deel van de informatie wordt vertaald tijdens het

gesprek, of dat we de boodschap anders begrijpen, met alle misverstanden tot gevolg. Hierdoor verliezen we mogelijk kostbare tijd en informatie. Een paar woorden kunnen het dossier een heel andere wending geven.

OR.C.A. doet regelmatig beroep op Ba-bel, de Vlaamse Tolkentelefoon en het Sociaal Vertaalbureau Brussel Onthaal om dit probleem op te lossen, maar soms zijn ook bij deze organisaties geen tolken beschikbaar. Bovendien heeft de Vlaamse regering deze dienstverlening nu betalend gemaakt, wat de drempel om er gebruik voor te maken voor het afdwingen van (arbeids)rechten hoger maakt.

#### **4.2.5 Psychosociale hulpverlening aan de slachtoffers en hun omgeving**

Naast het lichamelijk leed, wordt de werknemer zonder wettig verblijf geconfronteerd met tal van andere administratieve, praktische en financiële problemen bij een arbeidsongeval. Maar ook psychosociale hulpverlening aan deze slachtoffers is van groot belang. Bij arbeidsongeschiktheid valt niet alleen het inkomen weg. Ook de medische kosten en ziekenhuisfacturen stapelen zich op wanneer het OCMW geen dringende medische hulp (DMH) verleent.<sup>71</sup>

Vaak krijgt de werknemer ook psychisch een zware klap. De werkgever die hij zo vertrouwde, weigert om de hulpdiensten te bellen en ontkent elke betrokkenheid. In **casus 2** liet de werkgever Victor voor dood achter. Dit beschadigde vertrouwen, in combinatie met het fysisch leed, de vele praktische problemen en de onzekerheid over de toekomst, geeft vaak aanleiding tot psychisch lijden bij het slachtoffer, maar ook bij zijn omgeving. Soms blijven slachtoffers en hun omgeving verweesd achter met vele vragen. Anderen zitten met wraakgevoelens.

Zo vernam OR.C.A. via een getuigenis meer dan een jaar na het arbeidsongeval van V.C. dat het voorval heel erg leefde in de Russische gemeenschap. Verschillende Russische collega's zijn vertrokken naar het buitenland. Hieruit leerde de helpdesk dat ze de gemeenschap veel te laat heeft gecontacteerd.

Medisch personeel zou bijzondere aandacht moeten schenken aan het psychisch leed van de slachtoffers en moet nagaan of extra begeleiding noodzakelijk is. Hulp- en dienstverleners van hun kant geven niet enkel administratieve en praktische ondersteuning, maar bieden ook een luisterend oor voor het slachtoffer. Vaak is dit evenwel niet voldoende en heeft het slachtoffer nood aan gespecialiseerde hulp.

## 4.3 PROCEDUREGEBONDEN KNELPUNTEN

### 4.3.1 Hoge drempel om klacht neer te leggen

“H.Z. kwam in 2004 zonder papieren naar ons land en draaide jaren als clandestiene lasser mee. Begin 2010 werd hij gerepatriëerd naar Marokko, nadat hij klacht had ingediend bij de politie.”<sup>72</sup>

De drempel die hulpvragers ervaren om klacht neer te leggen sluit aan bij de angst in paragraaf 4.2.2

Clandestiene werknemers zijn bang om opgepakt en uitgewezen te worden wanneer ze klacht indienen bij de politie of de sociale inspectie. En deze angst is niet helemaal onterecht.

De Wet op het Politieambt bepaalt dat de politie verplicht is om de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) in te lichten over MZWV. Tegelijk moet de politie slachtoffers informeren over hun rechten.<sup>73</sup>

Verschillende inspecties werken al sinds 2003 samen in de strijd tegen illegale arbeid en sociale fraude. Sabine Craenen, coördinator van de vzw OR.C.A. van 2005 tot april 2010, schetste het probleem al begin 2007 in het tijdschrift MO\*:

*“De drang om mensen zonder papieren op te pakken staat de sociale rechtsregels in de weg [...]. Sinds 2003 werken verschillende federale en arrondissementsgebonden inspectiediensten wettelijk samen in de strijd tegen illegale arbeid en sociale fraude. Ook inspecteurs die toezicht houden op de sociale wetten zijn [...] verplicht de politiediensten te verwittigen wanneer ze bij een arbeidscontrole arbeiders zonder papieren aantreffen. Dat werkt soms tegenstrijdig, zegt de inspecteur sociale wetten. “De koppeling van deze bevoegdheden mag niet ten koste gaan van de controle op de loon- en arbeidsvoorwaarden bij werk-*

*gevers. Als je ziet tegen welke belachelijk minimale voorwaarden sommige mensen werken, is die meldingsplicht soms echt een dilemma.”*<sup>74</sup>

Anderzijds lopen werknemers geen risico wanneer ze zelf klacht neerleggen bij de **sociale inspectiediensten**. Zowel bij mondelinge als schriftelijke klachten mag de inspecteur de naam van de werknemer niet doorgeven aan de rechter, de politie of DVZ.<sup>75</sup> In deze gevallen heeft de inspecteur geheimhoudingsplicht en staan de arbeidsrechten van de werknemer centraal.<sup>76</sup>

Artikel 59 van het Sociaal Strafwetboek bepaalt immers:

*“Behoudens uitdrukkelijke machtiging van de indiener van een klacht of van een aangifte [...], mogen de sociaal inspecteurs in geen enkel geval, zelfs niet voor de rechtbanken, de naam van de indiener van deze klacht of van deze aangifte bekend maken.”*<sup>77</sup>

Toch blijven MZWV terughoudend om klacht in te dienen. Vaak versterken werkgevers het wantrouwen van de werknemers. Ze dreigen ermee naar de politie te stappen om hun onwettig verblijf te melden.

Wanneer toch een politieverhoor plaats heeft na een arbeidsongeval merken we in verschillende dossiers dat slachtoffers en hun collega's **verkeerde of onvolledige verklarin-**

gen afleggen of zich 'zozegd' niets meer herinneren. Dit was bijvoorbeeld het geval bij Victor in **casus 2**. Eén van zijn collega's die werd verhoord was zelf zonder wettig verblijf in het land.<sup>78</sup>

In **casus 3** wilde P. het ongeval eerst niet aangeven. Uiteindelijk kon OR.C.A. hem toch overtuigen om de stap te zetten. De klacht werd ingediend vier maanden na de feiten. Deze laattijdige aangifte speelde bij de directe dagvaarding met burgerlijke partijstelling in zijn nadeel.<sup>79</sup> De rechtbank achtte het onvoldoende bewezen dat (één van) de verdachte(n) onvoldoende voorzorgsmaatregelen zou hebben genomen om het ongeval te voorkomen. Voor de rechtbank was het vier maanden na de feiten niet meer mogelijk om een onderzoek in te stellen naar de oorzaak van het arbeidsongeval.<sup>80</sup>

Hieruit leren we dat een slachtoffer van een arbeidsongeval zo snel mogelijk aangifte moet doen bij het FAO en/of klacht dient neer te leggen bij een inspectiedienst of bij het arbeidsauditoraat. Dit laat de bevoegde instanties toe de nodige vaststellingen te doen en zowel de omstandigheden als de oorzaak van het ongeval te onderzoeken.

#### **4.3.2 Bewijs van de tewerkstellingsrelatie en het arbeidsongeval**

Voor werknemers zonder wettig verblijf die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval is het bewijs van de tewerkstellingsrelatie één van de grootste hindernissen in de procedure. In vele gevallen betekent het arbeidsongeval ook meteen het einde van de tewerkstelling.

Bij lichtere arbeidsongevallen blijven

sommige werknemers aan de slag bij hun werkgever. In dat geval zijn ze niet geneigd om klacht neer te leggen. Meestal komen ze in een latere fase bij OR.C.A. terecht.

Het hoeft niet te verbazen dat dit aspect een heikel punt is in de ganse procedure. Hét bewijs bij uitstek van de tewerkstellingsrelatie, een schriftelijke arbeidsovereenkomst, ontbreekt meestal. De werknemer moet daarom bewijzen dat er een mondelinge arbeidsovereenkomst bestaat. Zoals uiteengezet in paragraaf 3.2.3 moet de werknemer aantonen dat hij arbeid heeft verricht onder het gezag van de werkgever en tegen betaling van een loon.

#### **Mogelijke bewijsvormen**

Hierbij kan hij gebruik maken van allerlei bewijzen. In haar juridische handleiding van 2010 somt OR.C.A. het belangrijkste bewijsmateriaal op dat de werknemer kan voorleggen:

[...]

- *schriftelijke stukken (bv. afgetekende bonnen [van] leveringen materiaal, stukken uitgaande van klanten van de werkgever);*
- *foto's*
- *getuigenissen van collega's, klanten van de werkgever, visitekaartjes;*
- *ondertekende uurroosters;*
- *faxen met opdrachten van het bedrijf van de werknemer;*

[...]

- *bewijs door getuigen [...];*
- *vaststelling bij deurwaardersexploot [...];*
- *bewijs door video- en geluidsopnames.*<sup>81</sup>

Het is de rechter die beslist of hij een bewijs al dan niet aanvaardt. Onrechtmatig verkregen bewijzen kan de rechter niet aanvaarden.<sup>82</sup>



In de praktijk is het niet altijd duidelijk of een bewijs al dan niet onrechtmatig werd verkregen. De rechter beslist zelf of hij deze bewijzen al dan niet aanvaardt. Zo neemt de arbeidsauditeur van Mechelen alle bewijzen op in het dossier. Zij is van mening dat de tegenpartij moet aantonen dat het bewijs niet rechtsgeldig is.<sup>83</sup>

### Voorbeelden uit de praktijk

A.N. in **casus 1** kon zijn tewerkstelling op de dag van het arbeidsongeval bewijzen dankzij het PV van de politie. Ook de elementen nodig voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet waren aanwezig en werden aanvaard door het arbeidshof Antwerpen: een plotse gebeurtenis, een letsel en het ongeval dat plaats had tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.<sup>84</sup>

In **casus 2** erkende de baas-zaakvoerder tijdens een politieverhoor de tewerkstellingsrelatie slechts voor twee dagen. Zowel de arbeidsongevallenverzekeraar als de curator betwistten het bestaan van een arbeidsovereenkomst. O.R.C.A. heeft alles in het werk gesteld om zoveel mogelijk getuigen te verzamelen in deze zaak. Het was geen gemakkelijke klus. Verschillende Russische collega's waren immers vertrokken naar het buitenland.<sup>85</sup> Zowel het PV van een eerdere controle door de Sociale Inspectie als de verklaringen van vier medewerkers vormden een doorslaggevend bewijs voor de tewerkstellingsrelatie.<sup>86</sup>

P.R. in **casus 3** wees op een aantal rapporten die zijn verhaal ondersteunden, zoals het rapport van de brandweer en van de veiligheidscoördinator. Zelf had hij geen kopie gevraagd van deze documenten omdat hij zijn baas vertrouwde en er van uit ging dat deze zijn medische kosten zou vergoeden. Pas twee maanden na het ongeval contacteerde P.R. de helpdesk en nog twee

maanden later legde hij klacht neer bij de Sociale Inspectie. In overleg met de werknemer bezorgde O.R.C.A. enkele bewijsstukken aan de inspectiediensten, zoals foto's van P.R. en zijn baas op de werf, evenals een nummerplaat van de auto waarmee deze laatste zich verplaatste. De zaak werd mee opgevolgd door een advocaat en door de vzw Abraço.<sup>87</sup> De aannemer erkende dat het arbeidsongeval op zijn werf was gebeurd. Hij beweerde dat P.R. als zelfstandige werkte voor één van zijn onderaannemers. Hiervan kon hij geen bewijsstukken voorleggen. Tijdens het onderzoek door het arbeidsauditoraat ging de onderaannemer over tot gedeeltelijke bekentenissen.

In **casus 4** is de tewerkstellingsrelatie bewezen omdat de werkgever zelf aangifte deed bij de verzekeringsmaatschappij. Deze weigert evenwel tussen te komen omdat het arbeidsongeval niet zou passen in de polis van de werkgever. De helpdesk heeft het FAO verzocht om een dossier te openen en de weigering van de verzekeraar te onderzoeken.

### Knelpunten

In de meeste dossiers spelen de **PV's van de politie** een grote rol in het onderzoek. Het gebrek hieraan verkleint de kans op slagen.

