

WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN EN HUN ARBEIDSRECHTEN

een juridische handleiding



WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN EN HUN ARBEIDSRECHTEN

een juridische handleiding

Auteur: Bob Brijs

INHOUDSTAFEL

VOORWOORD

01. TEWERKSTELLING VAN BUITENLANDSE WERKNEMERS

1.1. WETGEVING & BEVOEGDE INSTANTIES	10
1.1.1. Federale overheid versus gewesten	10
1.2. ENKELE BEGRIPPEN	10
1.2.1. Zwartwerk versus witwerk	10
1.2.2. Illegale of clandestiene tewerkstelling	11
A. Uitzondering	11
1.2.3. Mensenhandel	12

02. HOE KAN JE DE RECHTEN VAN WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN HELPEN AFDWINGEN?

2.1. HET STAPPENPLAN	14
2.1.1. Analyse	14
STAP 1: Maak een analyse van de situatie van werknemer en werkgever	14
STAP 2: Omschrijf de werksituatie en stel het dossier samen	14
STAP 3: Maak een globale analyse op basis van de verzamelde informatie en formuleer een advies	17
2.2. RECHTEN AFDWINGEN	17
2.2.1. Bemiddeling	18
A. Wanneer wel?	18
B. Wanneer niet?	18
C. Wie kan bemiddelen?	18
D. Hoe bemiddelen?	19
E. Voordelen van bemiddeling	19
F. Externe partijen die kunnen helpen om de druk op te voeren	19
2.2.2. Klacht bij de Sociale inspectie	19
A. Bevoegde inspecties bij clandestiene tewerkstelling	20
• Bevoegdheden van inspecteurs	
B. Hoe klacht indienen	20
C. Procedure	21

2.2.3. Strafrechtelijke procedure	21
A. De meest voorkomende misdrijven in het sociaal strafrecht	21
• Wanneer is een misdrijf verjaard?	
- Verjaringstermijnen	
B. Start strafrechtelijke procedure	22
• Klacht bij het openbaar ministerie	22
• Bevoegdheden van de arbeidsauditeur?	22
- Wanneer kan je klacht indienen?	
- Tegen wie kan je klacht indienen?	
- Soorten klachten	
- Gewone klacht bij arbeidsinspectie of politie	
- Een gewone klacht bij het parket (= openbaar ministerie / arbeidsauditoraat)	
- Een rechtstreekse klacht met burgerlijke partijstelling bij de onderzoeksrechter	
- Na klacht	
• Rechtstreekse dagvaarding door het slachtoffer	
voor de correctionele rechtbank	24
- Na rechtstreekse dagvaarding	
C. De procedure voor de correctionele rechtbank	25
• Bijstand van een Pro Deo en rechtsbijstand	25
- Pro Deo	
- Rechtsbijstand	
• De rechten van het slachtoffer in de strafprocedure?	26
• Burgerlijke partijstelling op de zitting	26
• Welke uitspraken kan de correctionele rechter doen	26
- Burgerlijke schadevergoeding	
- Wettelijke intresten	
- Rechtsplegingvergoeding	
- Veroordeling bij verstek	
• Beroepen en termijnen in de strafrechtelijke procedure	27
• Wat als de dader zijn schadevergoeding niet betaalt?	27
• Wat als de dader onvermogen is?	27
• Wat als het bedrijf van de werkgever intussen failliet is?	27
- Een beroep op het 'Fonds voor sluiting van ondernemingen'	
2.2.4. Burgerlijke procedure	29
A. Hoe de arbeidsrechtbank vatten?	29
B. Beroepen en termijnen in de burgerlijke procedure	29

03. ARBEIDSONGEVALLEN BIJ WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN

3.1. ALGEMEEN	31
• Het fonds voor arbeidsongevallen (FAO)	31
Bevoegdheden van het fonds	
De werknemer kan aangifte doen bij het fonds	
3.2. DE ONGEVALLenVERZEKERAAR	32
3.3. WAT IS EEN ARBEIDSONGEVAL?	32
3.3.1. Voorwaarden voor ongeval op de arbeidsplaats	32
3.3.2. Voorwaarden voor ongeval op de weg van en naar het werk	32
3.3.3. De verzekeraar beslist of het om een arbeidsongeval gaat.	32
3.4. DE AANGIFTE VAN HET ONGEVAL	33
3.5. PROCEDURE	33
3.5.1. Aangifte bij de arbeidsongevallenverzekeraar	33
3.5.2. Aangifte bij het fonds voor arbeidsongevallen (FAO)	33
3.5.3. Na een arbeidsongeval met blijvend letsel of met de dood tot gevolg	34
3.5.4. Hoe aangeven?	34
3.5.5. Beslissing van de verzekering binnen 30 dagen na aangifte	34
3.6. VERGOEDINGEN	35
3.6.1. Vergoeding van de arbeidsongeschiktheid ingevolge het arbeidsongeval	35
3.6.2. Soorten vergoeding	35
A. Het slachtoffer heeft recht op	35
B. De nabestaanden hebben recht op	35

O4. HET PROBLEEM VAN SCHIJNZELFSTANDIGEN

4.1. DE SOCIALE INSPECTIE CONTROLEERT OP SCHIJNZELFSTANDIGHEID. 37

4.2. NADELEN VAN SCHIJNZELFSTANDIGHEID 38

 4.2.1. Schulden bij de RSZ 38

4.3. HOE VOORKOM JE EEN STATUUT ALS SCHIJNZELFSTANDIGE? 38

4.4. SCHIJNZELFSTANDIGHEID ONGEDAAN MAKEN 39

O5. MODELLEN 40

O6. BIJLAGEN 45

O7. ADRESSENLIJST 46

VOORWOORD

8 Deze handleiding is bedoeld als leidraad voor begeleiders van werknemers zonder papieren. Ze legt uit wat een begeleider kan doen om de arbeidsrechten van werknemers zonder papieren te helpen vrijwaren en/of af te dwingen.

Na een korte inleiding over wetgeving, bevoegde instanties en begrippen, omvat de handleiding een eenvoudig stappenplan met de verschillende juridische procedures. Bij deze handleiding hoort ook een website waar je deze info terugvindt. Op deze website vind je meer info over mensenhandel, mensensmokkel, vergoedingen bij arbeidsongevallen en het fonds voor opzettelijke gewelddaden.

01.

**TEWERKSTELLING VAN
BUITENLANDSE WERKNEMERS**

1.1. WETGEVING & BEVOEGDE INSTANTIES

De tewerkstelling van buitenlandse werknemers wordt geregeld door een federale wet. Die bepaalt dat een buitenlandse werknemer maar tewerkgesteld kan worden als hij over de juiste documenten beschikt:

1. een geldige verblijfsvergunning
2. een geldige arbeidskaart* (de werkgever moet bij een arbeidskaart B een geldige arbeidsvergunning hebben)

* Vrijstelling van arbeidskaart: sommige buitenlanders zijn vrijgesteld van arbeidskaart en moeten alleen een geldig verblijfsdocument hebben. Dat is bijvoorbeeld zo voor EU-onderdanen, voor niet-EU-onderdanen met een onbeperkt verblijf en voor erkende vluchtelingen.

1.1.1. Federale overheid versus gewesten

De federale wet regelt wie recht heeft op een arbeidskaart en wie vrijgesteld is, maar bepaalt niet hoe de werknemer aan zijn arbeidskaart geraakt. Dat wordt geregeld door de gewesten.

Dit betekent dat de Federale minister van Tewerkstelling en zijn administratie de voorwaarden voor tewerkstelling van buitenlandse onderdanen bepaalt. De toekenning en aflevering van arbeidskaarten en vergunningen gebeurt door de bevoegde Gewest-ministers en hun administratie.

De verblijfplaats van de werknemer bepaalt welk gewest bevoegd is voor de arbeidskaart A en C. Woont de werknemer in Vlaanderen, dan is het Vlaamse Gewest bevoegd.

Voor de arbeidskaart B geldt de plaats van tewerkstelling als criterium voor het bevoegde gewest, dus meestal de zetel van de onderneming, ook al is dit niet altijd de plaats van tewerkstelling (bv. uitbatingszetel).

(Voor alle info: <http://www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=4888>)

1.2. ENKELE BEGRIPPEN

1.2.1. Zwartwerk versus witwerk

'Witwerk' betekent dat:

1. de **werkgever** bij de overheidsinstanties aangeeft wie hij tewerkstelt;
2. de **werkgever** socialezekerheidsbijdragen en belastingen betaalt;
3. de **werknemer** belast wordt op zijn inkomen.

De werknemer kan zich aansluiten bij een ziekenfonds of 'mutualiteit'. Dit betekent onder meer dat hij recht heeft op gedeeltelijke terugbetaling van medische kosten en op inkomensvervangende uitkeringen bij ziekte. Wie wit werkt, bouwt ook sociale rechten op zoals pensioenrechten en recht op kinderbij-slag.

Bevoegd voor:

- Vlaanderen is de cel Migratie van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. (<http://www.werk.be>)
- Wallonië is het Ministère de la Région wallonne, Division de l'emploi et de l'immigration. (<http://emploi.wallonie.be>)
- Brussel is de Cel Arbeidskaarten bij het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie. (<http://www.brussel.irisnet.be>)

Zwartwerk betekent dat:

- de **werkgever** niet bij de overheid aangeeft wie hij tewerkstelt. Zwartwerk is niet toegestaan in België.
- de **werkgever** geen sociale zekerheidsbijdragen noch belastingen betaalt.

Een werknemer die zwartwerkt, heeft geen recht op socialezekerheidsuitkeringen als werkloosheidsuitkering, kinderbijslag, pensioen...

1.2.2. Illegale of clandestiene tewerkstelling¹

We spreken van illegale of clandestiene tewerkstelling als de vereiste verblijfs- en/of arbeidsdocumenten ontbreken. Zo iemand heeft geen toelating om in ons land te werken.

Verblijfs- en arbeidsrecht worden door verschillende wetgevingen geregeld.

- De verblijfswetgeving bepaalt welke categorieën van vreemdelingen recht hebben op een verblijfsrecht in België.
- De arbeidswetgeving regelt de toekenning van arbeidsvergunningen en -kaarten en bepaalt de algemene werkomstandigheden en de rechten van de buitenlandse werknemer. De arbeidswetgeving schrijft wel voor dat een werknemer een geldige verblijfsvergunning moet hebben om legaal te kunnen werken.

Als een buitenlander werkt zonder geldig verblijfsdocument of vereiste arbeidskaart dan is hij clandestien tewerkgesteld. Doorgaans gebeurt dit met medeweten van de werkgever. Die overtreedt dan bewust de arbeidswetten.

Meestal betaalt zo'n werkgever ook geen socialezekerheidsbijdragen of belastingen. In dat geval is er, niet alleen sprake van clandestien werk, maar ook van zwartwerk.

Het gebeurt ook dat een buitenlander met een geldig verblijfsdocument clandestien wordt tewerkgesteld omdat hij/zij niet beschikt over een geldige arbeidskaart en de werkgever geen arbeidsvergunning heeft.

A. Uitzondering

In uitzonderlijke gevallen is de werkgever niet op de hoogte van de clandestiene tewerkstelling. Bijvoorbeeld als de buitenlandse werknemer in de loop van zijn arbeidscontract zijn verblijfsvergunning verliest en nalaat dit aan de werkgever te melden. Op dat ogenblik is de werknemer clandestien maar wel wit aan het werken. Bij een eventuele klacht of controle zal nagegaan worden of de werkgever te goeder trouw handelde.

¹ Voor OR.C.A. heeft de term 'illegaal' een criminaliserende bijklank. De wet gebruikt de term 'illegaal' wel en om verwarring te voorkomen, gebruikt deze handleiding ook termen als 'illegale tewerkstelling' en 'illegale werknemers'.

Let wel!

Ook bij clandestiene tewerkstelling is de werkgever gehouden aan een reeks wettelijke verplichtingen als minimumloon, welzijn en veiligheid op de werkvloer en arbeidstijden. Voor uitgebreide info over de rechten van werknemers zonder papieren, zie 'Rechtengids voor clandestiene werknemers' op www.orcasite.be
Voor de toepasselijke wettelijke bepalingen zie BIJLAGE WETGEVING.

Procedure en modellen arbeidscontracten - aanvragen tot tewerkstelling

Wat moet er in een arbeidsovereenkomst staan? Tips en info op www.orcasite.be.

Voor aanvraagformulieren, typecontracten en procedures, ga naar www.werk.be, 'werkgelegenheid - buitenlandse werknemers' voor Vlaanderen, www.irisnet.be, 'een werkvergunning krijgen' voor Brussel en www.wallonie.be, 'travailler comme étranger en Belgique' voor Wallonië.

1.2.3. Mensenhandel

Mensenhandel heeft een juridische definitie. De wet bepaalt dat iemand het misdrijf 'mensenhandel' begaat als hij iemand werft, vervoert, overbrengt, huisvest, opvangt, de controle over iemand wisselt, of de controle over iemand overdraagt met als doel betrokkene:

- te gebruiken voor kinderpornografie of in te zetten in de prostitutie;
- te laten bedelen;
- aan het werk te zetten of te laten aan het werk zetten in omstandigheden die in strijd zijn met de menselijke waardigheid;
- organen of weefsels te laten afstaan in strijd met de wet;
- of een misdaad of wanbedrijf te laten plegen tegen zijn zin.

Zelfs als het slachtoffer akkoord ging, kunnen deze praktijken beschouwd worden als mensenhandel.

Werken in omstandigheden die in strijd zijn met de menselijke waardigheid

De invulling van dit begrip hangt af van de manier waarop het auditoraat, het parket en de rechtbanken het invullen. Bijvoorbeeld: een werkgever die clandestiene bouwvakkers niet of niet correct uitbetaalt zal niet vanzelf veroordeeld worden voor mensenhandel. Dat is eerder wel zo als de werkgever bouwvakkers laat werken in gevaarlijke omstandigheden zonder enige vorm van veiligheidsmaatregelen.

Meer informatie vind je terug op de site...

02.

HOE KAN JE DE RECHTEN VAN WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN HELPEN AFDWINGEN?

2.1. HET STAPPENPLAN

2.1.1. Analyse

Handel snel!

De werknemer zonder papieren kan op verschillende manieren zijn rechten afdwingen/vrijwaren. Als begeleider of hulpverlener moet je niet noodzakelijk direct contact opnemen met de overtredende werkgever, de politie of het gerecht. Je moet wel snel handelen, want hoe sneller je handelt, hoe groter de kans dat je iets kunt bereiken.

STAP 1: Maak een analyse van de situatie van werknemer en werkgever

De situatie van de werknemer

Wat is de verblijfssituatie van de werknemer, zijn persoonlijke situatie, zijn identiteit (gebruikt hij al of niet een valse naam?)?

Als de werknemer zelf de exacte omstandigheden van zijn verblijfssituatie niet kent, kun je hierover informatie inwinnen bij de Helpdesk van de Dienst Vreemdelingenzaken op 02 793 80 00, helpdesk.dvzoe@dofi.fgov.be.

Let wel!

Bij contact met de Dienst Vreemdelingenzaken moet je over een mandaat beschikken om in naam van de werknemer gegevens op te vragen. Een advocaat wordt vermoed zo'n mandaat te hebben. Blijf tijdens je contacten met Vreemdelingenzaken altijd discreet.

De situatie van de werkgever

Wie is werkgever of opdrachtgever? Wat is zijn juridische entiteit? (nv, bvba, vzw...?) Bijkomende gegevens over de werkgever kun je inwinnen bij:

- de **Griffie van de Rechtbank van Koophandel** van de zetel van de vennootschap;
 - De **kruispuntbank voor ondernemingen**: <http://www.ejustice.just.fgov.be/tsv/tsvn2.htm>;
 - In de **bijlagen bij het Belgisch Staatsblad**: http://www.ejustice.just.fgov.be/tsv_pub/index_n.htm;
- Hiervoor heb je het ondernemingsnummer of de juiste naam van het bedrijf nodig.
- Bij de **Nationale Bank van België**: voor de financiële gegevens en jaarrekeningen die soms gegevens bevatten over de tewerkstelling van personeel www.nationalebank.be
 - via een **gerechtsdeurwaarder**.

STAP 2: Omschrijf de werksituatie en stel het dossier samen

Verzamel voor de duur van de illegale tewerkstelling zo veel mogelijk gegevens over de feiten, de tewerkstelling, de inbreuken, rechten die niet gerespecteerd worden. Die informatie helpt je om de inbreuken te kwalificeren. Moedig werknemers aan om deze informatie altijd bij te houden, van bij het begin van de tewerkstelling.

Een bijzonder geval: diplomatieke onschendbaarheid.

Soms geniet een werkgever onschendbaarheid. Het is moeilijk deze personen in België strafrechtelijk/gerechtelijk te vervolgen omdat hun onschendbaarheid dan in principe eerst door hun zendstaat moet worden opgeheven. Dit kan bijzonder veel tijd in beslag nemen en is niet altijd succesvol. De inspectiediensten kunnen een klacht echter wel in behandeling nemen en eventueel direct of via de dienst Protocol van het Ministerie van Buitenlandse Zaken tussenkomen bij de betreffende diplomaat of de zending waar de diplomaat werkt.

Voornaamste inbreuken

De werkgever:

- betaalt het loon niet of betaalt te weinig loon: de werknemer krijgt minder dan het minimumloon of minder dan de toepasselijke barema's of de lonen toepasselijk op zijn functie (vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten per sector);
- betaalt geen vakantiegeld of wettelijk voorziene premies;
- respecteert arbeidsduur/verplichte rusttijden niet;
- respecteert de wetgeving rond veiligheid en gezondheid op de werkvloer niet: geen verzekering voor arbeidsongevallen, geen beschermkledij waar nodig...;
- maakt inbreuken op de socialezekerheidswetgeving (bv. het laten betalen door de werknemer van de socialezekerheidsbijdragen verschuldigd door de werkgever)

Let wel!

Arbeidsrechten worden alleen beschermd als het gaat om een werknemer die in opdracht van een werkgever werkt. Wie als zelfstandige werkt, kan op die bescherming geen beroep doen. (Zie hoofdstuk 4 voor info over het probleem van schijnzelfstandigheid.)

Is er sprake is van illegale tewerkstelling of mensenhandel?

Ga na of er aanwijzingen zijn voor mensenhandel. Vermoed je dat het gaat om mensenhandel, neem dan contact op met een van de gespecialiseerde centra: Payoke in Vlaanderen, Pag-Asa in Brussel en Sürya in Wallonië (zie adressenlijst). Zij weten precies wat gedaan en volgen alles verder op.

Verzamel informatie

Hieronder vind je een link naar invulbladen waarop je informatie kunt verzamelen over de werkgever en de werken die de werknemer voor hem uitvoert.

Zie INTAKE FORMULIER site OR.C.A.:

http://www.orcasite.be/FICHES/Invulfiches_4talen.pdf

Wat zijn tastbare bewijzen?

Een rechter kan alle mogelijke bewijzen van de tewerkstelling aanvaarden zolang zij niet onrechtmatig zijn bekomen, bv. door diefstal.

Let wel!

Het is de werknemer die, als eiser, de inbreuken moet bewijzen. De bewijsregels inzake strafrecht en burgerlijk recht zijn verschillend. In de burgerlijke procedure moet elke partij meewerken aan 'het onthullen van de waarheid'.

Dat betekent dat de rechter elke partij kan bevelen bewijsmateriaal te tonen, zelfs als dat bewijsmateriaal in het nadeel van de partij is. Als een partij de andere partij vraagt een bewijsmiddel voor te leggen, moet zij eerst duidelijk omschrijven welk bewijsmiddel zij vordert en naar welke feiten zij op zoek gaat.

Tastbare bewijzen van **werknemer** of van **derden/begeleiders**: schriftelijke informatie!

Laat de werknemer alle gegevens noteren:

- Waar heeft hij gewerkt? Naam en adres van het bedrijf dat hem tewerkstelde, adres waar hij ging werken. Als die werken op verschillende werven waren, laat hem dan ook al deze adressen noteren.
- Laat hem zijn uurrooster uitschrijven. Hoeveel uur werkte hij op welke dag?
- Wat was het afgesproken loon?
- Wat voor werk moest hij uitvoeren? Zorg ervoor dat je dit zo gedetailleerd mogelijk hebt. Op die manier kun je nagaan in welk CAO het werk past.
- Wie waren de klanten van de werkgever? Wat zijn hun namen en adressen? Werkte het bedrijf in onderaanneming? Wie was de hoofdaannemer en wie was zijn klant?
- ...

Een schriftelijk arbeidscontract is het beste bewijs.

Andere bewijzen zijn:

- schriftelijke stukken (bv. afgetekende bonnen 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 aan de werknemer;
- ...

Andere vormen van bewijs zijn:

Bewijs door getuigen

Getuigen kunnen eenvoudig een schriftelijke verklaring afleggen, liefst met volledige identificatie en telefoonnummer.

Je kunt later in een procedure aan de rechter om een getuigenverhoor vragen. In principe moet er wel een begin van bewijs door geschrift zijn. Dat is elk geschreven docu-

ment van degene tegen wie de vordering is ingesteld en waardoor het beweerde feit waarschijnlijk wordt. Als dat begin van bewijs door geschrift door overmacht of misdrijf er niet is, mag bewijs door getuigen ook.

Uiteindelijk beslist de rechter of het getuigenbewijs toelaatbaar is.

Vaststelling bij deurwaardersexploot

Dit is een vaststelling ter plaatse gedaan door een gerechtsdeurwaarder. Je kunt zelf een deurwaarder gelasten om de vaststelling te doen. Dit bewijsmiddel kan soms een oplossing bieden, maar het heeft slechts beperkte bewijskracht omdat het is bekomen op vraag van één partij. Voor werknemers zonder papieren kan dit een alternatief zijn voor de controle van de Sociale inspectie. Het heeft niet dezelfde rechtsgrond, maar hier moet de politie niet tussenkomen.

Bewijs door video- en geluidsopnames

Of de rechter dit als bewijs aanvaardt, hangt af van de omstandigheden. Soms vindt de rechter het een inbreuk op de privacy of vindt hij de opnames niet duidelijk genoeg. Camera's staan soms opgesteld in de buurt van de plaats van arbeid (bv. een tankstation waar de werkgever regelmatig tankt en die de werknemer en werkgever samen in het firmavoertuig filmt).

Let wel!

In het arbeidsrecht werd filmen met een verborgen camera op een openbare weg of openbare plaats al verscheidene keren aanvaard.

Conclusie:

Maak bij het indienen van een klacht alle bewijzen over, ook al worden ze mogelijk niet gebruikt! Een bewijs kan het begin zijn van een ander onderzoek door het parket of door

een onderzoeksrechter en mogelijk andere bewijzen opleveren.

Wat kan de rechter doen als een partij vraagt om een bewijsmiddel voor te leggen?

Hij kan beslissen in te gaan op een vraag. Daarvoor bekijkt hij of het gevorderde bewijs:

- rechtmatig is;
- opportuun is: dit betekent dat het nuttig is om tot een correcte uitspraak te komen.