Maar zelfs indien er een PV bestaat, is de kans nog niet af. Het is een klassiek verhaal. Werkgevers die worden gevat door een politiecontrole verklaren dat de betrokken werknemer slechts twee dagen voor hen werkt. Is er helemaal geen PV beschikbaar, dan ontkent de werkgever doorgaans elke arbeidsrelatie met de werknemer. Tastbare bewijzen zijn in dit geval een voorwaarde voor verder onderzoek.

Op de helpdesk ervaren we dat de Brusselse politie soms geen PV opstelt. Soms is het PV onvindbaar of laat de politie na om informatie over het ongeval te verzamelen bij bureaus of andere getuigen.

Gezien het enorme belang van deze PV's, denken we dat politiediensten op een meer uniforme manier zouden moeten optreden bij arbeidsongevallen. Een checklist voor vaststellingen na een arbeidsongeval zou ongetwijfeld zijn nut bewijzen.

Daarbij stellen we in de praktijk vast dat niet elk slachtoffer automatisch een kopie krijgt van de verklaringen die hij aflegt bij de politie. Nochtans heeft hij hier wel degelijk recht op. Indien de werknemer deze kopie niet automatisch ontvangt, kan hij ze achteraf nog vragen als benadeelde in de zaak. Voor inzage in of een kopie van het volledige PV moet hij een verzoek richten aan het parket van de procureur des Konings of aan het Arbeidsauditoraat.<sup>88</sup>

Ook het **hospitalisatieverslag van het ziekenhuis** kan een bewijselement vormen wanneer het melding maakt van het arbeidsongeval. Het personeel van de spoeddiensten en de maatschappelijk werkers van de sociale diensten doen er goed aan de nodige aandacht te schenken aan de omstandigheden waarbij een slachtoffer wordt binnengebracht of aan de oorzaken van een urgent medisch probleem. Specifieke factoren kunnen immers wijzen op een arbeidsongeval, zoals de aard van het letsel, de werkkledij of het gedrag en de verklaringen van de begeleidende persoon.<sup>89</sup>

Verschillende **inspectiediensten** kunnen controles verrichten naar aanleiding van een arbeidsongeval. De rol van de inspectiedien-

sten kwam reeds aan bod in punt 3.2. Voor de vaststelling van de tewerkstellingsrelatie is de Sociale inspectie van de FOD Sociale Zekerheid bevoegd. Om zijn tewerkstellingsrelatie te laten vaststellen, kan de werknemer zonder wettig verblijf best alle bewijzen in zijn bezit toevoegen aan zijn klacht.

In de praktijk merken we dat grondig onderzoek van individuele klachten door werknemers zonder wettig verblijf veel tijd vergt. Verschillende inspecteurs gaan dan ook op een andere manier om met klachten van clandestiene werknemers. In sommige dossiers wijzen inspectiediensten werknemers zélf door naar O.R.C.A. De dossiers zijn complex, arbeidsintensief en leveren in verhouding weinig op. Inspecteurs moeten soms (financiële) quota halen. Een inspecteur die de klachten van deze werknemers ernstig neemt, 'boek' minder (financieel) resultaat.

Naast het tijdsaspect merken we ook dat de onderlinge afstemming tussen inspectiediensten beter kan. Mogelijk werd in het verleden reeds klacht ingediend tegen de betrokken werkgever. Malafide werkgevers beperken zich meestal niet tot één overtreding maar maken vaak meerdere 'slachtoffers'.

Mogelijk heeft de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten al een onderzoek uitgevoerd naar de betrokken werkgever.

Pacolet wijst in zijn boek 'Zwartwerk in België' op de meerwaarde van databanken, zoals het 'kadaster van onderzoeken' als onderdeel van de databank GENESIS. Via dit kadaster kunnen de inspectiediensten informatie terugvinden over uitgevoerde inspecties.

Voor de helpdesk is het niet altijd duidelijk of de informatie vlot doorstroomt. De digita-

lisering van dossiers zou de samenwerking tussen de inspectiediensten in elk geval ten goede kunnen komen.

De samenwerking tussen de inspectiediensten en het arbeidsauditoraat is verschillend per arrondissement.

De arbeidsauditeur van Mechelen ontmoet de inspectiediensten maandelijks in de arrondissementscel waar alle mogelijke problemen aan bod komen.<sup>90</sup>

Wanneer de sociale inspectie besluit dat hij de tewerkstellingsrelatie niet kan bewijzen, stelt ze de werknemer hiervan in kennis. Het arbeidsauditoraat wordt echter niet automatisch op de hoogte gebracht!<sup>91</sup> Komt daarbij dat ook de automatisering van gerechtelijke dossiers en gegevensuitwisseling tussen gerechtelijke arrondissementen onderling tot vandaag nog dode letter is. Hierdoor gaat veel informatie verloren!<sup>92</sup>

Na de kennisgeving van de inspectiedienst gaat de helpdesk vaak een stap verder door klacht in te dienen bij de **arbeidsauditeur**. Deze zal op zijn beurt een dossier openen en voor bepaalde feiten bijkomend onderzoek bevelen aan de inspectiediensten. In dit onderzoek is de beoordelingsvrijheid van de inspectiediensten beperkt: voor de onderzochte feiten mag de sociaal inspecteur geen waarschuwing geven of een regularisatietermijn opleggen. Wél moet hij de resultaten van zijn onderzoek in een PV bezorgen aan de arbeidsauditeur.<sup>93</sup>

Op een overleg met de raad van arbeidsauditeurs op 27 januari 2012 kreeg O.R.C.A. het advies om voortaan elk lopend dossier te melden aan het arbeidsauditoraat. Zo is het openbaar ministerie al van bij het begin op de hoogte van de aangifte.

### **4.3.3 De procedure bij de verzekeringsmaatschappij en het FAO**

#### **De werkgever doet geen aangifte en/of heeft geen arbeidsongevallenverzekering**

Werkgevers die werknemers zonder wettig verblijf tewerkstellen, zijn vaak te kwader trouw. In de praktijk stellen we vast dat vele van deze (malafide) werkgevers geen verzekering hebben voor arbeidsongevallen. Anderen hebben mogelijk wel een arbeidsongevallenverzekering, maar gaan er van uit dat deze enkel arbeidsongevallen dekt van reguliere werknemers en doen geen aangifte. In dat geval kan de werkgever zelf aangifte doen bij de arbeidsongevallenverzekeraar.

In **casus 1** sluit de werkgever (die arbeidsongevallenverzekering heeft) met A.N. een overeenkomst tot vergoeding van de geleden schade. De werkgever betaalde A.N. een vast bedrag. Achteraf riep het slachtoffer de arbeidsongevallenwetgeving in en dagvaardde zowel zijn werkgever als het FAO.<sup>94</sup>

Ook in **casus 2** en **casus 3** laten de werkgevers na om aangifte te doen. In **casus 2** kon de juridische dienst van de vakbond de werkgever overtuigen om het arbeidsongeval alsnog aan te geven. De Portugese werkgever in **casus 3** had geen arbeidsongevallenverzekering en werd daarvoor ondertussen ook correctioneel veroordeeld door de rechtbank van eerste aanleg in Brussel.<sup>95</sup>

Slechts in een beperkt aantal gevallen geeft de werkgever het arbeidsongeval op eigen initiatief aan bij de verzekeringsmaatschappij. In de O.R.C.A.-dossiers gebeurde dit de voorbije jaren een tweetal keer. Ook hier verliep de verdere procedure niet van een leien dakje. Zo weigerde de verzekeraar een tussenkomst 'wegens tegenstrijdige verklaringen' door de partijen.

## De werkgever geeft een valse naam op in de aangifte

Een werkgever uit de tuinbouwsector bracht zijn zwaar gewonde werknemer naar het ziekenhuis, maar gaf er de naam op van de broer van het slachtoffer die wel de nodige documenten had. Ook bij de aangifte van het arbeidsongeval gebruikte de werkgever een valse naam. De werknemer kwam ongeveer een maand na het ongeval bij OR.C.A. terecht omdat hij deze foutieve aangifte wilde rechtzetten. Na veel overleg tussen de helpdesk en de verzekeringsmaatschappij, en na enkele inspecties ter plaatse, kreeg de werknemer het goede nieuws dat de verzekeraar zou tussenkomen, dit ruim zeven maanden na het intakegesprek. Toch had de werkgever veel leed kunnen voorkomen door bij het begin de juiste naam van het slachtoffer aan te geven.<sup>96</sup>

## Het onderzoek bij de verzekeraar sleept lange tijd aan

Soms sleept het onderzoek bij de verzekeraar aan of houdt de verzekeringsmaatschappij een dossier heel lang in beraad. Dit was het geval in **casus 2**. De juridische dienst van de vakbond kon de werkgever overtuigen om het ongeval tóch aan te geven bij zijn verzekeraar. Het duurde nog verschillende maanden vooraleer de verzekeraar uitsluitel gaf. Meer dan acht maanden na de feiten en vier maanden na de aangifte weigerde de verzekeringsmaatschappij het ongeval te erkennen.<sup>97</sup>

De verzekeraar moet de mogelijkheid hebben om de aangiften grondig te onderzoeken. In normale omstandigheden kan het slachtoffer ondertussen beroep doen op de mutualiteit tot de verzekeringsmaatschappij een definitieve beslissing neemt. Voor MZVV is dit niet het geval. Zij kunnen voor DMH een aanvraag indienen bij het OCMW.<sup>98</sup> Voor andere kosten hebben zij nergens recht op steun.

Het FAO ziet erop toe dat de verzekeraar het onderzoek niet te lang laat aanslepen. Binnen de 30 dagen na ontvangst van de aangifte moet de ongevallenverzekeraar aan het slachtoffer meedelen of hij het arbeidsongeval al dan niet aanvaardt, dan wel of verder onderzoek noodzakelijk is. Dit verder onderzoek is evenwel niet onderhevig aan termijnen.<sup>99</sup> Zolang de arbeidsongevallenverzekeraar geen beslissing neemt, verliest het slachtoffer kostbare tijd.

## De verzekering weigert het arbeidsongeval te erkennen

Dit is een veel voorkomend scenario bij arbeidsongevallen van clandestiene werknemers. Veelal argumenteert de verzekeraar dat de werknemer onwettig in België verblijft en dat er daarom geen sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst. Hieruit besluit ze de erkenning van het arbeidsongeval te weigeren. Deze redenering gaat echter niet op (zie paragraaf 4.3.2). Misschien zijn sommige verzekeraars zich hiervan wel bewust maar menen ze tijd te winnen door een dergelijke weigering. Door de precaire situatie gaat niet elke werknemer zonder wettig verblijf in beroep tegen een weigering van de verzekeraar.

Daarnaast kan de verzekeraar ook andere elementen invoeren. Zo weigerde de verzekeringsmaatschappij de aanvraag in **casus 4** van S.P.. Ze was van mening dat de activiteit van de werknemer op het moment van het ongeval niet gedekt was door de polis die de werkgever had afgesloten. De polis dekde enkel huishoudelijk werk en geen klusjes, zoals bijvoorbeeld hout zagen met een cirkelzaag. Het FAO heeft dit argument intussen verworpen. Het slachtoffer moet nu zelf naar de rechtbank stappen om zijn rechten effectief af te dwingen.<sup>100</sup>

## **De verzekeraar motiveert haar beslissing onvoldoende**

Wanneer de verzekeraar het ongeval weigert, moet ze het slachtoffer en het FAO hiervan in kennis stellen. Enerzijds stellen we vast dat vele verzekeraars hun beslissing aan de werknemer onvoldoende motiveren. Hierdoor weet het slachtoffer niet altijd wat precies de oorzaak is van de weigering. In het voorbeeld van S.P., de Oekraïense werknemer, motiveerde de verzekeraar de weigering door de vermelding 'tegenstrijdige verklaringen'.<sup>101</sup>

## **Het slachtoffer moet het FAO zélf verzoeken een dossier te openen**

Daarnaast vrezen we dat de verzekeringsmaatschappij de weigering ook niet altijd tijdig doorgeeft aan het FAO. Zoals uiteengezet in hoofdstuk 3 moet de verzekeraar elke weigering melden binnen de 30 dagen na de beslissing. Deze melding is belangrijk omdat het FAO de weigering van de verzekeraar moet onderzoeken op verzoek van het slachtoffer. Hiertoe moet het slachtoffer aan het FAO vragen om een dossier te openen.<sup>102</sup> Werknemers zonder wettig verblijf zijn hiervan vaak niet op de hoogte. Onze Oekraïense werknemer werd hiervan wel schriftelijk op de hoogte gesteld door de verzekeringsmaatschappij. We hebben niet kunnen achterhalen of verzekeringsmaatschappijen slachtoffers systematisch op de hoogte brengen van hun rechten bij een weigering.