Hij kan oordelen dat hij over voldoende elementen beschikt en dat wachten op bijkomende bewijzen het proces nodeloos zou vertragen.

Hij kan oordelen dat bepaalde bewijzen niet mogen blootgegeven worden omdat bijvoorbeeld de privacy van derden zou geschonden worden of omdat professionele geheimen publiek worden.

STAP 3: Maak een globale analyse op basis van de verzamelde informatie en formuleer een advies.

Als alle gegevens verzameld zijn, kun je beslissen welke procedure het geschiktst is om de rechten van de werknemer te vrijwaren. Doe dit altijd samen met de werknemer! De keuze voor een procedure kan immers ingrijpende gevolgen voor hem hebben.

Spreek altijd duidelijk af met de werknemer wat hij/zij wil! Sommige stappen die voor jou logisch lijken, zijn dat voor hem/haar misschien veel minder.

Leg uit dat bepaalde stappen ook risico's kunnen inhouden. Het grootste risico is dat de Dienst Vreemdelingenzaken op de hoogte wordt gesteld van het illegaal verblijf. Deze

dienst kan ook maatregelen nemen om de illegale werknemer uit te wijzen. De politie zal bijna automatisch contact opnemen met de Dienst Vreemdelingenzaken, bij betrapting op de werkvloer wordt de politie op de hoogte gebracht. Als je echter zelf klacht indient bij een inspectiedienst of bij een rechtbank, dan zal de Dienst Vreemdelingenzaken bijna nooit gecontacteerd worden. Om heel zeker te zijn, kun je als hulpverlener hierover tevoren contact opnemen met de inspecteur bij wie er klacht zal worden ingediend.

In OR.C.A.'s 'Stappenplan voor Eerste Hulp bij Schendingen van Arbeidsrechten' vind je tips om op een verantwoorde manier om te gaan met schendingen van arbeidsrechten bij werknemers zonder papieren.

2.2. RECHTEN AFDWINGEN

Als hulpverlener voel je je niet altijd geplaatst of onderlegd om de juiste keuze te maken tussen de verscheidene juridische mogelijkheden. Vaak is de materie erg juridisch en technisch. Daarom kun je best vooraf met derden overleggen (bv. werknemersorganisaties, ngo's gespecialiseerd in arbeidsmigratie en/of in vreemdelingenrecht, een juridische dienst, een advocaat...).

Zo'n overleg veronderstelt een goed begrip van de bestaande mogelijkheden en van de gevolgen ervan.

De werknemer kan kiezen uit:

- 1 Bemiddeling met de werkgever
- 2 Klacht bij de Sociale inspectie
- 3 Procedure voor de correctionele rechtbank (strafprocedure)
- 4 Procedure voor de arbeidsrechtbank (burgerlijke procedure)

2.2.1. Bemiddeling

A. Wanneer wel?

Je kunt altijd een poging ondernemen om te bemiddelen. Als je voldoende materiële bewijzen hebt over illegale tewerkstelling en/of of de inbreuken, kun je druk uitoefenen op de werkgever zodat hij toch de rechten respecteert of de inbreuken rechtzet (uitbetaling loon, discussies uren, werkomstandigheden etc.). Heb je geen of weinig bewijzen, dan kan het toch zijn dat de werkgever schrikt van het feit dat er een derde partij tussenkomt en om die reden bereid is tot een minnelijke schikking.

Weet wel:

- welke positie de werkgever bekleedt: probeer samen met de werknemer in te schatten voor welk soort druk de werkgever gevoelig zou zijn;
- wat de gevolgen zijn van de illegale tewerkstelling door de werkgever: boetes, rechterlijke veroordelingen, imagoschade...;
- hoe je best externe druk uitoefent;
- dat er grenzen zijn.

B. Wanneer niet?

Dit hangt voor een deel af van de appreciatie van de situatie. Het Stappenplan voor Eerste Hulp Bij Schendingen van Arbeidsrechten geeft hiervoor een aantal mogelijkheden. Het is waarschijnlijk verkieslijk om meteen voor een gerechtelijke weg te kiezen in geval van

bijvoorbeeld:

- ernstige arbeidsongevallen met mogelijk blijvende gevolgen;
- mensenhandel;
- grove schendingen van de arbeidsrechten.

C. Wie kan bemiddelen?

Je kunt als hulpverlener zelf trachten te bemiddelen of de werknemer een beroep laten doen op een vakbond of op een andere organisatie, gespecialiseerd in arbeids- en/of vreemdelingenrecht. Leden van een vakbond kunnen aanspraak maken op eerstelijns hulp en op bijstand van de juridische diensten.

Organisaties gespecialiseerd in arbeidsrecht en/of vreemdelingenrecht:

- O.R.C.A.
- Vakbonden: ABVV, ACV, ACLVB
- Inspectiediensten hebben een informatiefunctie. Je kunt bij hen terecht om (anoniem) specifieke vragen rond arbeidsrechten te stellen.

Vakbonden en O.R.C.A. kunnen als tussenpersoon optreden. Ga bij andere organisaties na wat zij bereid zijn te doen, als je zelf liever niet een van de volgende stappen onderneemt.

Ook een advocaat kan bemiddelen: als de werkgever een advocaat raadpleegt, kan getracht worden door overleg een oplossing

Let wel!

Doorgaans zijn werknemers zonder papieren niet aangesloten bij een vakbond, al is dat voor hen wel mogelijk. Mogelijk is de vakbond vertegenwoordigd of bekend met het bedrijf en kan dit onmiddellijk tot dialoog of een oplossing leiden. Van sommige diensten kun je pas gebruikmaken als je al een tijdje lid bent. In schrijnende situaties komen vakbonden mogelijk wel tussen, al zal men waarschijnlijk wel vragen dat de werknemer alsnog lid wordt.

te vinden. De briefwisseling tussen advocaten is in principe vertrouwelijk en mag dus in een latere procedure niet worden overgelegd. Dit biedt soms mogelijkheden tot onderhandeling.

D. Hoe bemiddelen?

- Mondeling via een persoonlijk gesprek of telefonisch (bevestig de afspraak per mail en zet er onmiddellijk de inhoud van de discussie bij: "bespreking onbetaalde overuren x").
- Schriftelijk: krijgt de voorkeur omdat je schriftelijke documenten makkelijk kan gebruiken om achteraf de discussie te reconstrueren, eventueel voor de rechtbank. E-mailverkeer kan als bewijs aanvaard worden.
- Schriftelijk via een formele ingebrekestelling per aangetekende brief. Dit is aangegeven als blijkt dat je toch naar een rechter zal moeten stappen. Bewaar het bewijs van de aangetekende zending zorgvuldig.

MODELFORMULIER 1: Ingebrekestelling (zie pagina 41)

E. Voordelen van bemiddeling:

- heeft soms meer kans op slagen dan een rechtszaak: een werkgever die fout zit, kiest graag voor bemiddeling;
- is laagdrempelig ;
- duurt minder lang;
- zorgt er mogelijk voor dat de werknemer zijn werk behoudt.

F. Externe partijen die kunnen helpen om de druk op te voeren:

Andere dan het gerecht of de politie/Sociale inspectie:

- Ministerie van Buitenlandse Zaken (buitenlandse werkgevers-diplomaten: zie kader op P. 14)
- beroepsorganisaties (VBO, UNIZO)
- de internationale organisatie waarvoor de werkgever werkt

Klanten van de werkgever. Zij hebben een grote invloed en zijn soms bereid de werkgever aan te spreken die zijn reputatie niet beschadigd wil zien. De klanten kunnen eventueel weigeren facturen te betalen tot de werkgever alles in orde brengt.

De pers. Bij zeer ernstige inbreuken kun je overwegen het verhaal aan de pers vertellen. De werknemer moet uiteraard akkoord gaan.

Let wel!

Denk bij persacties goed na over de risico's. Impulsieve soloacties kunnen zware gevolgen hebben:

- Dienst Vreemdelingzaken en Sociale inspectie zijn meteen mee op de hoogte.
- Misschien ken je niet het hele verhaal.
- Persaandacht kan een lopend onderzoek schaden.
- De werkgever kan een procedure starten omdat hij door de persaandacht negatieve publiciteit krijgt en schade ondervindt.
- Mogelijk ondervinden derde partijen, zoals andere collega's zonder papieren, nadeel van de persaandacht. Ga dat vooraf goed na.

2.2.2. Klacht bij de Sociale inspectie

De werknemer kan een klacht indienen bij de 'Sociale inspectie'. België telt vijf verschillende inspectiediensten. Zij hebben elk hun eigen bevoegdheden. **Clandestiene tewerkstelling** wordt gecontroleerd door de Sociale inspectie en de Federale inspectie Toezicht op de Sociale Wetten.

A. Bevoegde inspecties bij illegale tewerkstelling

De Sociale inspectie:

- controleert of de relatie werknemer-werkgever van die aard is dat er sociale zekerheidsbijdragen betaald moeten worden;
- controleert ook andere socialezekerheidsrechten, zoals de aansluiting bij een kinderbijslagfonds en de jaarlijkse vakantie;
- stelt vast wie bij een arbeidsongeval de verantwoordelijke werkgever is;
- voert controle uit op schijnzelfstandigheid.

De Sociale inspectie maakt deel uit van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en heeft afdelingen in negen regio's. De adressen vind je via deze link (<http://social-security.fgov.be/nl/over-de-fod/organogram/sociale-inspectie/contact/brussel.htm>)

Bemerking: sinds een Koninklijk Besluit van 2002 zijn deze inspecteurs ook belast met de controle op de beroepsactiviteiten van buitenlandse zelfstandigen.

De Federale inspectie voor Toezicht op de Sociale Wetten controleert over het algemeen of de regels rond arbeidsomstandigheden gerespecteerd worden. Het gaat onder meer om minimumlonen, overuren en ontslagregelingen.

De Federale inspectie voor Toezicht op de Sociale Wetten maakt deel uit van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en is onderverdeeld in verschillende directies.

Alle gegevens vind je via <http://www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=6552>

Beide inspecties werken samen bij het opsporen van illegale tewerkstelling.

Regionale inspectiediensten

Regionale inspectiediensten hebben beperkte bevoegdheden, waaronder de controle van arbeidskaarten voor buitenlandse werknemers. Ze zijn niet bevoegd voor de arbeidsomstandigheden van de werknemers. In de meeste gevallen is het dus interessanter om contact op te nemen met een van de twee grote federale inspectiediensten.

Let wel!

Bij misbruik van het au pairstatuut kan het wel nuttig zijn om de regionale inspecties te verwittigen. Zij kunnen de vergunning voor een au pair intrekken en ervoor zorgen dat gezinnen geen nieuwe au pair in dienst kunnen nemen.

Bevoegdheden van de inspecteurs

Afhankelijk van de ernst van de inbreuken, kunnen de inspecteurs de werkgever:

- een waarschuwing geven en dikwijls tegelijk ook een regularisatietermijn bepalen waarbinnen de werkgever de inbreuk moet rechtzetten;
- Ze kunnen ook een proces-verbaal opmaken. Dit heeft bewijskracht tot bewijs van het tegendeel is geleverd. De inspectie maakt dan een afschrift van het proces-verbaal over aan het auditoraat voor strafrechtelijk onderzoek en aan de Dienst Administratieve Geldboeten voor een administratieve boete.

B. Hoe klacht indienen?

Een klacht indienen bij de Sociale inspectie kan zowel mondeling als schriftelijk en is altijd anoniem. Dit betekent dat de inspecteur de naam van de aanklager niet mag vrijgeven, ook niet aan rechter, politie of de Dienst Vreemdelingenzaken.

Wet op de arbeidsinspectie, art. 12: "Behoudens uitdrukkelijke machtiging van de indiener van een klacht of van een aangifte betreffende een overtreding van de bepalingen van de wetgevingen waarop zij toezicht uitoefenen, mogen de sociale inspecteurs in geen enkel geval, zelfs niet voor de rechtbanken, de naam van de indiener van deze klacht of van deze aangifte bekend maken."

Let wel!

Het vermelden van de naam en de gegevens van de werknemer heeft dikwijls voordelen bij het bekomen van een schadevergoeding later (bewijslast).

C. Procedure

Na een klacht start de inspectie met een onderzoek op de werkvloer. De onderzoekers hebben toegang tot elke ruimte. Zij mogen alle werknemers ondervragen, ook over hun identiteit. Als een werknemer geen verblijfspapieren heeft, moet de inspectie de politie op de hoogte brengen. De politie moet dan aan Dienst Vreemdelingenzaken melden dat ze deze persoon hebben aangetroffen. De dienst Vreemdelingenzaken kan verzoeken een bevel om het grondgebied te verlaten af te leveren en/of ook verzoeken dat de persoon in administratieve detentie wordt geplaatst. Het is dus sterk aan te raden voor clandestiene werknemers om niet meer aanwezig te zijn op de werkvloer nadat ze een klacht hebben ingediend.

Let wel!

Voor toegang tot een privéruimte waar ook gewoond wordt, hebben inspecteurs wel een huiszoekingsbevel nodig. Dat is bijvoorbeeld van belang bij tewerkstelling van huishoudpersoneel.

2.2.3. STRAFRECHTELIJKE PROCEDURE:

A. De meest voorkomende misdrijven in het sociaal strafrecht

Werkgever die:

- het loon (ook premies, vakantiegeld, overuren) niet uitbetaalt;
- minder betaalt dan het minimumloon of het barema voor de functie;
- zijn personeel tewerkstelt in erbarmelijke werkomstandigheden;
- zijn socialezekerheidsverplichtingen niet naleeft;
- niet in orde is met de arbeidsongevallenverzekering;
- arbeid- en rusttijden niet naleeft;
- zich te buiten gaat aan uitbuiting of mensenhandel;
- ...

Wanneer is een misdrijf verjaard?

Als je een klacht indient, mogen de feiten niet verjaard zijn. Het tijdstip waarop de klacht is ingediend en de aard van het misdrijf (aflopend of voortdurend) bepalen of een misdrijf verjaard is.

Een **aflopend** misdrijf is een misdrijf dat zich op een welbepaald moment voordoet, zoals winkeldiefstal of homejacking. Bij aflopende misdrijven begint de verjaringstermijn onmiddellijk te lopen vanaf het feit.

Een **voortdurend** misdrijf is het misdrijf dat niet is afgelopen omdat de dader het misdrijf laat voortduren met eenzelfde intentie.

Voorbeelden:

- Seksueel misbruik dat 2 jaar geleden begon en nog altijd aan de gang is.
- Het loon dat al 4 maanden niet is uitbetaald en nog altijd niet wordt uitbetaald terwijl de werknemer er nog steeds werkt.

Daar begint de verjaring maar te lopen op het moment dat het laatste strafbare feit is gepleegd.

Bij voortdurende misdrijven zijn begin- en eindpunt van de periode waarin de strafbare feiten zijn gepleegd belangrijk.

Verjaringstermijnen

De strafrechtelijke verjaringstermijn verschilt naargelang de aard van het misdrijf:

- Overtredingen verjaren na 6 maanden.
- Wanbedrijven verjaren na 5 jaar (de meeste hierboven vermelde 'voornaamste inbreuken' op pagina 4-5 gelden als wanbedrijven).
- Misdaden verjaren na 10 jaar.
- Niet-gecorrectionaliseerde misdrijven verjaren na 15 jaar.

Voor bepaalde misdrijven voorzien bijzondere wetten in kortere verjaringstermijnen.

B. Start strafrechtelijke procedure

Een strafrechtelijke procedure starten kan via:

1. een klacht;
2. een rechtstreekse dagvaarding door het slachtoffer voor de correctionele rechtbank.

Klacht bij het openbaar ministerie.

Je kan een klacht indienen bij het openbaar ministerie, ook wel 'het parket' genoemd. Het openbaar ministerie behartigt 'het algemeen belang'. De vervolging bij inbreuken op de arbeidswetgeving gebeurt door het arbeidsauditoraat, die in dit soort zaken dus als openbaar ministerie optreedt. Aan het hoofd van het arbeidsauditoraat staat de arbeidsauditeur.

Wat zijn de bevoegdheden van de arbeidsauditeur?

Het arbeidsauditoraat treedt op als openbaar ministerie in zaken over het socialezekerheids- en arbeidsrecht. De arbeidsauditeur zal voor het onderzoek alle nodige informatie en gegevens verzamelen.

Op basis van het onderzoek kan hij:

- **De zaak 'seponeren' of zonder gevolg klasseren.** Dit betekent dat hij beslist om geen strafrechtelijke vervolging in te stellen. Dit gebeurt regelmatig bij vormen van illegale tewerkstelling (bv. eerste inbreuk).

Let wel!

Een seponering heeft alleen gevolgen voor de strafrechtelijke vervolging. De overheidsadministratie Geldboeten kan de werkgever nog altijd een geldboete opleggen en de werknemer behoudt zijn recht op vergoeding. Doorgaans laat de arbeidsauditeur de vervolging maar vallen als de werkgever de werknemer regulariseert door loon, belastingen en sociale bijdragen te betalen (inclusief alle verhogingen en boetes).

Soms wegen meerdere klachten tegen eenzelfde werkgever voldoende zwaar om het parket te overtuigen een strafzaak te starten.

De auditeur kan beslissen om niet te vervolgen als de inbreuk niet belangrijk genoeg is of niet in verhouding staat tot de schade die werd toegebracht aan het algemeen belang.

Het slachtoffer kan dan de toelating krijgen om inzage en afschrift te krijgen van het geklasseerde strafdossier en kan ofwel een rechtstreekse dagvaarding (correctioneel) uitbrengen (zie P.25) of op basis van het geklasseerde strafdossier een procedure instellen voor de burgerlijke rechter om vergoeding van zijn schade te bekomen.

- **Een minnelijke schikking voorstellen.** Dit betekent dat hij aan de werkgever voorstelt de strafvordering te laten vallen in ruil voor de betaling van een geldsom.

Let wel!

De auditeur zal dikwijls maar een minnelijke schikking voorstellen als de werkgever zich bereidwillig opstelt, wil regulariseren en als er bijvoorbeeld geen andere klachten gekend zijn. Ook voor kleinere inbreuken zal hij sneller een minnelijke schikking voorstellen. Bij clandestiene werknemers is het dus minder waarschijnlijk dat men zal overgaan tot een minnelijke schikking.

- **De werkgever strafrechtelijk vervolgen.** Dit betekent dat de werkgever voor de strafrechter moet verschijnen. Hij wordt rechtstreeks gedagvaard voor de correctionele rechtbank (= strafrechtbank) en hij zal zich moeten verdedigen voor de strafrechter.
- **De zaak doorsturen voor verder onderzoek naar een onderzoeksrechter** die onderzoeksdaden (huiszoeking, beslag, horen van getuigen...) kan stellen. Na afronding van het onderzoek zal de zaak terug bij het parket komen. Die zal ofwel de vervolging ofwel de buitenvervolginstelling kunnen vorderen. De zaak wordt dan voor de raadkamer gebracht, waar ook de burgerlijke partij (het slachtoffer) zal kunnen tussenkomen. Ofwel zal de raadkamer doorverwijzen naar de correctionele rechtbank, ofwel zal zij de beklagde buiten vervolging stellen. Tegen deze laatste uitspraak is beroep door het slachtoffer mogelijk binnen de 15 dagen.

Wanneer kan je een klacht indienen?

Je kunt een klacht indienen als je het slachtoffer bent van een misdrijf. De klacht kan wel maar onderzocht worden als er voldoende ernstige aanwijzingen en/of bewijzen zijn dat er een misdrijf is gepleegd.

Tegen wie kan je een klacht indienen?

Een klacht kan je indienen tegen:

- een fysiek persoon - bijvoorbeeld de zaakvoerder van een bedrijf, een zelfstandige werkgever;
- een rechtspersoon - bijvoorbeeld een bedrijf.

Soorten klachten?

Er zijn verschillende soorten strafklachten en bijbehorende procedures. Wanneer welke soort klacht het best wordt neergelegd, wordt bepaald door de gegevens van het individuele geval. Hoe ernstiger de inbreuken of hoe meer personen erbij betrokken zijn,

des te meer kan een klacht met burgerlijke partijstelling overwogen worden. In het algemeen kan men beter starten met een gewone klacht bij politie of inspectie.

Een gewone klacht bij arbeidsinspectie of politie.

Na een gewone klacht word je niet automatisch betrokken partij. Dat betekent dat je niet op de hoogte wordt gehouden van het verloop van het onderzoek. Als je toch wilt weten wat er met de zaak gebeurt, moet je samen met je klacht een verklaring van benadeelde partij indienen. Op die manier word je op de hoogte gehouden van het verloop van de zaak en zal je ook kennis krijgen van een oproeping voor de rechtbank. (Problematiek van de politie zie 2.1.1. - STAP 3 op P.17)

MODELFORMULIER 2: benadeelde partij
(zie pagina 42)

Een gewone klacht bij het parket (= openbaar ministerie/arbeidsauditoraat).

Dit kan door een gewone brief te sturen. Bij een gewone klacht oordeelt het parket zelf of er voldoende elementen zijn om een procedure te starten. Vindt het parket dat er onvoldoende bewijzen zijn, dan zal het de zaak seponeren (= zonder gevolg laten).

De adresgegevens van de verschillende arbeidsauditoraten en openbare ministeries vind je terug op de site: http://suisse.juridat.be/cgi_adres/adrn.pl of bij je lokaal justitiehuis.

Een rechtstreekse klacht met burgerlijke partijstelling bij de onderzoeksrechter.

Het parket kan tegen de werkgever al een zaak geopend hebben en aan de onderzoeksrechter al om een onderzoek hebben gevraagd, zonder dat jij op enige manier bij de zaak betrokken bent. In dit geval kun je je bij die zaak aansluiten.

Als het parket geen onderzoek vraagt of de zaak aansleept, kun je daar bij de onderzoeksrechter zelf om verzoeken. In dit geval moet je een consignatie (geldsom) betalen. Voor particulieren is dat € 125, voor bedrijven en rechtspersonen € 500. Indien je onvermogen bent, kan de onderzoeksrechter kosteloze rechtsbijstand toekennen. Je leest verder hoe je een dergelijke kostenloze rechtsbijstand bekomt (P.25).

Je dient vervolgens "een klacht met burgerlijke partijstelling" in. Dit gebeurt bij de onderzoeksrechter van dienst door zelf of via een advocaat een brief aan de onderzoeksrechter te bezorgen waarin je de feiten bondig omschrijft. De onderzoeksrechter is dan verplicht de zaak te onderzoeken en de raadkamer (= rechtbank) is verplicht na te gaan of er voldoende aanwijzingen van schuld zijn. Dit betekent dat de zaak niet zomaar geklasseerd kan worden.

MODELFORMULIER 3: klacht met burgerlijke partijstelling bij de onderzoeksrechter (zie pagina 43)

Let wel!

Voor elke klacht stelt het parket een dossier op. Dat strafdossier krijgt een eigen nummer, het zogenaamde notitienummer. Mocht je eerder al aangifte hebben gedaan bij de politie (gewone klacht), dan krijg je als slachtoffer een 'attest van klachtneerlegging' waarop het notitienummer vermeld staat. Het proces-verbaal van de politie draagt hetzelfde nummer. Je hebt recht op een kopie. Hou dit dus goed bij en neem het mee als je meer informatie wilt krijgen over jouw dossier. Vermeld het eerder opgestelde proces-verbaal in je klacht met burgerlijke partijstelling en voeg de stukken toe.