## **FAO: geen tolken beschikbaar**

Een praktisch probleem waarmee OR.C.A. vaak wordt geconfronteerd is een taalprobleem. Dit geldt niet enkel bij aangifte bij het FAO, maar ook bij de verzekeringsmaatschappij. Het FAO heeft geen tolken ter beschikking. Wanneer het slachtoffer zich niet kan verstaanbaar maken in één van de landstalen, moet hij zelf een tolk zoeken.<sup>103</sup>

Dit is een enorme drempel voor buitenlandse werknemers in het algemeen, en MZVV in het bijzonder. Bovendien zoeken MZVV dikwijls iemand binnen hun eigen gemeenschap om te tolken. Hierdoor kunnen sommige details verloren gaan of kan het gebeuren dat de vertaling niet helemaal correct gebeurt.<sup>104</sup>

## **FAO komt niet tussen bij onduidelijke tewerkstellingsrelatie**

Het FAO komt niet tussen zolang de tewerkstellingsrelatie niet is bewezen. In dat geval verwijst ze het slachtoffer door naar de Sociale Inspectie. Hierna sluit het FAO voorlopig het onderzoek. Van zodra de tewerkstellingsrelatie met de werkgever is uitgeklaard en de tewerkstellingsprestaties geregulariseerd werden bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, zal het Fonds het onderzoek starten.

Voor RSZ kost een regularisatie van een korte tewerkstelling vaak meer dan het opbrengt. Hierdoor is de Rijksdienst niet geneigd deze regularisatie door te voeren, waardoor ook het FAO geen verdere stappen kan ondernemen.<sup>105</sup>

Zoals uiteengezet in paragraaf 3.2.3 ligt – bij onduidelijkheid of discussie – de beslissing bij de rechtbank. Dit was het geval in het voorbeeld van P.R.. De rechtbank van eerste aanleg wees – vijf jaar na het ongeval – de verantwoordelijke werkgever aan en veroordeelde hem onder meer voor de clandestiene tewerkstelling en voor het ontbreken van een arbeidsongevallenverzekering. Dankzij deze beslissing, kon de advocaat van de werknemer het FAO aanspreken om het dossier terug te openen en de vergoeding te regelen.<sup>106</sup>

### **Valkuil: verjaring na drie jaar!**

De verzekeringsonderneming of het FAO heeft drie jaar de tijd om arbeidsongeval te vergoeden. Dit lijkt een hele tijd. Toch stellen we vast dat de werknemer of zijn advocaat deze termijn soms uit het oog verliest. Bij betwisting over de tewerkstellingsrelatie, slepen de administratieve en gerechtelijke procedures al vlug aan. Wanneer de verjaringstermijn niet tijdig wordt gestuit betekent dit meteen het einde van het arbeidsongevaldossier.<sup>107</sup>

Sommige slachtoffers contacteren de helpdesk wanneer het kalf verdronken is. Daarom is het essentieel dat hulpverleners op de hoogte zijn van deze verjaringstermijn en tijdig in actie schieten.

### **4.3.4 Juridische bijstand**

Om een zaak voor de rechtbank te brengen is bijstand van een advocaat meestal noodzakelijk. Hier knelt vaak het schoentje. MZWW hebben doorgaans niet de middelen om een advocaat naar keuze te betalen. Is dit uitzonderlijk tóch het geval, dan blijft de uitdaging om de juiste advocaat te vinden die zowel thuis is in vreemdelingenrecht als in de materie arbeidsongevallen.

De meeste hulpvragers hebben niet de middelen om een dure advocaat te bekostigen. Zij kunnen een **pro-Deoadvocaat** aanvragen bij het Bureau voor Juridische Bijstand (BJB). Soms hebben hulpvragers reeds een pro-Deoadvocaat voor een lopende verblijfsprocedure. Voor hen bestaat er een weerlegbaar vermoeden van onvoldoende inkomsten. Voor andere geschillen moet de hulpvrager altijd een bewijs van onvoldoende inkomsten en van gezinssamenstelling voorleggen.<sup>108</sup>

MZWW kunnen deze documenten vaak niet voorleggen. Het BJB bekijkt de aanvragen geval per geval. Voor de dienstverlener is het soms koffiedik kijken wanneer iemand wél of geen recht heeft op een gratis advocaat.

Indien de beslissing positief is, is het nog de vraag of de cliënt een advocaat krijgt toegewezen die thuis is in de materies vreemdelingenrecht en arbeidsongevallen. Zoals hierboven aangehaald, zijn deze advocaten niet dik gezaaid. De pro-Deoadvocaten met deze specialisaties zijn nog veel minder talrijk. Ook na de aanstelling van een advocaat probeert OR.C.A. het dossier van op afstand te volgen.

Naast een pro-Deoadvocaat kunnen MZWW ook kosteloze rechtsbijstand vragen. Dit is financiële bijstand voor de gerechtskosten, zoals bijvoorbeeld voor de dagvaarding of voor aanstelling van een gerechtsdeskundige. De advocaat moet hiervoor een verzoekschrift indienen bij de voorzitter van de rechtbank. Ook hier moeten MZWW de nodige bewijsstukken kunnen voorleggen.<sup>109</sup> Voor MZWW is kosteloze rechtsbijstand enkel een recht in het kader van de verblijfsprocedure.<sup>110</sup>

### **4.3.5 Langdurige juridische procedures**

Juridische procedures kunnen tot vijf jaar of langer aanslepen. In de meeste gevallen gaan aan deze procedures al enkele maanden – soms jaren – vooraf. Bij volledige – maar ook gedeeltelijke – arbeidsongeschiktheid is dit rampzalig voor het slachtoffer van een arbeidsongeval. De verzekeringsmaatschappij of het FAO zal immers geen vergoeding uitbetalen voor arbeidsongeschiktheid vooraleer het juridisch geschil is beslecht.<sup>111</sup>

## **Eén van onze casussen illustreren dit probleem.**

V.C. in **casus 2** werd in april 2005 slachtoffer van een arbeidsongeval. Door de ernst van de feiten, verliep de correctionele zaak tegen de aannemer die hem langs de weg had gedumpte vrij snel. Een tweetal weken na het ongeval werd hij opgepakt en op 11 oktober van hetzelfde jaar veroordeelde de correctionele kamer van de rechtbank van eerste aanleg hem tot een gevangenisstraf van één jaar en een boete van 500 euro omdat hij geen hulp had verleend aan iemand in levensgevaar. Het slachtoffer had zich geen burgerlijke partij gesteld.<sup>112</sup>

De zaak kreeg uitgebreide media-aandacht. Voor het slachtoffer was daarmee de kous nog niet af. Integendeel, hij stond aan het begin van een lange lijdensweg, die ook vandaag nog niet helemaal is beëindigd.

Het arbeidsongeval werd eind september 2005 aangegeven bij de verzekeringsmaatschappij. Vier maanden later weigerde deze het arbeidsongeval te erkennen. Ondertussen ging de aannemer failliet in het najaar van 2005. O.R.C.A. ging op zoek naar alle mogelijke bewijsstukken om de arbeidsrechten van Victor te verdedigen. In mei 2006 dagvaardde V.C. de curator – die de tewerkstelling betwist – voor de rechtbank van koophandel tot de opname van loonachterstallen en andere vergoedingen in het bevoorrecht passief van het faillissement. Deze rechtbank verzond de zaak vijf maanden later naar de arbeidsrechtbank voor de beoordeling van het arbeidsrechtelijk luik.

In het dossier voor de arbeidsrechtbank zijn vele partijen betrokken: het slachtoffer als eisende partij, de curator, de zaakvoerder van de hoofdaannemer, een tweede zaakvoerder van het bedrijf, het FAO en de verzekeringsmaatschappij. Vele partijen impliceert tevens vele besluiten, aanvullende en hernemende

besluiten, synthesebesluiten, hetgeen een jaar of meer in beslag neemt. Komt een partij op een later tijdstip tussen in het geding (zoals in deze casus het FAO), dan worden nieuwe conclusietermijnen vastgesteld.<sup>113</sup>

Dit alles maakt dat de arbeidsrechtbank pas vijf later, in februari 2012, een tussenvonnis velt. Ze erkent de arbeidsrelatie tussen de werkgever en het bedrijf. Daarnaast stelt ze een deskundige aan voor verder onderzoek rond het arbeidsongeval, evenals de periode en de graad van tijdelijke of blijvende arbeidsongeschiktheid en de hulp die het slachtoffer nodig heeft ten gevolge van zijn blijvende letsels. Binnen een termijn van zes maanden moet het werk van de deskundige rond zijn. Ondertussen zijn we zeven jaar na het arbeidsongeval.

## **En hoe verging het ondertussen met V.C., onze Russische cliënt?**

Na een langdurig verblijf in twee ziekenhuizen werd Victor voor een korte overgangsperiode opgevangen bij een diaken. Begin 2006 werd hij overgebracht naar een revalidatiekliniek. Vier maanden later verhuisde hij naar een dagverzorgingscentrum waar hij opnieuw enkele maanden verbleef. Daarna kon hij bij een vriendin inwonen.

Op 1 september 2006 kreeg V.C. een machtiging tot een tijdelijk verblijf in België om medische redenen.<sup>114</sup> In juni 2008 ontving hij een machtiging tot onbeperkt verblijf. Hij werd ingeschreven in het vreemdelingenregister op 5 augustus 2008.<sup>115</sup>

Verschillende OCMW's kwamen tussen voor de medische verzorging en de hospitalisatie van de cliënt. De aanvraag voor bijkomend zakgeld om een aantal basisgoederen zoals ondergoed, handdoeken, telefoonkaarten om met de familie en de advocaat te bellen, werd evenwel geweigerd.<sup>116</sup>

## Hoe ervaren slachtoffers de juridische procedures?

Voor de slachtoffers is het vaak niet te vatten dat de juridische procedure zo lang aansleept. Sommigen worden moedeloos en kunnen het na een aantal jaar niet meer opbrengen om hun dossier op te volgen. Anderen verliezen het vertrouwen in hun advocaat en soms ook in OR.C.A. Dit was het geval bij een dossier met een dodelijk arbeidsongeval in 2009. De nabestaanden deden aanvankelijk beroep op de helpdesk van OR.C.A. Een gespecialiseerde advocaat volgde de juridische procedure. Twee jaar later nam de familie de zaak uit handen van de advocaat.<sup>117</sup>

Ook het omgekeerde doet zich voor. De langdurige procedures verklaren waarom ook advocaten een dossier niet blijvend opvolgen. Dit komt de continuïteit niet ten goede. Bovendien gaat hierdoor dikwijls veel tijd verloren. Een organisatie als OR.C.A. die het dossier van op afstand volgt, kan op dat moment een cruciale rol spelen om het dossier te activeren.

### 4.3.6. Dringende medische hulp

Het recht op gezondheid is een basisrecht. Voor MZWV wordt dit geregeld in artikel 57 § 2 van de OCMW-wet en is dit recht beperkt tot 'dringende medische hulp' (DMH). In tegenstelling tot wat dit begrip doet vermoeden, kan het zowel gaan om preventieve als curatieve medische hulp. De arts moet in een medisch attest verklaren welke zorgen zijn patiënt nodig heeft.<sup>118</sup>

De regelgeving en de procedure rond DMH is behoorlijk ingewikkeld. Hulpvragers moeten aan drie voorwaarden voldoen: 'behoefstig' zijn<sup>119</sup>, niet wettig in België verblijven en

een attest van DMH voorleggen. Elk OCMW bepaalt hoe het deze criteria interpreteert en toepast. Van een uniforme regeling is dan ook geen sprake.

### **Toegang tot dringende medische hulp**

Al werd de laatste jaren grondig gesleuteld aan de administratieve procedures, de toegang tot DMH blijkt niet vanzelfsprekend. MZWV zijn vaak niet op de hoogte van hun recht op DMH en nog minder van hoe ze dit recht kunnen uitoefenen. OCMW's en zorgverstrekkers van hun kant ervaren de procedures als een zware financiële en administratieve last. Ten slotte zorgen de verschillende interpretaties van de wetgeving voor een gebrek aan rechtszekerheid bij de doelgroep.<sup>120</sup> Bij arbeidsongevallen spelen deze knelpunten nog sterker.

### **De zorgverleners hebben de taak om slachtoffers op hun rechten te wijzen.**

Dit loopt in de praktijk wel eens mis waardoor de zorgverstrekking aan slachtoffers in het gedrang kan komen. Ook vrezen sommige zorgverstrekkers en ziekenhuizen niet te worden vergoed door het slachtoffer en weigeren ze simpelweg om de nodige zorgen te verstrekken. Andere zorgverstrekkers komen er niet altijd toe om MZWV te informeren over hun rechten.