Na klacht

Als een **onderzoeksrechter** de zaak heeft onderzocht en het onderzoek heeft afgesloten, zal de raadkamer oordelen over het vervolg van de zaak. De raadkamer is een onderzoeksrechtbank die oordeelt of de beklagde voor de strafrechter moet verschijnen of buiten vervolging wordt gesteld.

Rechtstreekse dagvaarding door het slachtoffer voor de correctionele rechtbank

Het slachtoffer kan ook beslissen om de beklagde rechtstreeks voor de strafrechtbank (= correctionele rechtbank) te dagvaarden, in plaats van een klacht in te dienen bij het openbaar ministerie.

Het is de gerechtsdeurwaarder die de dagvaarding tot bij de beklagde brengt. In juridische taal heet dat 'de betekening van een dagvaardingsexploot'. In de dagvaarding staat vermeld waar, wanneer en waarom de beklagde precies voor de strafrechtbank moet verschijnen. Laat dit door een advocaat doen!

Let wel!

Als er naast de strafprocedure ook een procedure bij de burgerlijke rechter, meestal de arbeidsrechtbank, loopt (bijvoorbeeld voor schadeloosstelling), dan krijgt de strafprocedure voorrang op de burgerlijke procedure. Deze laatste wordt geblokkeerd tot aan de uitspraak van de strafrechter.

Let wel!

Bij een procedure voor de correctionele rechtbank laten de burgerlijke partijen zich het best bijstaan door een advocaat. Raadpleeg een advocaat zodra je op de hoogte bent van een zittingsdatum (zie bijstand advocaat/pro deo).

Na rechtstreekse dagvaarding

De rechtbank zal de beklagde oproepen. Als de rechtbank oordeelt dat er meerdere zaken die met elkaar verband houden tegen eenzelfde beklagde zijn, kan de rechter beslissen de zaken samen te behandelen.

C. De procedure voor de correctionele rechtbank

De procedures zijn technisch en voor een leek dikwijls niet te volgen. Een misstap kan grote gevolgen hebben voor de werknemer.

Aarzel dus niet om nu de stap naar een advocaat te zetten indien je dit eerder nog niet deed.

Bijstand van een Pro-Deoadvocaat en rechtsbijstand

• Pro-Deoadvocaat

In een gerechtelijke procedure is de bijstand van een advocaat eigenlijk onmisbaar. Een advocaat kies je vrij maar als je onvoldoende inkomen hebt om een advocaat naar keuze te betalen, kan je een beroep doen op een 'pro-Deoadvocaat'. Die wordt aangewezen door het Bureau van Juridische Bijstand (BJB) van de plaats waar de zaak voorkomt. Je moet een bewijs van onvoldoende inkomsten en van gezinssamenstelling voorleggen. (voor info en adressenlijst bureaus voor Juridische Bijstand: www.advocaat.be)

De bijstand van een pro-Deoadvocaat kan volledig of gedeeltelijk kosteloos zijn. Dit hangt af van je gezinssamenstelling en van je maandelijks netto-inkomen.

Deze inkomensgrenzen worden jaarlijks aangepast en zijn terug te vinden op de website van de Orde van de Vlaamse Balies: www.advocaat.be

Sommige mensen hebben automatisch recht op bijstand van een pro-Deoadvocaat, zoals minderjarigen en asielzoekers, vreemdelingen zonder papieren voor procedures in verband met verblijfsrecht. Voor andere zaken kan het BJB vragen om een bewijs van het inkomen.

Voor complexe zaken kun je het BJB vragen om een meer ervaren of gespecialiseerde advocaat in arbeidsrecht of sociaal recht die toch pro Deo zal optreden.

• Rechtsbijstand

Naast de kosten van een advocaat zijn er soms ook gerechtskosten (bv. dagvaarding, gerechtsdeskundige, consignatie...). Heb je geen of een laag inkomen, dan kun je ook hiervoor bijstand vragen. Dit heet 'kosteloze rechtsbijstand'.

De advocaat zal een verzoekschrift tot kosteloze rechtsbijstand indienen bij de voorzitter van de rechtbank waar de procedure zal gevoerd worden. Je moet hem wel zelf de documenten bezorgen die nodig zijn voor de indiening van de aanvraag.

Ook mensen zonder papieren hebben recht op kosteloze rechtsbijstand.

De rechten van het slachtoffer in de straf-procedure?

Sinds de wet Franchimont van 1998 wordt het slachtoffer nauwer bij de fase van het strafonderzoek betrokken.

Dit betekent dat je als slachtoffer:

- informatie krijgt over het verloop van de procedure;
- onder bepaalde voorwaarden toegang krijgt tot het strafdossier;
- kunt vragen om bepaalde onderzoeksda-den te laten uitvoeren.

Burgerlijke partijstelling op de zitting

Als benadeelde partij word je opgeroepen voor de zitting waarop ook de beklagde ver-schijnt. Daar zal je je burgerlijke partij moeten stellen. Dat betekent dat je een schriftelijke schadeclaim met alle bewijsstukken moet voorleggen aan de rechtbank. Zorg dat de advocaat alle bewijsstukken heeft. Hij zal hiervoor een 'nota van burgerlijke partijstel-ling' opmaken.

Let wel!

Wanneer de inbreuken door een firma worden begaan, zal deze door het parket mee worden gedagvaard als zijnde 'burgerlijk verantwoordelijk'. Je zult de burgerlijke partijstelling ook tegen de rechtspersoon en/of zijn verzekeraar moeten richten.

Welke uitspraken kan de correctionele rechter doen?

Burgerlijke schadevergoeding

De rechter zal de schadeposten beoordelen en je vordering als burgerlijke partij al dan niet toekennen. Als de schade deels of he-lemaal niet vaststaat, kan je advocaat alvast een provisioneel (voorlopig) bedrag vragen. De juiste omvang van de schade zal dan op een latere zitting bepaald worden.

Soms blijft het moeilijk om bepaalde schade exact te begroten. In dat geval kan de rechter een 'ex aequo et bono'-begroting van de schade maken. Dit betekent dat de rechter in redelijkheid een bedrag zal toekennen. Dit wordt vaak toegepast om morele schade te begroten.

Wettelijke intresten

Op de sommen die je vraagt, kunnen ook intresten toegekend worden. De hoogte van die intresten hangt af van de wettelijke intrestvoet. Vandaag (2010) bedraagt die 3,25 %.

Rechtsplegingvergoeding

Als je als burgerlijke partij een advocaat betaalt, dan kun je een deel van de kosten van verdediging terugvorderen. Dit heet de 'rechtsplegingvergoeding'. Het gaat om een vast bedrag dat afhangt van de hoogte van de vordering. De rechter kan dit bedrag verhogen of verlagen afhankelijk van de omstandigheden van de zaak of van het inko-men van de beklagde. Aangezien de straf-procedure door het parket wordt ingesteld, zal de burgerlijke partij in geval van vrijspraak van de beklagde niet veroordeeld kunnen worden tot het betalen van een rechtsple-gingvergoeding.

Een verzoek om verhoging of verlaging moet wel gemotiveerd worden door de burgerlijke partij of de beklagde.

Veroordeling bij verstek

Wanneer de beklagde niet verschijnt, kan de rechter de zaak toch behandelen. Dat heet behandeling 'bij verstek'. De beklagde kan echter verzet aantekenen tegen een vonnis geveld bij verstek. De burgerlijke partij zal dan bij dagvaarding opnieuw worden opge-roepen om te verschijnen.

Beroepen en termijnen in de strafrechtelijke procedure

Zowel de beklaagde, de burgerlijke partij als het parket kunnen beroep instellen tegen het vonnis van de correctionele rechtbank.

Let wel!

Het beroep van de burgerlijke partij kan enkel op burgerlijk gebied worden ingesteld. Je zult dus geen beroep kunnen aantekenen indien je niet akkoord bent met bv. de opgelegde straf van 3 maanden gevangenis.

Als burgerlijke partij kun je hoger beroep aantekenen door een verklaring op de griffie van de rechtbank die het vonnis genomen heeft. De termijn om een hoger beroep aan te tekenen is in principe 15 dagen, te rekenen vanaf de dag van de uitspraak of de betekening van het vonnis (bij verstek). De burgerlijke partij heeft een extra termijn van 5 dagen bovenop deze 15 dagen. Om te vermijden dat je een beroep laattijdig indient, laat je je hierbij het best bijstaan door een advocaat.

Wat als de dader zijn schadevergoeding niet betaalt?

Dan moet je het vonnis door een gerechtsdeurwaarder laten betekenen en uitvoeren. Die kan beslag laten leggen op de goederen, op het loon, op een bankrekening...

Wat als de dader onvermogen is?

Dan kan je de schadevergoeding niet innen.

Wat als het bedrijf van de werkgever intussen failliet is?

Het is belangrijk dat de advocaat (of de hulpverlener) in de gaten houdt of een werkgever niet bij de start of in de loop van het onderzoek/de procedure failliet gaat. Als er niet correct wordt gereageerd, kan een faillissement betekenen dat de werkgever

helemaal niets meer uitbetaalt, zelfs als hij/zij veroordeeld wordt.

Je kunt het faillissementsvonnis altijd vinden in het staatsblad of op de griffie van de rechtbank van koophandel van de zetel van de onderneming met de naam van het bedrijf of ondernemingsnummer. Er wordt ook steeds bij vermeld wie de behandelende curator is. De curator is een advocaat die als opdracht heeft het faillissement op te volgen. Meer info hierover op www.ejustice.just.fgov.be/tsv_pub/index_n.htm.

Vervolgens kun je de schuldvordering indienen bij de curator van het faillissement. Het is zeer belangrijk dat je kunt bewijzen dat je een terechte schuldeiser bent. Voor werknemers zonder papieren komt het er dus op aan om opnieuw zoveel mogelijk bewijzen aan te dragen.

Je doet dat binnen een door de rechtbank in het faillissementsvonnis opgelegde termijn door eenvoudige neerlegging op de faillissementsgriffie van de rechtbank van koophandel. Dit standaardformulier kan bekomen worden bij de aangestelde curator.

Pas na die termijn kan de schuldvordering nog ingediend worden via de griffie van de rechtbank van koophandel, en dit tot één jaar na de datum van het faillissementsvonnis. Nadien is er verjaring. Deze neerlegging is kosteloos.

Indien bij de afsluiting van het faillissement door de curator een positief saldo overblijft, wordt dit verdeeld onder de schuldeisers, volgens een vastgelegde rangorde.

Weet dat niet-betaald loon een bevoorrechte schuldvordering is en je soms een kans maakt om een deel van de sommen uitbetaald te krijgen. Indien de schuldvordering wordt

betwist door de curator, dan wordt de zaak voor de rechtbank van koophandel opgeroepen en zal de zaak doorverwezen worden naar de bevoegde rechter ten gronde. Als bijvoorbeeld de arbeidsrelatie wordt betwist, dan zal de rechtbank van koophandel de zaak doorverwijzen naar de bevoegde arbeidsrechtbank. Die zal de zaak dan ten gronde bekijken en een vonnis uitspreken. Indien je wint, zal de zaak worden teruggestuurd naar de rechtbank van koophandel voor toelating in het bevoorrecht passief van het faillissement. De schuld aan de werknemer zal dan met andere woorden uitbetaald kunnen worden.

Het vonnis van de arbeidsrechtbank kan (door de werknemer of de curator) nog in beroep worden aangevochten bij het bevoegde arbeidshof.