Zo had onze Oekraïense cliënt, S.P., die zijn vingers verminkte met een cirkelzaag, de pech dat het ongeval op een zaterdag plaats had. Dat weekend bleek de sociale dienst niet bemand. Het is onduidelijk of het betrokken ziekenhuis onze cliënt nadien probeerde te contacteren. In elk geval was de man niet op de hoogte van wat hij met de – inmiddels oplopende – facturen moest aanvangen. Of misschien lag een taalprobleem aan de



oorzaak van zijn onwetendheid? Toen hij bij OR.C.A. terecht kwam, vier maanden later, was het kalf al verdronken. De termijn voor de aanvraag DMH was al lang verstreken.<sup>121</sup>

Als MZWV het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval en naar het OCMW gaan, levert dit voor het OCMW een **extra financiële en administratieve last** op. Weliswaar kan het OCMW de reeds betaalde uitkeringen terugvorderen van de verzekeraar. Dit vergt extra opvolging en maakt de DMH-dossiers bij een arbeidsongeval zowel administratief als juridisch nog omslachtiger.<sup>122</sup> Vele OCMW's vragen de hulpvrager dan ook niet naar de oorzaak van de medische problemen. De procedure om DMH terug te vorderen is immers eenvoudiger. Bovendien is de hulpvrager, volgens de OCMW's, ook niet geneigd om te vertellen dat hij het slachtoffer was van een arbeidsongeval.

44

Daarnaast heeft elk OCMW een **interpretiemarge** voor de toepassing van de wetgeving rond DMH. Voor de hulpverleners en voor de hulpaanvragers creëren de verschillende interpretaties heel wat **onduidelijkheid**.

# 05.

## EVALUATIE VAN KNELPUNTEN EN VERBETERVOORSTELLEN

Zoals blijkt uit het vorige hoofdstuk, ligt de weg naar arbeidsrechten voor MZWV bij een arbeidsongeval bezaaid met heel wat hindernissen. Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat de weg naar een vergoeding voor het arbeidsongeval lang en zwaar kan zijn. Maar dit is geen reden om deze MZWV aan hun lot over te laten.

Ook al is een goede afloop eerder uitzonderlijk of blijven resultaten lang uit, elk slachtoffer van een arbeidsongeval verdient een luisterend oor en heeft recht op de informatie en bijstand om zijn rechten te realiseren, dus ook MZWV. Daarnaast kunnen sommige knelpunten (deels) worden verholpen. Concrete maatregelen kunnen al een heel verschil maken.

Zo probeert OR.C.A. haar steentje bij te dragen door clandestiene werknemers zo veel mogelijk te informeren over hun arbeidsrechten. Informeren en bewust maken is een eerste stap in de goede richting. Via vormingen, informatiemomenten, publicaties en de website wil OR.C.A. ook hulpverleners wijzen op het belang van deze rechten.

Indien hulpverleners het thema op een gepaste wijze ter sprake brengen, zullen MZWV sneller de stap zetten naar organisaties als OR.C.A. of de vakbond. Goed geïnformeerde MZWV kunnen ook beter afwegen of ze al dan niet klacht willen indienen. Bovendien kan deze informatie hen helpen om hun angst te overwinnen.

In Brussel ondersteunt de vzw Medimmigrant MZWV met medische problemen. Specifiek voor arbeidsongevallen heeft deze vzw een folder met handige tips voor het slachtoffer en de zorgverstreker.

Ook andere diensten zouden een actievere rol kunnen spelen. Politiediensten, inspectiediensten, medische zorgverstrekkers en ziekenhuizen dragen – vind ik – de verantwoordelijkheid om de burger te informeren over zijn rechten. Waarom gebeurt dit dan niet systematisch voor MZWV?

Het zou ons te ver leiden om elk van de opgesomde knelpunten in detail te bespreken. Daarom focussen we in dit deel op de knelpunten die we op de helpdeskpraktijk als meest prangend ervaren: het bewijs van de tewerkstellingsrelatie, de procedure bij de verzekeringsmaatschappij en het FAO en tenslotte de DMH. Onrechtstreeks komen ook de gebrekkige kennis over arbeidsrechten, het taalprobleem, de angst bij de werknemer en de hoge drempel om klacht neer te leggen aan bod. Sommige dienstverlenende elementen zijn immers vervlochten met de proceduregebonden knelpunten.

## 5.1 BEWIJS VAN DE TEWERKSTELLINGSRELATIE EN HET ARBEIDSONGEVAL

### 5.1.1 Op de plaats van het arbeidsongeval

Zoals uitgebreid toegelicht in hoofdstuk 4, is elk bewijsstuk relevant. Bij een arbeidsongeval zijn de vaststellingen door de politie en/of de sociale inspectie cruciaal, zeker wanneer er geen of weinig andere bewijzen zijn in de zaak. Het is essentieel dat het slachtoffer een kopie ontvangt van zijn verklaringen aan de politie of de sociale inspectie.

Een meer uniforme werkwijze bij de politiediensten lijkt ons aangewezen.

In het arrondissement Mechelen heeft een draaiboek bij ernstige arbeidsongevallen zijn nut bewezen. Vooral bij arbeidsongevallen in de bouwsector legt het draaiboek de nadruk op de verhoren naar de oorzaak en omstandigheden van het ongeval, de medische oorzaak van het ernstig letsel of het overlijden en elementen rond arbeidsveiligheid. Naast het slachtoffer dient de politie onder meer getuigen, de ploegbaas of werfleider, de werkgever en de preventieadviseur te ondervragen. Daarnaast moeten politiediensten een fotodossier samenstellen. Dit is noodzakelijk voor het verder onderzoek en eventuele juridische procedures. Een aantal standaardgegevens faxen de politiediensten onmiddellijk door naar de Dienst Toezicht Welzijn op het Werk. Het parket van de procureur des Konings wordt telefonisch verwittigd. Zowel het parket als het arbeidsauditoraat ontvangen een verslag van de vaststellingen. In onderling overleg bepalen ze wie het onderzoek verder coördineert.<sup>123</sup>

De werkwijze van politiediensten verschilt echter van arrondissement tot arrondissement. Van een uniforme werkwijze is dan ook geen sprake! Daar waar interne richtlijnen ontbreken, kan de werkwijze zelfs verschillen naargelang de gemeente waar het arbeidsongeval plaats vindt. Of anders gesteld: Je zal maar in de verkeerde gemeente aan het werk zijn ...

Het PV van de politie is een sterk bewijselement in elk arbeidsongevallendossier. Daarom pleiten we er voor om de werkwijze van het arrondissement Mechelen uit te rollen naar andere arrondissementen. Ook kan verder worden onderzocht of dit draaiboek niet kan worden gebruikt voor alle arbeidsongevallen.

### 5.1.2 Bij de zorgverstrekker

Vervolgens komt ook de zorgverstrekker in beeld. Dikwijls volgt er een opname in het ziekenhuis. Personeel van spoeddiensten zou meer oog moeten hebben voor MZVV die op hen beroep doen.

Naast de medische toestand van het slachtoffer kunnen spoeddiensten ook de omstandigheden inschatten waarin een hulpvrager wordt binnengebracht. Wie vergezelt het slachtoffer? Welke verklaringen legt de begeleidende persoon af? Draagt de patiënt werkkledij? Wat zijn de oorzaken van een urgent medisch probleem? Al deze elementen worden best opgenomen in het verslag van de spoedopname. Veelal gebeurt dit. In andere gevallen was het verslag onvindbaar of vond het ziekenhuis niets terug over een arbeidsongeval.

Sociale diensten van ziekenhuizen moeten MZWW systematisch informeren over hun rechten en plichten. Bij de helpdesk stellen we vast dat dit soms onvoldoende gebeurt.

### **5.1.3 Een klacht bij de sociale inspectie of bij het arbeidsauditoraat**

Een slachtoffer kan klacht neerleggen tegen zijn werkgever bij de inspectiedienst. Wanneer de sociale inspecteur de werkgever ondervraagt en deze laatste elke tewerkstellingsrelatie ontkent, wordt het onderzoek vaak afgesloten. In het beste geval deelt de inspecteur via een korte standaardbrief het einde van het onderzoek mee aan de werknemer of aan OR.C.A.<sup>124</sup>

Noch de helpdesk noch de cliënt kan uit deze brief afleiden welke stappen de sociale inspecteur heeft ondernomen in de zaak. Meestal is het daarom koffiedik kijken naar wat er gebeurde met de aangeleverde bewijsstukken. Bijgevolg is het ook heel moeilijk om als dienstverlener in te schatten of een klacht bij het arbeidsauditoraat enige kans op slagen heeft. Omdat OR.C.A. geen kansen onbenut wil laten en al het mogelijke doet om de arbeidsrechten van de werknemer te realiseren, is een klacht bij de arbeidsauditeur vaak een volgende stap.

Een **betere communicatie door de inspectiediensten** naar de dienstverleners kan hieraan tegemoet komen.

Daarnaast zouden ook de arbeidsauditoraten op de hoogte moeten worden gebracht van alle dossiers bij de sociale inspectie. Terecht merkt de arbeidsauditeur van Dendermonde op dat deze informatie ook voor het arbeidsauditoraat nuttig kan zijn.<sup>125</sup>

### **Kan een werknemer dan niet beter meteen klacht neerleggen bij het arbeidsauditoraat?**

Wanneer een werknemer - die slachtoffer werd van een arbeidsongeval - onmiddellijk klacht neerlegt bij het arbeidsauditoraat en tegelijk een verklaring van benadeelde indient, is er van bij het begin een strafdosier en volgt het auditoraat de zaak op. Op die manier is de coördinatie van het onderzoek in handen van het auditoraat en wordt het slachtoffer ook op de hoogte gesteld van het verloop van het onderzoek en van het resultaat.

In dit scenario werd ons wel gewezen op het belang van administratieve ondersteuning van het slachtoffer door een organisatie als OR.C.A. Dankzij deze ondersteuning is sneller duidelijk waar de klepel hangt.<sup>126</sup>

Een **rechtstreekse klacht bij het arbeidsauditoraat** verdient dan ook aanbeveling. Hierdoor is de kans groter dat de tewerkstellingsrelatie kan worden bewezen.

Deze werkwijze geeft wel een extra werkbelasting aan de arbeidsauditoraten. In een gerechtelijk arrondissement als het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met een enorme gerechtelijke achterstand zal deze aanbeveling momenteel waarschijnlijk niet tot een tijdsbesparing leiden.

## 5.2 PROCEDURE BIJ DE VERZEKERINGSMAATSCHAPPIJ EN HET FAO

### 5.2.1 Procedure bij de verzekeringsmaatschappij

De lange behandeltermijn bij de arbeidsongevallenverzekeraar ervaren we bij de helpdesk als een probleem. Mogelijk is dit niet enkel een zorg voor MZWV, maar worden ook andere werknemers geconfronteerd met lange wachttijden. Voor MZWV zijn de gevolgen alleen veel drastischer: ze kunnen geen verdere stappen ondernemen, hebben geen inkomsten en de medische facturen blijven onbetaald.

Komt daarbij dat deze lange periode vaak een uitstel van executie is. Vele verzekeraars weigeren de arbeidsongevallen van MZWV immers te erkennen op basis van het onwetig verblijf van het slachtoffer. Bovendien is de beslissing vaak onvoldoende gemotiveerd.

Mogelijk is de lange behandeltermijn en de magere motivering een tactiek van de verzekeraar om kostbare tijd te laten voorbijgaan, het slachtoffer te ontmoedigen en de zaak te laten verjaren? Deze verdenking kunnen we evenwel niet hard maken.

We vroegen na of de behandeltermijn niet korter kan en polsten naar de verplichting van de verzekeringsmaatschappij om haar beslissing te motiveren. Het FAO ziet erop toe dat de verzekeringsmaatschappij het onderzoek niet te lang laat aanslepen. De sociaal inspecteurs kunnen dossiers inkijken bij de verzekeraar. Een manier om de behandeltermijn van de aanvragen in te korten lijkt niet voorhanden.<sup>127</sup>

### 5.2.2 Procedure bij het FAO

Zoals vermeld moet het FAO de weigering van de verzekeringsmaatschappij onderzoeken. Het FAO is dit enkel verplicht op verzoek van het slachtoffer. Het slachtoffer moet dus zelf aan het FAO vragen om een dossier te openen, terwijl het hiervan vaak niet op de hoogte is.

Een **proactieve aanpak**, waarbij het FAO zelf contact opneemt met de slachtoffers van arbeidsongevallen lijkt ons in elk geval klantvriendelijker.

Ook kunnen we nog wijzen op het belang van de regularisaties van tewerkstellingsprestaties door RSZ, ook al betreft het maar enkele werkdagen. Het FAO kan er bij RSZ best op aandringen dat het deze regularisaties snel doorvoert.

Daarnaast zijn we van mening dat de **taalbarrière** voor het slachtoffer een grote drempel vormt om aangifte te doen. Als het slachtoffer zelf voor een tolk moet zorgen, bestaat het risico dat de verklaring onvolledig of zelfs foutief is. Dit ervoeren we in een dossier waar het slachtoffer vergezeld werd door de werkgever om aangifte te doen van het arbeidsongeval. Een oplossing zou kunnen zijn dat slachtoffers van een arbeidsongeval beroep zouden kunnen doen op een sociale tolkendienst voor dergelijke aangiften.

### 5.3 LANGE JURIDISCHE PROCEDURES

Informatie-uitwisseling tussen inspectie-diensten en het parket van de procureur des Konings of van de arbeidsauditeur en gegevensuitwisseling tussen gerechtelijke arrondissementen onderling kunnen de behandelingstermijn van een dossier verkorten. De nakende beperking van het aantal gerechtelijke arrondissementen kan hiertoe misschien een aanzet zijn. Ook de door Minister Turtelboom beloofde megadatabank voor justitie 'JustX' kan soelaas brengen.

*Deze databank zal "alle juridische gegevens elektronisch [verzamelen] [...], zoals identiteitsgegevens, de [PV's] [...] van de politie, de conclusies van de advocaat, en een vonnis of eventueel arrest. Alle betrokkenen bij een gerechtelijk dossier zullen het systeem kunnen voeden én raadplegen."<sup>128</sup>*

### 5.4 DRINGENDE MEDISCHE HULP

#### Algemeen

Verschillende partners stellen voor om de afhandeling van de medische dossiers **financieel en administratief** over te laten aan de Hulpkas voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering (HZIV), en op die manier de OCMW's te ontlasten. Het sociaal onderzoek blijft evenwel best door de OCMW's gebeuren. Ondertussen is een project in voorbereiding dat de financiële en administratieve vereenvoudiging beoogt. Het proefproject zou in enkele steden starten in juni 2012.<sup>129</sup>

#### Specifiek bij arbeidsongevallen

Het aspect arbeidsongeval komt niet altijd ter sprake bij de behandeling van aanvragen voor DMH door OCMW's. Nochtans is het in het belang van de hulpvrager om toch te vragen naar de oorzaken van verwondingen. Hierdoor worden de slachtoffers van de arbeidsongevallen gewezen op hun rechten. Sociaal assistenten van het OCMW hebben immers een **informatieplicht** naar de hulpvrager. Concreet betekent dit dat ze de hulpvrager, ook MZWV, moeten wijzen op hun rechten. Vele hulpverleners weten evenwel niet dat MZWV ook minimale arbeidsrechten hebben. Dit werd duidelijk tijdens de telefonische bevraging.

Als de OCMW-medewerkers het slachtoffer van het arbeidsongeval bovendien wijzen op hun beroepsgeheim, waardoor ze deze informatie niet mogen doorgeven aan andere instanties, zoals bijvoorbeeld DVZ<sup>130</sup>, zullen de slachtoffers ook meer geneigd zijn om hun verhaal te vertellen.

Daarnaast is er **meer rechtszekerheid** nodig voor de hulpvrager. Bij een opname in het ziekenhuis spelen de spoeddiensten en de sociale diensten van de ziekenhuizen hierin een cruciale rol. Zij zouden bij ongevallen de slachtoffers automatisch moeten bevragen

over de oorzaak van het ongeval. Het resultaat hiervan wordt best verplicht opgenomen in het hospitalisatieverslag. In de praktijk merken we dat het hier vaak fout loopt. MZWV zijn extra kwetsbaar. Vaak spreken ze de taal niet van de hulpverleners en worden ze vergezeld door hun werkgever. Deze laatste geeft vaak foutieve informatie aan de hulpdiensten. In sommige ziekenhuizen loopt het bovendien fout bij weekendopnames. Op dat moment is er niemand aanwezig van de sociale dienst, waardoor het slachtoffer niet weet wat hij moet ondernemen als hij zijn medische kosten niet kan betalen.

Verder is **meer uniformiteit** nodig in de toepassing van de wetgeving DMH. Een **betere afstemming** tussen de OCMW's onderling zou meer rechtszekerheid bieden voor zowel hulpvragers als voor hulpverleners.

Het **nieuw elektronische softwaresysteem** dat momenteel in voorbereiding is kan op dit vlak ook enig soelaas brengen.

*“Ecardmed komt er op neer dat de OCMW's alleen nog het sociaal onderzoek [voeren] bij DMH maar niet meer de rol van de ziekenfondsen overnemen. Dat aspect gaat via de zorgverlener en de Hulpkas lopen. De zorgverlener [zal] dus zijn kosten rechtstreeks bij de HZIV verhalen en niet meer bij het OCMW. Het gaat dus alleen over het veranderen van de financieringsstroom en administratie. De ecardmed wordt eerst ingevoerd voor ziekenhuisrekeningen van [MZWV]. Nadien wordt het systeem uitgebreid tot alle tussenkomsten van het OCMW, ook buiten DMH.”<sup>31</sup>*

Medische kosten ten gevolge van een arbeidsongeval zouden in dit systeem als dusdanig kunnen geregistreerd worden. Dit zou een heuse administratieve vereenvoudiging betekenen voor de opvolging van deze dossiers. Bovendien zouden de OCMW's niet

langer belast zijn met de opvolging ervan, maar zou dit tot de bevoegdheden behoren van de HZIV.

Met dit systeem kan POD MI ook deels tegemoetkomen aan de algemene verzuchtingen van de OCMW's om hen financieel en administratief te ontlasten. Het is nog onduidelijk in hoeverre dit project ook meer uniformiteit in de toepassing van de wetgeving zal bewerkstelligen.

Een geïnformeerde man of vrouw is er twee waard. Voor MZWV is duidelijke informatie van onschatbare waarde.

Politiediensten, sociale diensten van de ziekenhuizen en andere hulpverleners die kort na het arbeidsongeval vaststellingen doen of hulp verstrekken zouden op een actievere manier informatie kunnen verstrekken aan MZWV. Ook OCMW-medewerkers kunnen het thema 'werk' ter sprake brengen bij een aanvraag tot het bekomen van DMH.

Voor vele van deze beroepskrachten, maar ook voor sommige vrijwillige hulpverleners, blijft het moeilijk te vatten. MZWV mogen immers niet verblijven op het Belgisch grondgebied, laat staan dat ze hier mogen werken. Waarom zouden ze dan arbeidsrechten hebben?

We weten ondertussen dat ook MZWV rechten hebben en dat de juiste informatie kort na het arbeidsongeval hen kostbare tijdswinst kan opleveren en veel misverstanden kan voorkomen.



## CONCLUSIE

Terwijl u dit leest zijn er duizenden clandestiene arbeidsmigranten aan de slag in België, sommigen zelfs dichterbij huis dan u ooit had vermoed. Velen van hen zijn tewerkgesteld bij werkgevers die het niet te nauw nemen met de veiligheidsvoorschriften. Daarom lopen ze mogelijk een groter risico op een arbeidsongeval dan andere werknemers.

Een arbeidsongeval kan het leven van elke werknemer danig in de war sturen. Voor MZWW die ernstig gewond raken is dit niet anders. Naast het lichamelijk en psychisch leed, speelt het onwettig verblijfsstatuut en de plotse bestaansonzekerheid hen parten.

Gelukkig hebben clandestiene arbeidsmigranten in België recht op dringende medische hulp. Bovendien is de arbeidsovereenkomstenwet en de arbeidsongevallenwet ook op hen van toepassing.

Alleen ligt de weg om hun rechten effectief te realiseren bezaaid met hindernissen, zowel op het vlak van dienstverlening als tijdens de administratieve en juridische procedure. Hun precare situatie plaatst hen in een zwakke positie om hun arbeidsrechten te realiseren.

Gebrekkige kennis over deze arbeidsrechten, angst voor hun werkgever en taalproblemen vormen vaak een enorme drempel om de eerste stap te zetten naar hulp- of dienstverleners. De drempel om het arbeidsongeval aan te geven of om klacht neer te leggen bij de inspectiediensten is nog veel groter. Hierdoor gaat kostbare tijd verloren om de tewerkstellingsrelatie aan te tonen: bewijzen verdwijnen en getuigen zijn moeilijker op te sporen. Uit de casussen blijkt dat PV's van de politie en inspectiediensten naast de hospitalisatieverslagen van de spoedopname van onschatbare waarde zijn om het verleden te reconstrueren en harde bewijzen op tafel te leggen. Meer nog, deze documenten spelen

een sleutelrol in de rest van de procedure, een procedure die lang en zwaar kan zijn. Bij clandestiene tewerkstelling is de kans op betwisting - en dus op een juridisch proces - nog groter dan bij reguliere werknemers.

“Ze moesten maar niet werken” horen we velen denken. Toch heeft elk slachtoffer recht op informatie en bijstand om zijn rechten te realiseren. Enkele concrete maatregelen kunnen het verschil maken en de meest prangende knelpunten (deels) verhelpen. Zo namen we het bewijsprobleem van de tewerkstellingsrelatie en het arbeidsongeval, de procedure bij de verzekeringsmaatschappij en het FAO en de procedure dringende medische hulp onder de loep. Hindernissen en verbetervoorstellen konden we aftoetsen met enkele professionelen uit de praktijk.

Het draaiboek arbeidsongevallen voor politiediensten in het arrondissement Mechelen heeft de voorbije jaren zijn nut bewezen. Ook andere arrondissementen zouden deze werkwijze kunnen volgen. Inspectiediensten, hulpverleners en OCMW-medewerkers die kort na het ongeval gecontacteerd worden, zouden hun steentje kunnen bijdragen door bij het begin actief informatie te verstrekken aan het slachtoffer. Zo kunnen ze kostbare tijd besparen en veel misverstanden voorkomen.

Daarnaast is een rechtstreekse klacht bij het arbeidsauditoraat aangewezen omdat de arbeidsauditeur het onderzoek coördineert.

Ten slotte is ook een harmonisatie en een administratieve en financiële vereenvoudiging van de dringende medische hulp aangewezen. Niet enkel het slachtoffer, maar ook OCMW-medewerkers, zorgverstrekkers en hulpverleners kunnen hier beter van worden.

# **BRONNENLIJST & EINDNOTEN**

## BRONNENLIJST

### 1. Schriftelijke bronnen

#### 1.1 Boeken

- ALLEMEERSCH, B., BROECKX, K. en LAE-NENS, J., (red.), Gerechtig recht. Brugge, Die Keure, 2011, 1115 blz.
- BIOCCHI, L. en LeVoy, M., Undocumented Migrants Have Rights! An Overview of the International Human Rights Framework. Brussel, Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM), 2007, 55 blz.
- CUYPERS, D., FOBLETS, M.-C. en HUBEAU, B., (ed.), Migratie- en migrantenrecht. Recent ontwikkelingen. (De vreemdeling in het Belgisch recht - 6), Brugge, die Keure, 2001, 503 blz.
- DECLERQ, R., Beginselen van strafrechtspleging, Mechelen, Kluwer, 2010, 1954 blz.
- HUYS, J., e.a., Arbeidsongevallen, Mechelen, Kluwer, maart 2004.
- PACOLET, J., Zwartwerk in België. Een indicator van omvang en evolutie. Leuven, Acco, 2009, 195 blz.
- PUT, J. en VERDEYEN, V., Praktijkboek Sociale Zekerheid. Voor de onderneming en de sociale adviseur, deel V Arbeidsongevallen, Mechelen, Kluwer, 2011, 1163 blz.
- VAN DEN WYNGAERT, C., Strafrecht en strafprocesrecht in hoofdlijnen, Antwerpen, Maklu, 2de uitgave, 1994, 859 blz.
- VAN LIMBERGHEN, G., (ed.), Sociaal strafrecht, Antwerpen, Maklu, 1998, 270 blz.
- VAN MEETEREN, M., VAN SAN, M. en ENGBERSEN, G., Irreguliere migranten in België. Inbedding, uitsluiting en criminaliteit. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2007, 292 blz.
- VAN MEETEREN, M., VAN SAN, M. en ENGBERSEN, G., 'Zonder papieren'. Over de positie van irreguliere migranten en de rol van het vreemdelingenbeleid in België. Leuven, Acco, 2008, 170 blz.
- VEROUGSTRAETE, I. en FORRIER, E., (red.), De Larcier Wetboeken 2010. Deel II, Strafrecht. Brussel, Larcier, 2010, 1137 blz.