Nogmaals: voor dit soort zaken is bijstand van een advocaat noodzakelijk.

Een beroep op het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen

Het Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers (FSO) vergoedt werknemers die getroffen zijn door de sluiting van hun onderneming.

Als je slachtoffer bent van een sluiting (bv. een faillissement, een vereffening of een stopzetting) en je werkgever of de curator kan de vergoedingen waarop je recht hebt (loonachterstallen...) niet meer uitbetalen, kun je een aanvraag om tegemoetkoming indienen bij het Fonds.

In dat geval kun je jouw aanvraag per gewone post of per fax indienen bij het Fonds (zie adressenlijst). Het aanvraagformulier vind je terug via <http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=Fegofso/&Items=2&Language=NL>

De curator of de vereffenaar zal voorafgaand aan een aanvraag nagaan of je schuldvordering vaststaat. Dit betekent dat je jouw schuldvordering moet kunnen bewijzen (zie boven). Bestaat er geen twijfel, dan zal hij het aanvraagformulier mee ondertekenen.

Het Fonds zal je dossier onderzoeken en nagaan of je aan alle voorwaarden voldoet en of ze over voldoende gegevens beschikken. Indien zij nog informatie nodig hebben, zal men je deze telefonisch of per brief opvragen. Na het onderzoek zal het Fonds een advies opmaken dat wordt overgemaakt aan de beheerscommissie. Binnen de drie maanden wordt dan een beslissing genomen. De beslissing kan nog aangevochten worden voor de arbeidsrechtbank, in beroep voor het arbeidshof.

2.2.4. BURGERLIJKE PROCEDURE

De arbeidsrechtbanken zijn de burgerlijke rechtbanken bevoegd voor geschillen tussen werknemers en werkgevers.

Indien er geen strafprocedure is opgestart en je zelf niet voor een klacht met burgerlijke partijstelling kiest, kun je ook naar de burgerlijke rechter stappen om je rechten af te dwingen en een vergoeding te bekomen.

Dit is nog vaak de snelste weg om een vergoeding te verkrijgen, aangezien je niet afhangt van het initiatief van het parket of een onderzoeksrechter. De volledige bewijslast ligt dan wel bij de werknemer. Daarom is een burgerlijke procedure voor werknemers zonder papieren meestal verre van evident; je moet immers echt over ijzersterke bewijzen beschikken. Het kan dan ook handig zijn als er eerst een strafprocedure is geweest. Met de bewijzen die daar verzameld, kan vervolgens een burgerlijke procedure worden opgestart.

Is er toch een strafprocedure hangende, dan kan tegelijk de burgerlijke procedure bij de arbeidsrechtbank ingesteld worden. Deze laatste zal echter niet oordelen vooraleer een eventuele strafklacht is behandeld.

Dikwijls zal het parket, wanneer er burgerlijk is gedagvaard, de zaak zonder gevolg klasseren op strafgebied. Het dossier kan dan in kopie worden opgevraagd en gebruikt worden om bewijzen voor te brengen in de hangende burgerlijke zaak.

A. Hoe de arbeidsrechtbank vatten?

De arbeidsrechtbank moet gevat worden bij dagvaarding (kost) of bij verzoekschrift (gratis) binnen het jaar na de beëindiging van de arbeidsrelatie als het gaat om vorderingen die voortspuiten uit de arbeidsrelatie en die geen misdrijf betreffen (bv opzeggingsvergoeding).

In geval de vordering ook tegelijk een misdrijf betreft bv. het niet-betalen van loon (= misdrijf) kan het tot 5 jaar nadien.

Je zal er dus moeten op toezien altijd binnen de termijnen de vordering in te stellen zoniet is er verjaring ingetreden.

Het betreft soms een zeer technische kwestie: raadpleeg altijd een advocaat of een vakbond die je raad zal geven en de zaak zal inleiden.

B. Beroep en termijnen in de burgerlijke procedure

Het arbeidshof is bevoegd voor hogere beroepen tegen beslissingen in eerste aanleg van de arbeidsrechtbanken. De termijn voor beroep is 30 dagen vanaf de betekening van het vonnis door een gerechtsdeurwaarder.

03.

ARBEIDSONGEVALLEN BIJ WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN

3.1. ALGEMEEN

Alle loontrekkenden zijn verzekerd tegen arbeidsongevallen en ongevallen op weg naar en van het werk.

Elke werkgever in België is verplicht:

- zich te verzekeren tegen arbeidsongevallen, ook voor werknemers zonder papieren;
- op de werkvloer de nodige maatregelen te nemen om ongevallen op het werk te voorkomen, te onderzoeken en herhalingen ervan te vermijden.

De wet van 10 april 1971 op arbeidsongevallen werd uitgebreid naar verschillende categorieën van werknemers. De wet is zelfs van toepassing wanneer de arbeidsovereen-

komst ongeldig is (bv. bij tewerkstelling van vreemdelingen zonder arbeidsvergunning, bij zwartwerk,...)

De wet is niet van toepassing op zelfstandigen.

Let wel!

Bij schijnzelfstandigheid zal de wetgeving toch kunnen worden toegepast. Hiervoor moet de schijnzelfstandigheid wel eerst bewezen worden, wat op zich een erg moeilijke opdracht is (zie verder).

Het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO)

Het FAO is een waarborgfonds voor slachtoffers.

• De bevoegdheden van het fonds:

- schadevergoedingen uitkeren voor arbeidsongevallen als:
 - de werkgever geen verzekering heeft. Het Fonds kan tussenkomen in de kosten en die achteraf verhalen op de werkgever. Het feit dat het fonds deze garantie biedt, betekent dat bij arbeidsongevallen die erkend worden de vergoeding verzekerd is, in tegenstelling tot bv. bij loondiefstal. Dit is een reden waarom zware arbeidsongevallen het best altijd worden aangegeven.
 - de verzekeraar in gebreke blijft.
- verzekeringsmaatschappijen controleren;
- controleren of werkgevers hun verzekeringsplicht nakomen;
- preventiemaatregelen adviseren en stimuleren.

• De werknemer kan aangifte doen bij het Fonds

Als de werkgever:

- niet verzekerd blijkt tegen arbeidsongevallen;
- nalaat het arbeidsongeval aan te geven. In dit geval kun je aangifte doen bij het FAO.

Het aangifteformulier vind je via http://www.fao.fgov.be/site_nl/assure_social/indemnisation_at/comment_declarer/documents/AANGIFTEFORMULIER2008.pdf

De werknemer stuurt het aangifteformulier op (zie adressenlijst).

3.2. DE ONGEVALLENVERZEKERAAR

Elke werkgever in België is verplicht een arbeidsongevallenverzekering bij een erkende verzekeringsmaatschappij aan te gaan. Deze 'dekking' geldt ook voor werknemers zonder papieren. Doet hij dat niet, dan zal het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) hem verplichten om onmiddellijk een verzekering af te sluiten en hem hiervoor ook een boete opleggen. Bovendien kan de werkgever bij een ongeval tijdens een niet-verzekerde periode strafrechtelijk vervolgd worden. Als de werkgever een arbeidsongevallenverzekering is aangegaan, dekt die de kosten van het arbeidsongeval.

De verzekering komt tussen bij ongevallen op de arbeidsplaats en op de arbeidsweg.

3.3 WAT IS EEN ARBEIDSONGEVAL?

Er is pas sprake van een arbeidsongeval wanneer een 'ongeval' zich voordoet en er een 'letsel' is.

Het ongeval dat zich voordoet op de arbeidsplaats moet verband houden met de uitvoering van het werk en het ongeval op de weg van en naar het werk moet zich hebben voorgedaan op het normaal door de werknemer gevolgde traject. De Wet is soepel voor het aanbrengen van het bewijs daarvan maar bepaalde gegevens moeten door de werknemer formeel worden bewezen. Een arbeidsongeval moet worden aangegeven door de werkgever of de werknemer.

3.3.1. Voorwaarden voor ongeval op de arbeidsplaats?

- een **plotse gebeurtenis** die **oorzaak** is van het ongeval en leidt tot het ongeval in een korte tijdsspanne
- een **letsel**
 - lichamenlijk (breuk, amputatie, brandwonde...)
 - mentaal (zenuwinzinking, geheugenstoornissen...)

- Het ongeval is **tijdens het werk** gebeurd. Een werknemer is aan het werk vanaf het moment dat de werkgever zijn gezag kan uitoefenen. Dat is dus niet noodzakelijk beperkt tot de werkuren. Zo is een ongeval tijdens een pauze mogelijk een arbeidsongeval omdat de werkgever zijn gezag blijft uitoefenen.
- Het ongeval is gebeurd **doordat de werknemer aan het werken was**.

Enmaal deze drie elementen zijn aangetoond, zal de wet veronderstellen dat er een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden en moet de werknemer niets anders bewijzen.

De werkgever kan trachten het tegendeel te bewijzen, namelijk dat het ongeval niets te maken had met het werk. Zelfs bij een zware fout van de werknemer kan het nog steeds om een arbeidsongeval gaan. Bijvoorbeeld een werknemer die gewond geraakt nadat hij de veiligheidsvoorschriften overtreden heeft.

3.3.2. Voorwaarden voor ongeval op de weg van en naar het werk

Het ongeval moet plaatsvinden op de normale weg van of naar het werk. De normale weg is het traject dat je moet afleggen om van je woonplaats naar de plaats waar je werkt te gaan. Dat is niet noodzakelijk het kortste traject. Een langer traject kan om diverse redenen verantwoord zijn (snellere verplaatsing, minder gevaarlijk...).

3.3.3. De verzekeraar beslist of het om een arbeidsongeval gaat

Als de verzekeraar het ongeval niet als arbeidsongeval beschouwt, kun je het Fonds voor Arbeidsongevallen vragen een onderzoek in te stellen naar de beslissing van de verzekeraar. Bij betwisting kan de arbeidsrechtbank uitspraak doen. Op dit ogenblik zal een advocaat de zaak voor de rechter moeten brengen.

3.4. DE AANGIFTE VAN HET ONGEVAL

- Verwittig snel de werkgever
Bij een arbeidsongeval moet je zo snel mogelijk je werkgever verwittigen. Dat kan mondeling, eventueel met de hulp van een collega of kennis of schriftelijk per aange-tekende brief.
- Verzamel zo veel mogelijk bewijzen van het ongeval.
Getuigen, omstandigheden waarin het ongeval plaatsvond, bewijs van tewerkstelling, bewijzen van het uit te voeren werk, bewijzen van de arbeidsovereenkomst...

3.5. PROCEDURE

3.5.1. Aangifte bij de arbeidsongevallenverzekeraar

Door de werkgever

De werkgever moet het ongeval aangeven bij zijn verzekeraar binnen de 8 dagen vanaf de dag dat hij kennis nam van het ongeval. De verzekeraar stelt je binnen de 8 dagen op de hoogte van de aangifte door de werkgever. Als je dus binnen de 14 dagen nadat je werkgever op de hoogte werd gesteld geen bericht krijgt van de verzekering, dan betekent dit wellicht dat je werkgever geen aangifte deed.

Door de werknemer of door een naast familielid

Hier geldt de termijn van 8 dagen niet, maar ook hier gebeurt de aangifte het best zo snel mogelijk. Hoe langer je wacht, hoe minder bewijzen er zijn. Je kan terecht bij het Fonds voor arbeidsongevallen om te weten of en bij wie je werkgever verzekerd is. De familie (eventueel vanuit het buitenland) kan ook een advocaat mandateren om dit te doen.

3.5.2. Aangifte bij het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO)

Als de werknemer de verzekeraar niet kent, kan de aangifte gebeuren bij het Fonds voor Arbeidsongevallen. Zij gaan na of en bij welke verzekeraar de werkgever een verzekering heeft. Deze manier van werken is veel efficiënter en sneller dan te wachten op het achterhalen van de identiteit van de verzekeraar.

Let wel!

Bij clandestiene tewerkstelling gebeurt het vaak dat werkgevers ontkennen dat een werknemer bij hen in dienst was. Dan moet eerst nog de tewerkstelling bewezen worden. Het FAO heeft niet de bevoegdheid om zo'n onderzoek te doen. In dat geval moet de sociale inspectie eerst bepalen of er een tewerkstelling was en wie de verantwoordelijke werkgever is. Ondertussen kan je wel al het ongeval bij het FAO aangeven, maar zij zullen het dossier waarschijnlijk voorlopig klasseren in afwachting van het resultaat van het onderzoek van de sociale inspectie.

3.5.3. Na een arbeidsongeval met blijvend letsel of met de dood tot gevolg

De werkgever moet:

- het arbeidsongeval onmiddellijk aangeven aan de bevoegde regionale directie van Toezicht op Welzijn op het Werk;
- samen met de dienst voor preventie en bescherming op het werk een verslag opmaken over het ongeval;
- dit verslag binnen de 10 dagen bezorgen aan de bevoegde ambtenaar belast met het Toezicht op het Welzijn op het Werk;
- onmiddellijk maatregelen nemen zodat een gelijkaardig ongeval zich niet meer kan voordoen.

Als de werkgever dit niet doet, stap dan zo vlug mogelijk zelf naar de verzekeraar van de werkgever en het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO).

3.5.4. Hoe aangeven?

Via een **aangifteformulier** - zie onderstaande link

http://www.fao.fgov.be/site_nl/assure_social/indemnisation_at/comment_declarer/documents/AANGIFTEFORMULIER2008.pdf.

Als je de verzekeraar kent, kan je ook daar vragen om hun eigen aangifteformulier.

Per **brief** of per **e-mail**.

Staf de aangifte met alle mogelijke bewijsmiddelen:

- verklaringen van rechtstreekse of onrechtstreekse getuigen van het ongeval;
- een attest van de geneesheer, die zo snel mogelijk na het ongeval de letsels vaststelt;
- foto's en andere.

3.5.5. Beslissing van de verzekering binnen 30 dagen na aangifte

De verzekeraar heeft 30 dagen om het ongeval als arbeidsongeval te erkennen.

Indien de verzekeraar weigert het arbeidsongeval te erkennen moet het FAO daarvan verwittigd worden en in principe ook de mutualiteit van de werknemer. Aangezien deze evenwel niet is aangegeven, zal er geen ten laste neming zijn voor de medische zorgen. Het FAO zal in alle geval verwittigd worden.

Je kan dan vragen dat het FAO een onderzoek instelt naar de omstandigheden van het ongeval. Deze kan getuigen horen. Dit onderzoek kan de verzekeraar tot andere inzichten brengen.

Indien de verzekeraar (of het FAO bij niet-verzekering) weigert om het arbeidsongeval te erkennen, dan moet zo snel mogelijk de rechtbank worden gevat.

Daarbij heeft U absoluut een advocaat nodig.

Let wel!

Om verjaring te vermijden, moet de zaak binnen de 3 jaar voor de rechter worden gebracht. Deze termijn kan worden gestuit door het schrijven van een aangetekende brief best één maand voor het verstrijken van de verjaringstermijn van 3 jaar: een tweede termijn van 3 jaar begint dan te lopen.

3.6. VERGOEDINGEN

3.6.1. Vergoeding van de arbeidsongeschiktheid ingevolge het arbeidsongeval

De werknemer zal gedurende de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid (de periode dat hij niet kan werken omwille van de letsels veroorzaakt door het arbeidsongeval) dagelijkse vergoedingen ontvangen (voor alle dagen van de maand) ten belopen van 90 % van zijn loon. Indien de tewerkstelling illegaal was en niet werd vergoed conform de wettelijke salarisschalen, zal de vergoeding berekend worden op grond van het toepasbare barema van toepassing op de sector en de functie van de werknemer.

Indien bij de werknemer na de periode van tijdelijke ongeschiktheid een blijvende ongeschiktheden worden weerhouden, zullen deze vergoed worden in het kader van de definitieve arbeidsongeschiktheid. Een percentage ongeschiktheid zal worden toegekend en hij zal een som ontvangen van zijn referentie inkomen (bvb: 10 % van het inkomen), dat levenslang zal verschuldigd zijn nu het de beperking van het arbeidsvermogen vergoedt.

Geen andere schade wordt vergoed (bvb de morele schade). In bepaalde gevallen bv in geval van een ongeval van en naar het werk of een verkeersongeval zullen de andere aspecten van de schade ook kunnen worden vergoed, maar niet in het kader van de Wet op de arbeidsongevallen.

3.6.2. Soorten vergoeding

A. Het SLACHTOFFER heeft recht op:

- de terugbetaling van medische, heelkundige, farmaceutische en verplegingskosten;

B. De NABESTAANDEN

(man, vrouw, kind, ouder van een werknemer die slachtoffer werd van een dodelijk arbeidsongeval zijn rechthebbenden) hebben recht op:

- een tijdelijke rente of lijfrente;
- de terugbetaling van de begrafeniskosten;
- de terugbetaling van de kosten voor de overbrenging van het lichaam naar de plaats waar de familie het slachtoffer wenst te begraven.

04.

HET PROBLEEM VAN DE SCHIJNZELFSTANDIGEN

Als je in België als vreemdeling wil werken als zelfstandige en je hebt geen permanente verblijfsvergunning of bent geen onderdaan van een van de 27 EU-landen, dan moet je over een beroepskaart beschikken. Heb je die niet, dan ben je clandestien aan het werk. In tegenstelling tot werknemers, ben je hier als zelfstandige **zelf strafbaar** voor. Een beroepskaart kun je niet bekomen vanuit een niet-wettelijk verblijf in België.

Bij schijnzelfstandigheid beweren 2 partijen op zelfstandige basis samen te werken, maar in feite oefent een van hen prestaties uit onder gezag van de andere en is er dus sprake van een werknemer en werkgever. Op die manier proberen werkgevers de fiscale en sociale wetgeving te omzeilen. Wanneer prestaties uitgevoerd worden onder gezag, is dit een kenmerk voor een arbeidsovereenkomst, die voor de werkgever (degene die het gezag uitoefent) sociaalrechtelijke verplichtingen met zich meebrengt.

Bij schijnzelfstandigheid ontwijkt de werkgever:

- de socialezekerheidsbijdragen in het stelsel van de werknemers;
- de beschermende maatregelen van het arbeidsrecht rond bijvoorbeeld de arbeidsduur, minimumlonen en overuren.

4.1. DE SOCIALE INSPECTIE CONTROLEERT OP SCHIJNZELFSTANDIGHEID

Bij schijnzelfstandigheid zal de werknemer door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ambtshalve het systeem van werknemers toepassen op de schijnzelfstandige. De nalatige werkgever krijgt een hoge rekening gepresenteerd.

Bij discussie is de arbeidsrechtbank bevoegd. Doorgaans geeft de rechter voorrang aan de **kwalificatie die de partijen zelf aan de overeenkomst hebben gegeven**, maar hij is daar niet toe gebonden. De schijnzelfstandige moet het bewijs leveren dat er wel degelijk een arbeidsovereenkomst was.

Elementen die wijzen op schijnzelfstandigheid is één van de partijen die:

- bevelen geeft zonder inspraak van de andere partij;
- strikt toezicht houdt op de manier waarop het werk wordt uitgevoerd;
- eenzijdig de werkuren en de vakantiedagen bepaalt;
- verantwoording eist bij afwezigheid of arbeidsongeschiktheid.

De rechter kan de zelfstandige samenwerking dan herkwalficeren in een arbeidsovereenkomst.

De werkgever kan dan vervolgd worden voor de correctionele rechtbank omdat hij de wettelijke voorschriften van aangifte en betaling van de sociale zekerheidsbijdragen niet heeft vervuld. Dat is een sociaalrechtelijk misdrijf.

4.2. NADELEN VAN SCHIJNZELFSTANDIGHEID

Zelfstandigen moeten per kwartaal zelf socialezekerheidsbijdragen betalen. Het bedrag is een percentage van je netto-inkomen en is afhankelijk van je inkomenschaaf. Deze bijdragen kunnen hoog oplopen. Schijnzelfstandigen zijn niet altijd op de hoogte van deze plicht of geloven (verkeerdelijk) dat hun werkgever de socialezekerheidsbijdragen betaalt. Hierdoor hebben vele schijnzelfstandigen na verloop van tijd torenhoge schulden bij de overheid. Om deze socialezekerheidsbijdragen te betalen, moet je ingeschreven zijn in een socialeverzekeringsinstelling. Dit is wettelijk onmogelijk zonder beroepskaart, maar komt in de praktijk toch voor. Op dat moment volgt de socialeverzekeringsinstelling de regels niet.

De voordelen (pensioen, ziekte- en invaliditeitsuitkeringen...) van de sociale zekerheidsbijdragen zijn beperkter voor (schijn) zelfstandigen dan voor werknemers. Een (schijn)zelfstandige is niet verzekerd door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever.

4.2.1. Schulden bij de RSVZ

Wanneer de bijdragen niet betaald werden, kan je hierdoor al snel een schuld opbouwen van enkele duizenden euro's. De zelfstandige is zelf verantwoordelijk voor die schuld, ook al had iemand anders beloofd om ze te betalen. Er zijn twee manieren om dit te verhelpen:

- Binnen de RSVZ is er een commissie die beslist over de schulden van zelfstandigen die niet meer in staat zijn om te betalen. Als je niet kunt bewijzen dat je eigenlijk een werknemer was, kun je aan jouw socialeverzekeringsinstelling vragen om je dossier over te maken aan deze commissie, met de vraag om een 'vrijstelling van betaling' te bekomen. Leg uit waarom je niet kunt betalen. De commissie beslist dan of

ze de schuld al dan niet zal verminderen of annuleren. Dit kan enkel voor de schuld van de 4 trimesters die je aanvraag voorafgaan of erop volgen! Beroep tegen een beslissing van deze commissie kan enkel in de vorm van een annulatieberoep bij de Raad van State binnen de termijn van 60 dagen, Wetenschapsstraat 33 te 1040 BRUSSEL.

- Als je voldoende bewijzen hebt, kun je proberen je zelfstandigenstatuut te annuleren. Hieronder leggen we de procedure verder uit. Als het zelfstandigenstatuut geannuleerd wordt, wordt de schuld bij de RSVZ ook geannuleerd. Er ontstaat dan een schuld bij de RSZ, maar die moet de werkgever betalen.

4.3. HOE VOORKOM JE EEN STATUUT ALS SCHIJNZELFSTANDIGE?

Laat je overeenkomst nalezen door iemand met kennis van zaken!

Lees de kleine lettertjes want kwaadwillige werkgevers vertellen niet dat je als zelfstandige werkt.

Wees op je hoede bij een 'aannemingsovereenkomst'. Daarin staat dat je als zelfstandige werkt. Als men vennoot wordt van een organisatie door aandelen al dan niet tegen betaling te kopen en je werkt ook voor hetzelfde bedrijf, dan wordt je 'werkende vennoot'. In die omstandigheden word je altijd verondersteld als zelfstandige te werken. Om dit ongedaan te maken, moet je in de statuten van het bedrijf nagaan hoe dit is georganiseerd.