#### 1.2 Tijdschriftartikelen

- BONNÉ, E., Een veilig loket waar niet de verblijfswetgeving maar de arbeidsrechten gelden. Individuele rechten delven het onderspit in problematiek clandestiene arbeid. Terzake, jrg. x, nr. 1, 2011, blz. 15-16.
- BOUCKAERT, S., Het recht op dringende medische hulp voor vreemdelingen zonder wettig verblijf: materieelrechtelijke en procedurele aspecten, de lege lata en de lege ferenda. Tijdschrift voor Vreemdelingenrecht, nr. 1, 2008, blz. 6 - 25.
- DANCKAERS, T., Sans-papiers in de uitverkoop: twee halen, één betalen. MO\*, nr. 77, september 2010, blz. 25-29.
- DE WOLF, B., Rechtsonzekerheid voor mensen zonder papieren, MO\*, nr. 93, april 2012, blz. 14-15.
- LEVOY, M., Sociale grondrechten van mensen zonder wettig verblijf in de Europese Unie. De rol van het maatschappelijk middenveld. Terzake, jrg. x, nr. 6, 2009, blz. 25-30.
- VAN EECKHOUTTE, W. en BOUZOUMITA, S., "Opsporing van sociaalrechtelijke misdrijven", NjW 2009, nr. 209, blz. 702, nr. 24.

#### 1.3 Rechtspraak

- Arbh. Antwerpen 14 maart 2005, nr. 2030154, onuitg.
- Arbh. Antwerpen 25 februari 2008, nr. 203154, onuitg.
- Arbrb. Mechelen 6 februari 2012, AR nr. 07/90720/A, blz. 13-18, onuitg.
- Rb. Brussel BRUSSEL 14 december 2011, nr. 009304, blz. 15, onuitg.

#### 1.4 Varia

- ARO, Turtelboom belooft megadatabank justitie. De Standaard, 9 mei 2012, blz. 12.
- BOGAERT, J. P., Het Sociaal Strafwetboek: over "nieuwigheden", "bijna-nieuwigheden" en "blijvers". cursus, Gent, Arteveldehogeschool – Bachelor in het sociaal werk, 2011-2012, 100 blz.
- BRIJS, B., Werknemers zonder papieren en hun arbeidsrechten. Een juridische handlei-

ding. Brussel, OR.C.A., 2010, 46 blz.

CRAENEN, S. en KNOCKAERT, J. (ed.), Eerste hulp bij schendingen van de arbeidsrechten van clandestiene werknemers. brochure, Brussel, OR.C.A., 2010, 22. blz.

MATTHYS, G., Vreemdelingenrecht voor hulp- en dienstverleners. niet-gepubliceerde cursus, Gent, Odicé, 2012, 56 blz.

OR.C.A., Werknemers zonder papieren: een rechtengids. Brussel, OR.C.A., 2009, 128 blz.

OR.C.A., Jaarverslag 2011. Brussel, OR.C.A., 2012, 42 blz.

Uw rechten inzake arbeidsongevallen in de privé-sector. Wet van 10 april 1971. Brochure, Brussel, Fonds voor Arbeidsongevallen, maart 2009, 50 blz.

Verblijfsstatuten en gezondheidszorg voor vreemdelingen. informatiemap, Brussel, Vlaams Minderhedencentrum vzw, e.a., 2009, 20 blz.

## 2. Mondelinge bronnen

BOUCKAERT, S., (arbeidsrechter Gent), Mondelinge mededeling, via bezoek, d.d. 23 april 2012.

BRIJS, B., (advocaat vreemdelingenrecht), Mondelinge mededeling, via bezoek, d.d. 9 mei 2012.

HUYS, J., (hoofd juridische dienst FAO), Mondelinge mededeling, via bezoek, d.d. 24 april 2012.

LENS, H., (arbeidsauditeur), Mondelinge mededeling, via bezoek, d.d. 19 april 2012.

## 3. Elektronische bronnen

### 3.1 Wetgeving, omzendbrieven en internationale verklaringen

BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING van 12 oktober 2007 tot reglementering van het sociaal huurstelsel ter uitvoering van titel VII van de Vlaamse Wooncode, art. 2, Belgisch Staatsblad, 7 december 2007, blz. 60428, internet. <http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>

GECOÖRDINEERDE GRONDWET van 17 februari 1994, Belgisch Staatsblad, 17 februari 1994, blz. 4054, internet.

([http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=nl&la=N&cn=1994021730&table\\_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(""\)\)#LNK0004](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=1994021730&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+())

K.B. van 12 december 1996 betreffende de dringende medische hulp die door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn wordt verstrekt aan de vreemdelingen die onwettig in het Rijk verblijven, art. 1, Belgisch Staatsblad, 31 december 1996, blz. 32 518, internet.

(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)

KB van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, art. 17, 1<sup>o</sup>a, Belgisch Staatsblad, 26 juni 1999, blz. 24162, internet.

(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)

KB van 12 maart 2003 tot vaststelling van de wijze en van de termijn van aangifte van een arbeidsongeval, art. 2, Belgisch Staatsblad, 2 april 2003, blz. 16676, internet.

(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)

KB van 18 december 2003 tot vaststelling van de voorwaarden van de volledige of gedeeltelijke kosteloosheid van de juridische tweedelijnsbijstand en de rechtsbijstand., art. 1, Belgisch Staatsblad, 24 december 2003, blz. 60559 - 60561, internet.

(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)

OMZENDBRIEF van 9 september 1998 betreffende de verbintenis tot ten laste neming zoals geregeld in artikel 3bis van de Wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en verwijdering van vreemdelingen, Belgisch Staatsblad, 30 september 1998, blz. 31949, internet.

(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)

- OMZENDBRIEF van 25 maart 2010 betreffende het sociaal onderzoek vereist voor de terugbetaling van de medische kosten in het kader van de wet van 2 april 1965 en het ministerieel besluit van 30 januari 1995, Belgisch Staatsblad, 6 mei 2010, blz. 25432-25439, internet.  
(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)
- UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS (UVRM) van 10 december 1948, New York, UN, internet. (30 april 2012)  
(<http://www.un.org/en/documents/udhr/>)
- VN-CONVENTIE van 18 december 1990 ter Bescherming van de rechten van alle arbeidsmigranten en hun gezinsleden, Genève, Office of the High Commissioner for Human Rights, 1990, internet. (30 april 2012)  
(<http://www2.ohchr.org/english/law/cmw.htm#a25>)
- WET van 10 april 1971 – Arbeidsongevallenwet, Belgisch Staatsblad, 24 april 1971, blz. 5201, internet.  
(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)
- WET van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, Belgisch Staatsblad, 5 augustus 1976, blz. 9 876 – 9 904, internet.  
(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)
- WET van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, Belgisch Staatsblad, 22 augustus 1978, blz. 9277, internet.  
(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)
- WET van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, Belgisch Staatsblad, 31 december 1980, blz. 14 584, internet.  
(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)
- WET van 5 augustus 1992 op het politieambt, art. 21, Belgisch Staatsblad, 22 december 1992, blz. 27124, internet.  
(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)
- WET van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, (welzijnswet), art. 94, Belgisch Staatsblad, 18 september 1996, blz. 24309, internet.  
(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)
- WET van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, Belgisch Staatsblad, 21 mei 1999, blz. 17800, internet.  
(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)
- WET van 6 juni 2010 tot invoering van het sociaal strafwetboek, Belgisch Staatsblad, 1 juli 2010, blz. 43728, internet.  
(<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)

### 3.2 Overige

- CRAUWELS, F., (stafmedewerker vreemdelingenbeleid VVSG), Dringende medische hulp en arbeidsongevallen. e-mail aan Iris Denolf, 18 april 2012.
- DANCKAERS, T., Clandestiene arbeidsmigranten in België, in MO\*, februari 2007, 4 blz., internet.  
(<http://www.mo.be/artikel/clandestiene-arbeidsmigranten-belgie>)
- EVENEPOEL, V., (coördinator Medimmigrant vzw), Dringende medische hulp en arbeidsongevallen. e-mail aan Iris Denolf, 20 april 2012.
- EVENEPOEL, V., (coördinator Medimmigrant vzw), Arbeidsongevallen en DMH. e-mail aan Iris Denolf, 10 mei 2012.
- GEETS, J., e.a., Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt. Leuven, Hoger Instituut voor de Arbeid, 2006, 420 blz., internet.  
([http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl\\_3636\\_815565125.pdf](http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl_3636_815565125.pdf))
- GFR, Val van vier meter hoge stelling. De Standaard, 12 oktober 2005, internet.  
(<http://www.standaard.be/artikel/detail.aspx?artikelid=GENITJ45>)

## EINDNOTEN

- Infogids voor hulpverleners en begeleiders van mensen zonder wettig verblijf. Brochure, Brussel, Vlaams Minderhedencentrum vzw, januari 2009, 33 blz., internet. ([http://www.de8.be/downloads/producten/brochures/infogids\\_mzp\\_vmc.pdf](http://www.de8.be/downloads/producten/brochures/infogids_mzp_vmc.pdf))
- OR.C.A., Oprichtingsakte, artikel 3 §1. Bijlagen bij het Belgisch Staatsblad, 3 maart 2004, internet. (<http://www.ejustice.just.fgov.be/tsv/tsvn.htm>)
- OR.C.A., Visietekst Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten vzw. Brussel, OR.C.A., 19 april 2006, 6 blz., internet. ([http://www.orcasite.be/userfiles/file/visietekst%200604\\_nl.pdf](http://www.orcasite.be/userfiles/file/visietekst%200604_nl.pdf))
- OR.C.A., Wat doet OR.C.A.? internet, (9 april 2012). (<http://www.orcasite.be/?id=13>)
- PALSTERMAN, P., (jurist studiedienst ACV-CSC), Arbeidsongevallen bij MZWV, e-mail aan Iris Denolf, 4 mei 2012.
- ROMAIN, N. en NEUVILLE, P., (red.), De diensten voor de bestrijding van de illegale arbeid en de sociale fraude, Brussel, SIOD, 2008, 58 blz., internet. (<http://www.siod.belgie.be/siodsirs/publicationDefault.aspx?id=22884>)
- VSGB, Dringende medische hulpverlening, Brussel, Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 4 juli 2008, internet. ([http://www.ocmw-info-cpas.be/index.php/fiche\\_FT\\_nl/laide\\_medicale\\_urgente\\_amu\\_ft#m10](http://www.ocmw-info-cpas.be/index.php/fiche_FT_nl/laide_medicale_urgente_amu_ft#m10))
- WERK GROEP GEZONDHEIDZORG VOOR MENSEN ZONDER WETTIG VERBLIJF, De medische hulpverlening en verzorging voor mensen zonder wettig verblijf. Een voorstel. beleidsvoorstel neergelegd bij Minister Arena op 10 juni 2008, 13 blz., internet, (8 april 2012). (<http://www.medimmigrant.be/Beleidsvoorstel%20Min%20Arena%20-%20medische%20hulpverlening%20en%20verzorging%20voor%20mensen%20zonder%20wettig%20verblijf%20NL.pdf>)

- 1** OR.C.A., Oprichtingsakte, artikel 3 §1. Bijlagen bij het Belgisch Staatsblad, 3 maart 2004, blz. 2, internet.
- 2** Vrij naar: OR.C.A., Visietekst Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten vzw. Brussel, OR.C.A., 19 april 2006, blz. 2., internet.
- 3** Vrij naar: OR.C.A., Wat doet OR.C.A.? internet, (9 april 2012).
- 4** OR.C.A., Visietekst Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten vzw. Brussel, OR.C.A., 19 april 2006, blz. 4, internet.
- 5** HUBEAU, B., De verblijfswetgeving als onderdeel van het vreemdelingenstatuut: algemene inleiding en begrippen. In: CUYPERS, D., FOBLETS, M.-C. en HUBEAU, B., (ed.), Migratie- en migrantenrecht. Recente ontwikkelingen. Brugge, die Keure, 2001, blz. 20.
- 6** WET van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, art. 11°, Belgisch Staatsblad, 31 december 1980, blz. 14 584, internet. Deze wet werd meermaals gewijzigd.
- 7** Vrij naar: Infogids voor hulpverleners en begeleiders van mensen zonder wettig verblijf. Brochure, Brussel, Vlaams Minderhedencentrum vzw, januari 2009, blz. 5. Internet.
- 8** Vrij naar: WET van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, art. 4, Belgisch Staatsblad, 21 mei 1999, blz. 17800.
- 9** KB van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, art. 17, 1<sup>a</sup>, Belgisch Staatsblad, 26 juni 1999, blz. 24162, internet.
- 10** Vrij naar: LENS, H., (arbeidsauditeur), mondelinge mededeling, via bezoek, d.d. 19 april 2012.
- 11** DANCKAERS, T., Clandestiene arbeidsmigranten in België, in MO\*, februari 2007, blz. 1, internet.
- 12** De OR.C.A.-helpdesk ontvangt hulpvragen uit allerhande sectoren, maar in het bijzonder

uit de bouw, de horeca, de schoonmaaksector, en de sector van het huishoudpersoneel. In 2011 deden werknemers met 53 verschillende nationaliteiten beroep op de helpdesk.

**13** Artikel 25 van de UVRM van 10 december 1948 stelt het recht op een gepaste levensstandaard voorop. Het recht op gelijke rechtsbedeling is voorzien in artikelen 6 tot 11 van dit verdrag. Vrij naar: Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) van 10 december 1948, New York, UN, internet.

**14** De belangrijkste verdragen zijn: Internationaal Verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten (1966), Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden (1950), Europees Verdrag ter Voorkoming van Foltering en Onmenselijke of Vernederende Behandeling of Bestrafing (1987). Daarnaast is de Vluchtelingenconventie van Genève (1951) cruciaal voor de internationale migratie. Zie voor meer informatie: BIOCCHI, L. en LEVOY, M., Undocumented Migrants Have Rights! An Overview of the International Human Rights Framework. Brussel, Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM), 2007, blz. 29-32.

**15** Artikel 25 van VN-Conventie van 18 december 1990 ter Bescherming van de rechten van alle arbeidsmigranten en hun gezinsleden, Genève, Office of the High Commissioner for Human Rights, 1990, internet.

**16** Vrij naar: LEVOY, M., Sociale grondrechten van mensen zonder wettig verblijf in de Europese Unie. De rol van het maatschappelijk middenveld. Terzake, jrg. x, nr. 6, 2009, blz. 26.

**17** GECOÖRDINEERDE GRONDWET van 17 februari 1994, art. 23, Belgisch Staatsblad, 17 februari 1994, blz. 4054, internet.

**18** Ibidem, art. 191, internet.

**19** Vrij naar: BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING van 12 oktober 2007 tot reglementering van het sociaal huurstelsel ter uitvoering

van titel VII van de Vlaamse Wooncode, art. 2, Belgisch Staatsblad, 7 december 2007, blz. 60428, internet.

**20** Het recht op juridische bijstand betekent recht op een gratis advocaat (pro-Deodavocaat). Rechtsbijstand wil zeggen dat de MZWV procedurekosten zoals bijvoorbeeld dagvaardingskosten niet of slechts in beperkte mate moeten betalen.

**21** Vrij naar: WET van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, hierna arbeidsovereenkomstenwet, art. 2 en art. 4, Belgisch Staatsblad, 22 augustus 1978, blz. 9277, internet en WET van 10 april 1971 – arbeidsongevallenwet, art. 1, Belgisch Staatsblad, 24 april 1971, blz. 5201, internet. Artikel 1 van de arbeidsongevallenwet bepaalt dat de wet van toepassing is op de werkgever die valt onder de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (ook wel RSZ-wet genoemd). Het betreft werkgevers die personen met een arbeidsovereenkomst tewerkstellen.

**22** Vrij naar: WET van 3 juli 1978 - arbeidsovereenkomstenwet, art. 9, op. cit., internet.

**23** Vrij naar: WET van 10 april 1971 - arbeidsongevallenwet, art. 6, op. cit., internet.

**24** OR.C.A., Jaarverslag 2011. Brussel, OR.C.A. blz. 29.

**25** WET van 10 april 1971 – arbeidsongevallenwet, art. 7, op. cit., internet.

26 Uw rechten inzake arbeidsongevallen in de privé-sector. Wet van 10 april 1971. Brochure, Brussel, Fonds voor Arbeidsongevallen, maart 2009, blz. 5-6.

**27** WET van 10 april 1971 - arbeidsongevallenwet, art. 8, op. cit; internet.

**28** Vrij naar: PUT, J. en VERDEYEN, V., Praktijkboek Sociale Zekerheid. Voor de onderneming en de sociale adviseur. Deel V Arbeidsongevallen, Mechelen, Kluwer, 2011, blz. 355.

**29** Vrij naar: ibidem, blz. 356 en Uw rechten inzake arbeidsongevallen in de privé-sector. Wet van 10 april 1971, op. cit., blz. 6.

**30** Vrij naar: PUT, J. en VERDEYEN, V. op. cit., blz. 356-357.

**31** Ibidem, blz. 357-358.

**32** Voor een grondige bespreking van de procedure: PUT, J. en VERDEYEN, V., op. cit., blz. 394-406, en HUYS, J., e.a., Arbeidsongevallen, afl. 25, maart 2004, blz. Comm. 5.1/1-12.

**33** Vrij naar: Arbeidsongevallenwet, art. 62, op. cit., internet. De werkgever heeft 8 dagen om het arbeidsongeval aan te geven, te rekenen vanaf de dag die volgt op het ongeval (zie KB van 12 maart 2003 tot vaststelling van de wijze en van de termijn van aangifte van een arbeidsongeval, art. 2, Belgisch Staatsblad, 2 april 2003, blz. 16676, internet).

**34** Vrij naar: Arbeidsongevallenwet, art. 49, op. cit., internet.

**35** Vrij naar: Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, hierna welzijnswet, art. 94, Belgisch Staatsblad, 18 september 1996, blz. 24309, internet. De theoretische definitie van een ernstig arbeidsongeval in art. 94bis van deze wet is in de praktijk niet altijd bruikbaar. Daarom beschouwt men in de praktijk een arbeidsongeval ernstig “wanneer er een opname in het ziekenhuis voorzien is van [...] [meer dan] 24 uur.” LENS, H., (arbeidsauditeur Mechelen), Gezamenlijke dienstnota inzake praktische werkwijze bij arbeidsongeval. interne nota, Mechelen, Parket van de procureur des Konings, 11 maart 2009, bijlage 3.

**36** Vrij naar: PUT, J. en VERDEYEN, V., o.c. blz. 399, nr. 842.

**37** Vrij naar: Uw rechten inzake arbeidsongevallen in de privé-sector. Wet van 10 april 1971, op. cit, blz. 10.

**38** Vrij naar: HUYS, J., Mondelinge mededeling, via bezoek, d.d. 24 april 2012.

**39** Vrij naar: Arbeidsongevallenwet, art. 63, §1, op. cit., internet.

**40** Vrij naar: HUYS, J., e.a., op. cit., afl. maart 2004, comm. – 5.1/7, blz. 15. Dit PV bindt de arbeidsrechtbank niet.

**41** Deze vergoeding voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid moet altijd betaald worden. Zelfs wanneer er discussie is over de aard of de graad van arbeidsongeschiktheid (Vrij naar: Arbeidsongevallenwet, art. 63, §4, op. cit., internet.)

**42** De hoogte van de vergoeding wordt bepaald door de ernst van de blijvende arbeidsongeschiktheid (zie arbeidsongevalwet, art. 24, op. cit., internet.)

**43** Vrij naar: Arbeidsongevallenwet, art. 64bis, op. cit., internet. Ook wanneer het FAO het akkoord niet bekrachtigt, dient de zaak voor de arbeidsrechtbank gebracht te worden. Vrij naar: PUT, J. en VERDEYEN, V., o.c., blz. 376, nr. 784.

**44** Vrij naar: Arbeidsongevallenwet, art. 72 e.v., op. cit., internet.

**45** De politie zal een PV opstellen en moet dit overmaken aan het bevoegde openbaar ministerie, dit is het arbeidsauditoraat. Vrij naar: DECLERQ, R., Beginselen van strafrechtspleging, Mechelen, Kluwer, 2010, blz. 24-25, nr. 33. Meestal vraagt het arbeidsauditoraat aan de sociale inspectie om het onderzoek voort te zetten.

**46** Soms ook arbeidsinspectie genoemd.

**47** Voor een uitgebreide bespreking van de verschillende inspectiediensten en hun bevoegdheden: zie VAN EECKHOUTTE, W., Opsporing van sociaalrechtelijke misdrijven, in VAN LIMBERGHEN, G., (ed.), Sociaal strafrecht, Antwerpen, Maklu, 1998, 270 blz. Vroeger werden de bevoegdheden vermeld in de arbeidsinspectiewet van 16 november 1972 en deze zijn nu opgenomen in het Sociaal Strafwetboek (Wet van 6 juni 2010 tot invoering van het sociaal Strafwetboek, Belgisch Staatsblad, 1 juli 2010, blz. 43728, internet). Voor een bespreking: zie BOGAERT, J. P., Het Sociaal Strafwetboek: over “nieuwigheden”, “bijna-nieuwigheden” en “blijvers”. Cursus, Gent, Arteveldehogeschool – Bachelor sociaal werk, 2011-2012, 100 blz. De inspectiediensten die meestal een dergelijk onderzoek voeren zijn het Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) en de Sociale Inspectie (SI).

**48** Vrij naar: VAN EECKHOUTTE, W. en BOUZOUMITA, S., “Opsporing van sociaalrechtelijke misdrijven”, NjW 2009, nr. 209, blz. 702, nr. 24.

**49** Wanneer de zaak niet vervolgd wordt, wordt de zaak geseponeerd. VAN DEN WYN-GAERT, C., Strafrecht en strafprocesrecht in



hoofdlijnen, Antwerpen, Maklu, 2de uitgave, 1994, blz. 624 e.v.

**50** Artikel 74 arbeidsongevallenwet bepaalt dat geschillen voor de strafrechter in verband met de interpretatie van de arbeidsongevallenwet, door het arbeidsgerecht beslecht worden. Vrij naar: Arbeidsongevallenwet, art. 74, op. cit., internet.

**51** Dit wordt bestraft door artikel 175 Sociaal Strafwetboek. Een vreemde werknemer mag slechts in België werken indien hij een verblijfsvergunning heeft van meer dan drie maanden en de werkgever hiervoor een arbeidsvergunning heeft bekomen tenzij de werknemer hiervan vrijgesteld is. Vrij naar: WET van 6 juni 2010 tot invoering van het sociaal strafwetboek, art. 175, Belgisch Staatsblad, 1 juli 2010, blz. 43728, internet.

**52** In België dient elke werknemer aangegeven te worden bij de RSZ door de zogenaamde DIMONA-aangifte. Vrij naar: Wet van 6 juni 2010 tot invoering van het sociaal strafwetboek, art. 181, op. cit., internet.

**53** Vrij naar: Sociaal Strafwetboek, artikel 184, op. cit., internet.

**54** Vrij naar: Strafwetboek van 8 juni 1867, art. 418-420, in: VEROUGSTRAETE, I. en FORRIER, E., (red.), De Larcier Wetboeken 2010. Deel II, Strafrecht. Brussel, Larcier, 2010, blz. 62. Deze kwalificatie zal gebruikt worden als de werkgever niet de nodige voorzorgsmaatregelen heeft genomen om een ongeval te voorkomen. Dikwijls wordt de werkgever dan ook nog vervolgd voor inbreuken op de welzijnswet. Vrij naar: LENS, H., (arbeidsauditeur), Mondelinge mededeling, via bezoek, d.d. 19 april 2012.

**55** Vrij naar: Wetboek van Strafvordering van 17 november 1808, art. 66-67, in: VEROUGSTRAETE, I. en FORRIER, E., (red.), op. cit., blz. 116.

**56** Vrij naar: ibidem, art. 63, blz. 115. Dit is een uitzonderlijke procedure waarbij de onderzoeksrechter een onderzoek zal voeren. Na dit onderzoek wordt de zaak voor de raadkamer gebracht die beslist of de werkgever door de correctionele rechtbank mag gevonnist worden. Vrij naar: R. DECLERQ, o.c., blz. 268, nr. 499 en blz. 380, nr. 775.

**57** Vrij naar: Wetboek van Strafvordering, art. 64, al. 2, op. cit., blz. 116 en vrij naar: R. DECLERQ, o.c. p. 42, nr.70.

**58** Vrij naar: Arbeidsongevallenwet, art. 50, op. cit., internet en vrij naar: PUT, J. en VERDEYEN, V., o.c., blz. 395-396.

**59** Vrij naar: Sociaal Strafwetboek, art. 184, op. cit., internet. Naast een strafrechtelijke geldboete kan er ook een administratieve geldboete opgelegd worden van 50 tot 500 euro wanneer de arbeidsauditeur beslist om niet te vervolgen. Vrij naar: BOGAERT, J. P., op. cit, blz. 77-78, nrs. 62 en 63. De boetes moeten wel verhoogd worden met de opdecimes. Zie: Wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimes op de strafrechtelijke geldboeten, Belgisch Staatsblad, 3 april 1952, blz. 2606, internet. De boetes moeten momenteel vermenigvuldigd worden met 6.

**60** Artikel 223, §1, 3° Sociaal Strafwetboek verwijst naar een straf van niveau 2. Wat deze straf is, wordt uitgelegd in artikel 101 Sociaal Strafwetboek. Indien de werkgever wetens en willens geen aangifte heeft gedaan (hetgeen bij de tewerkstelling van MZVV best mogelijk is), wordt de straf verzaamd tot een strafrechtelijke geldboete van 100 tot 1000 euro, hetzij een administratieve geldboete van 50 tot 500 euro. Vrij naar: WET van 6 juni 2010 tot invoering van het sociaal strafwetboek, art. 101 en art. 223 §1 3°, op. cit., internet.

**61** Arbh. Antwerpen 14 maart 2005, A.R. nr. 2030154, blz. 3, onuitg.

**62** Ibidem, blz. 3, onuitg.

**63** Vrij naar: Arbh. Antwerpen 25 februari 2008, A.R. 2030154, blz. 7, onuitg.

**64** Vrij naar: OR.C.A., B.C., dossier, 2005.

**65** OR.C.A., B.C., dossier, 2005.

**66** GFR, Val van vier meter hoge stelling. De Standaard, 12 oktober 2005, internet.

**67** OR.C.A., W.B., dossier, 2009.

**68** OR.C.A., O.P., dossier, 2012.

**69** Vrij naar: CRAENEN, S. en KNOCKAERT, J. (ed.), Eerste hulp bij schendingen van de arbeidsrechten van clandestiene werknemers. brochure, Brussel, OR.C.A., 2010, blz. 12-13.

**70** OR.C.A., Werknemers zonder papieren: een rechtengids. Brussel, OR.C.A., 2009, blz. 1-128. De online versie is ook beschikbaar in

het Arabisch. Zie [www.werknemerszonderpapieren.be](http://www.werknemerszonderpapieren.be), onder publicaties.

**71** Vrij naar: OR.C.A., Jaarverslag 2011. Brussel, OR.C.A. blz. 24-25.

**72** DANCKAERS, T., Sans-papiers in de uitverkoop: twee halen, één betalen. *Mondiaal nieuws*, nr. 77, 23 augustus 2010, blz. 27.

**73** Vrij naar: WET van 5 augustus 1992 op het politieambt, art. 21, *Belgisch Staatsblad*, 22 december 1992, blz. 27124, internet.

**74** DANCKAERS, T., Clandestiene arbeidsmigranten in België. *MO\**, februari 2007, blz. 2.

**75** Vrij naar: BRIJS, B., *Werknemers zonder papieren en hun arbeidsrechten. Een juridische handleiding*. Brussel, OR.C.A., 2010, blz. 20.

**76** Vrij naar: BONNÉ, E., Een veilig loket waar niet de verblijfswetgeving maar de arbeidsrechten gelden. Individuele rechten delven het onderspit in problematiek clandestiene arbeid. *Terzake*, jrg. x, nr. 1, 2011, blz. 15-16.

**77** WET van 6 juni 2010 tot invoering van het sociaal strafwetboek, art. 59, op. cit., internet.

**78** Vrij naar: OR.C.A., B.C., dossier, 2005.

**79** Vrij naar: OR.C.A., W.B., dossier, 2007.

**80** Rb. Brussel 14 december 2011, nr. 009304, blz. 15, onuitg.

**81** BRIJS, B., op. cit., blz. 16.

**82** Vrij naar: *Ibid.*, blz. 15.

**83** Vrij naar: LENS, H., op. cit., d.d. 19 april 2012. Advocaat Bob Brijs wijst tijdens een gesprek op de vele rechtspraak over de bewijskracht van foto's en camerabeelden. Vrij naar: BRIJS, B., *Mondelinge mededeling*, via bezoek, d.d. 9 mei 2012.

**84** Vrij naar: Arbh. Antwerpen 14 maart 2005, nr. 2030154, blz. 6-11, onuitg.

**85** Vrij naar: OR.C.A., W.B., dossier, 2007.

**86** Vrij naar: Arbbr. Mechelen 6 februari 2012, AR nr. 07/90720/A, blz. 13-18, onuitg.

**87** Deze vzw geeft informatie en bijstand aan Portugees sprekende migranten in een preciaire of onwettige verblijfssituatie.

**88** Vrij naar: LENS, H., op. cit., d.d. 19 april 2012.

**89** Vrij naar: Vrij naar: CRAENEN, S. en KNOCKAERT, J. (ed.), op. cit., blz. 16-17.

**90** De arrondissementen is bevoegd voor de strijd "tegen elke vorm van fraude

op gebied van de sociale zekerheid en de illegale arbeid. Zij wordt voorgezeten door de arbeidsauditeur." BOGAERT, J.P., op. cit., blz. 18.

**91** Aangezien sociale inspecteurs het recht hebben om waarschuwingen te geven en dus niet noodzakelijk een PV moeten opstellen, kan het arbeidsauditoraat niet op de hoogte zijn van alle klachten. Vrij naar: BOGAERT, J.P., op. cit., blz. 27-28.

**92** Vrij naar: LENS, H., op. cit., d.d. 19 april 2012.

**93** Vrij naar: BOGAERT, J.P., op. cit., blz. 30.

**94** Vrij naar: Arbh. Antwerpen 14 maart 2005, AR nr. 2030154, blz. 3, onuitg.

**95** Rb. Brussel 14 december 2011, 009304, blz. 16-17, onuitg.

**96** OR.C.A., B.F., dossier, 2010.

**97** OR.C.A., B.C., dossier, 2005.

**98** Zie verder punt 4.3.6.

**99** Wel is er een verjaringstermijn van drie jaar, waarbinnen de verzekeringsonderneming tot betaling moet overgaan (zie laatste alinea van deze paragraaf). Vrij naar: HUYS, J., (hoofd juridische dienst FAO), *Mondelinge mededeling*, via bezoek, d.d. 24 april 2012.

**100** Vrij naar: OR.C.A., O.P., dossier, 2012. De verzekeringsmaatschappij kan het arbeidsongeval niet zomaar weigeren omdat de activiteiten van de werknemer niet passen in de polis. Wél wordt een onderscheid gemaakt tussen verzekeringen voor huishoudpersoneel en verzekeringen voor de beroepspraktijk van de onderneming.

De verzekeraar kan de kosten verhalen op de werkgever indien deze niet de juiste beroepsactiviteit heeft doorgegeven aan de verzekeringsmaatschappij. Vrij naar: HUYS, J., (hoofd juridische dienst FAO), *Mondelinge mededeling*, via bezoek, d.d. 24 april 2012.

**101** Vrij naar: OR.C.A., O.P., dossier, 2012.

**102** Vrij naar: HUYS, J., op. cit., d.d. 24 april 2012.

**103** Vrij naar: *Ibidem*, d.d. 24 april 2012.

**104** Zie ook paragraaf 4.2.4.

**105** Vrij naar: *Ibidem*, d.d. 24 april 2012.

**106** Vrij naar: OR.C.A., W.B., dossier, 2009.

**107** De verjaring kan bijvoorbeeld gestuit worden via een aangetekende brief naar het

FAO. Zie art. 70 arbeidsongevallenwet.

**108** Vrij naar: BRIJS, B., op. cit., blz. 25 en KB van 18 december 2003 tot vaststelling van de voorwaarden van de volledige of gedeeltelijke kosteloosheid van de juridische tweedelijnsbijstand en de rechtsbijstand., art. 1, Belgisch Staatsblad, 24 december 2003, blz. 60559, internet.

**109** Vrij naar: BRIJS, B., op. cit., blz. 25.

**110** Vrij naar: ALLEMEERSCH, B., BROECKX, K. en LAENENS, J., (red.), Gerechtelijk recht. Brugge, die Keure, 2011, blz. 365 (Artikel 668 d).

**111** Vrij naar: OR.C.A., Jaarverslag 2011. Brussel, OR.C.A. blz. 23-24.

**112** Dit bedrag werd verhoogd met 45 opdecimen, wat neerkomt op een vermenigvuldiging met 5,5. De totale geldboete bedroeg 2.750 euro. Vrij naar: Arbrb. Mechelen 6 februari 2012, AR nr. 07/90720/A, blz. 12.

**113** Een ander dossier dat normaal in september 2011 ten gronde zou worden behandeld voor het arbeidshof Brussel werd zonder duidelijke reden verdaagd naar 23 maart 2013. Volgens de advocaat schuift het arbeidshof Brussel de zaak op de lange baan. Vrij naar: OR.C.A., J.P., dossier, 2006.

**114** bij toepassing van artikel 9, 3° van de vreemdelingenwet van 15 december 1980 (thans artikel 9bis). Wet van 15 december 1980, art. 9 bis, op. cit., internet.

**115** Vrij naar: OR.C.A., B.C., dossier, 2005.

**116** Vrij naar: Ibidem.

**117** OR.C.A., M.S., dossier, 2009.

**118** Vrij naar: K.B. van 12 december 1996 betreffende de dringende medische hulp die door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn wordt verstrekt aan de vreemdelingen die onwettig in het Rijk verblijven, art. 1, Belgisch Staatsblad, 31 december 1996, blz. 32 518, internet.

**119** Artikel 1 OCMW-wet bepaalt dat eenieder een leven moet kunnen leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid. WET van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, art. 1, Belgisch Staatsblad, 5 augustus 1976, blz. 9

876, internet.

**120** Vrij naar: WERKGROEP GEZONDHEID-ZORG VOOR MENSEN ZONDER WETTIG VERBLIJF, De medische hulpverlening en verzorging voor mensen zonder wettig verblijf. Een voorstel. beleidsvoorstel neergelegd bij Minister Arena op 10 juni 2008, blz. 1-3.

**121** Vrij naar: OR.C.A., O.P., dossier, 2012.

**122** Ook bij andere dossiers waarbij het OCMW een subrogatierecht heeft ten aanzien van een derdebetaler, zoals bijvoorbeeld een privé(reis)verzekering, kan het OCMW de betaalde bedragen verhalen op de verzekeraar (Vrij naar: OCMW-wet, art. 99 § 2, op. cit., internet.)

**123** Bij SEVESO-bedrijven, zoals bijvoorbeeld chemische fabrieken, moet ook de Dienst Chemische Risico's worden verwittigd. Vrij naar: Ibidem, blz. 1.

**124** indien de werknemer OR.C.A. als domicilie verkiest.

**125** Vrij naar: BOGAERT, J.P., op. cit., blz. 27-28.

**126** Vrij naar: LENS, H., op. cit., d.d. 19 april 2012.

**127** Vrij naar: HUYS, J., op. cit., d.d. 24 april 2012.

**128** ARO, Turtelboom belooft megadatabank justitie. De Standaard, 9 mei 2012, blz. 12.

**129** Zie verder: het systeem 'Ecardmed'. Het is nog niet duidelijk wanneer het project zal uitgerold worden naar de andere steden en gemeenten

**130** OCMW-medewerkers zijn gebonden aan het beroepsgeheim. WET van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, art. 36 en art. 50, Belgisch Staatsblad, 5 augustus 1976, blz. 9 876.

**131** CRAUWELS, F., (stafmedewerker vreemdelingenbeleid VVSG), Dringende medische hulp en arbeidsongevallen. e-mail aan Iris Denolf, 18 april 2012.

---

**Colofon**

*Samenstelling: Iris Denolf – op basis van haar bachelorproef tot het behalen van het diploma Sociaal Werk, maatschappelijke advisering aan de Arteveldehogeschool Gent*

*Eindredactie: Jan Knockaert / Didier Vanderslycke*

*Vormgeving: [www.chocolatejesus.be](http://www.chocolatejesus.be)*

*Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten - OR.C.A. vzw*

*B - Gaucheretstraat 164 - 1030 Brussel*

*T +32 2 274 14 31 - F +32 2 274 14 48*

*[info@orcasite.be](mailto:info@orcasite.be) - [www.orcasite.be](http://www.orcasite.be)*

*[www.werknemerszonderpapieren.be](http://www.werknemerszonderpapieren.be)*

© OR.C.A. vzw - Brussel, december 2012



[www.orcasite.be](http://www.orcasite.be)

Fonds  Triodos

Met dank aan de spaarders van Triodos Bank