4.4. SCHIJNZELFSTANDIGHEID ONGEDAAN MAKEN

Om schijnzelfstandigheid ongedaan te maken, moet je een klacht indienen bij de Sociale inspectie. Als je klacht indient bij de Sociale inspectie, informeer dan bij een gespecialiseerde dienst (vakbond of OR.C.A.). Vaak heb je een advocaat nodig die ervoor zorgt dat de juiste procedures worden gevolgd, zodat jij krijgt waarop je recht hebt. De Sociale inspectie zal via een uitgebreid interview proberen vast te stellen of je een werknemer dan wel een zelfstandige was. Ze zullen dus nagaan of er sprake was van gezag in de relatie tussen jou en je werkgever/opdrachtgever.

Deze criteria hebben we hierboven beschreven, maar zijn in de praktijk niet altijd even duidelijk. Ze worden geïnterpreteerd met heel wat nuances. Bovendien volstaat één criterium niet om te bepalen of je een werknemer of zelfstandige was. Alle criteria zullen samen bekeken worden. Let in je verhaal op de volgende elementen:

- Wie betaalt, hoe wordt er betaald, en wie bepaalt hoeveel je verdient?
- Als je eerst werknemer was en nadien zelfstandige, is er dan iets veranderd aan je werksituatie nadat je zelfstandige werd?
- Als er zowel werknemers als zelfstandigen aan het werk zijn, is er een verschil tussen die twee groepen?
- Ben je afhankelijk van een enkele 'klant' (dit is dan je werkgever)? Zou je in staat zijn om voor andere klanten te werken (bv. spreek je de taal enz.)?
- Wie betaalt de socialezekerheidsbijdragen? Wie doet je boekhouding? Geef je zelf je belastingen aan?
- Kan je zelf kiezen wanneer je begint te werken en wanneer je stopt? Moet je toestemming vragen aan iemand als je eens niet wilt komen werken?

- Welke instructies krijg je van je werkgever/klant? Wat gebeurt er als je die instructies niet opvolgt?

Opgepast: het is niet vanzelfsprekend dat je eerst aanvaardt om als zelfstandige te werken, en dit dan wil veranderen op het moment dat je in de problemen komt. Leg goed uit waarom je eerst het zelfstandigenstatuut hebt aanvaard, en waarom je je hebt bedacht. Na dit onderzoek zal de Sociale inspectie het dossier overmaken aan de RSZ. Als de RSZ beslist dat je eigenlijk inderdaad een werknemer was, zal het zelf aan de werkgever vragen om socialezekerheidsbijdragen te betalen (voor werknemers). Socialezekerheidsbijdragen (voor zelfstandigen) die je zelf eventueel te veel betaald hebt, kun je dan terugkrijgen. Met de beslissing van de RSZ kun je ook andere rechten die je als werknemer hebt, opeisen voor de rechtbank.

Je kan ook naar de arbeidsrechter stappen om je overeenkomst te laten herkwalficeren.

Let wel!

Dit is een erg lange burgerlijke procedure voor de arbeidsrechtbank die vaak niet tot het gewenste resultaat leidt. De volledige bewijslast ligt bij de werknemer. In de praktijk is het bewijzen van schijnzelfstandigheid vaak onbegonnen werk. Daarom is voorkomen beter dan genezen.

Wens je niet-betaald loon of andere vergoedingen op te eisen, dan zal je een burgerlijke procedure voor de arbeidsrechtbank moeten voeren zoals eerder beschreven.

05.

MODELLEN

40

MODELFORMULIER 1: ingebrekestelling

MODELFORMULIER 2: benadeelde partij

MODELFORMULIER 3: klacht met burgerlijke partijstelling bij de onderzoeksrechter

MODELFORMULIER 4: mandaat hulpverlener

INGEBREKESTELLING

Aangetekend, datum, plaats

Geachte Mevrouw, Heer

Ik word geconsulteerd door mijnheer/mevrouw _____ die bij U als _____ was tewerkgesteld gedurende de periode _____.

Uit het dossier dat mijnheer/mevrouw _____ mij voorlegt, blijkt dat U nog lonen verschuldigd bent. Mijnheer/mevrouw _____ mocht slechts een gedeeltelijke betaling van uwenwege ontvangen. Reeds meerdere malen verzocht mijnheer/mevrouw U over te gaan tot betaling. U gaf echter geen gevolg aan deze verzoeken.

Mijnheer/Mevrouw _____ legt mij intussen concreet het overzicht voor van de door U nog onbetaalde lonen:

- _____
- _____

Dit komt neer op een bedrag van _____ euro.

Verrekend met de reeds door U betaalde bedragen op _____ en _____ blijft er nog een openstaande schuld van een TOTAAL van € _____.

Ik dank over te gaan tot de betaling van deze verschuldigde sommen aan mijnheer/mevrouw _____ en dit binnen de _____ dagen (betalingwijze specificeren).

Ik deel U mede geen enkele verdere correspondentie te zullen voeren in geval van niet-betaling binnen de gestelde termijn en mevrouw/mijnheer _____ zal onmiddellijk overgaan tot de dagvaarding voor de bevoegde rechtbank, aangezien reeds een formele ingebrekestelling werd gedaan.

Mijn cliënte of mevrouw/mijnheer _____ wenst U aldus een allerlaatste kans te geven U minnelijk van deze bedragen te kwijten zonder dat de verschuldigde intresten worden opgevorderd en teneinde de kosten, inclusief de kosten van erelonen van een raadsman, te vermijden.

Uw eventueel stilzwijgen laat mijn cliënt geen andere keuze.

Dit schrijven wordt aan U gericht onder voorbehoud van alle rechten en zonder enige nadelige erkenning.

In de hoop Uw betaling tegemoet te zien,

Met de meeste hoogachting,

(naam en handtekening)

VERKLARING VAN BENADEELDE PERSOON

Geachte Heer, Mevrouw

Geeft U met eerbied te kennen:

(identiteit van de klager + geboorteplaats en datum + beroep)

,hierna genoemd "benadeelde", hebbende als raadsman

(eventueel de naam van de advocaat als je reeds een advocaat hebt gekozen)

Dat voormelde benadeelde verklaart schade geleden te hebben veroorzaakt door het hierna omschreven misdrijf:

FEITEN

(korte samenvatting van de feiten: wie, wat, wanneer, waarom hoe, waar)

DE AARD VAN DE SCHADE

(korte samenvatting van de schade bv. verwondingen met tijdelijk of blijvend letsel, materiële schade, esthetische schade, verlies van een kans)

PERSOONLIJK BELANG

(bv. de melding dat u zelf slachtoffer bent van de voormelde schade of ouder bent van het slachtoffer, of verantwoordelijk bent voor het slachtoffer, of medeslachtoffer bent)

REDENEN WAAROM HET U BEHAGE

akte op te stellen van deze verklaring om deze bij het dossier te voegen; de benadeelde en zijn voormelde raadsman op de hoogte te stellen van de evolutie van het dossier, waaronder seponering, reden van seponering, het instellen van een gerechtelijk onderzoek en de bepalingen van rechtsdag voor raadkamer, onderzoeks- en vonnisgerecht.

Aldus gedaan te _____ *(plaats)* op datum zoals voormeld.

Met de meeste hoogachting,

Datum,

(naam en handtekening)

NOTA VAN BURGERLIJKE PARTIJSTELLING BIJ DE ONDERZOEKSRECHTER

Mijnheer/Mevrouw de onderzoeksrechter,

Ondergetekende, _____, wonende te _____ (volledig adres), die voor alle betekeningen keuze van woonplaats doet bij _____ (indien klager woont buiten gerechtelijk arrondissement waar het onderzoek wordt gevoerd, zal hij woonplaats kiezen bij bv. een advocaat, een gerechtsdeurwaarder, eender welke particulier) te _____ (volledig adres) hierna genoemd 'burgerlijke partij', doet hierbij aangifte tegen de vennootschap _____ (benaming, adres maatschappelijke zetel, handelsregisternummer) en haar bestuurders/zaakvoerders.

De feiten zijn de volgende _____ (omstandig en duidelijk feitenrelaas).
Deze feiten worden strafbaar gesteld door (naargelang de zaak en de feiten concreet aan te geven):

- artikel 491 e.v. SW. (misbruik van vertrouwen), artikel 496 e.v. SW. (oplichting en bedriegerij). (In voorkomend geval ... artikel 193 e.v. SW. (valsheid in geschrifte).
- Het niet-betalen van loon maakt een misdrijf uit strafbaar gesteld door:
 - * de strafbepalingen van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten (o.a. artikel 42,1o) en de paritaire comités en de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.
 - * Overeenkomstig art. 9 -11 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (Loonbeschermingswet) moet het loon op gezette tijden worden uitbetaald.

(eventueel):

Van deze feiten werd er aangifte gedaan bij _____ (politiedienst waarbij aangifte werd gedaan), die een proces-verbaal opstelde gekend onder nummer _____ (nummer proces-verbaal).

Ik wens uitdrukkelijk schadeloos gesteld te worden voor de schade voortvloeiend uit voornoemde feiten en vraag akte van mijn burgerlijke partijstelling.

Om deze redenen behage het de onderzoeksrechter het onderzoek te willen voeren naar de bovenvermelde feiten en de huidige burgerlijke partijstelling te akteren, teneinde de burgerlijke partij in de loop van de procedure de concrete begroting van zijn schade te laten bepalen.

Aldus gedaan te _____ (plaats) op _____ (datum)

Met de meeste hoogachting

(naam en handtekening)

MANDAAT HULPVERLENER

Hierbij geef ik,

(naam persoon)

mevrouw/mijnheer

(naam hulpverlener)

de toestemming in mijn naam alle nuttige inlichtingen in te winnen aangaande mijn dossier bij de Dienst Vreemdelingenzaken,

(aan te vullen)

O6. BIJLAGEN

WETGEVING

Algemeen

- De Wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen
- Koninklijk Besluit van 8 oktober 1981 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen
- Wet van 3 juli 1978 aangaande de Arbeids-overeenkomst
- Arbeidswet van 16 maart 1971
- Wet van 12 april 1965 in verband met de Bescherming van het Loon van Werknemers
- Wet van 10 april 1971 op de Arbeidsongevallen

Buitenlandse werknemers

- Wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers (Buitenlandse Arbeidskrachtenwet, B.A.W.) Belgisch Staatsblad van 21 mei 1999) en KB van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 6 februari 2003 (Belgisch Staatsblad van 27 februari 2003)
- Koninklijk Besluit van 7 oktober 2009 houdende bijzondere bepaling met betrekking tot de tewerkstelling van sommige categorieën van buitenlandse werknemers (Belgisch Staatsblad van 14 oktober 2009)
- Koninklijk Besluit van 22/12/2009 tot wijziging van artikel 17 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers (i.v.m. asielzoekers)
- Wet van 19 februari 1965 betreffende de uitoefening van een zelfstandige beroepsactiviteit door vreemdelingen
- Koninklijk Besluit van 2 augustus 1985 houdende de uitvoering van de Wet van 19 februari 1965 betreffende de uitoefening van een zelfstandige beroepsactiviteit door vreemdelingen
- Koninklijk Besluit van 27 november 2002 houdende de uitvoering van de Wet van 19 februari 1965 betreffende de uitoefening van een zelfstandige beroepsactiviteit door vreemdelingen
- Wet van 13 april 1995 houdende bepalingen tot bestrijding van de mensenhandel en van de mensensmokkel

O7. ADRESSEN

VZW “PAYOKE”

Leguit 4 - 2000 Antwerpen

T 03 201 16 90

F 03 233 23 24

www.payoke.be

VZW “PAG-ASA”

Cellebroersstraat 16b - 1000 Brussel

T 02 511 64 64

F 02 511 58 68

www.pagasa.be

ASBL “SÛRYA”

Rue Trappé 9 - 4000 Liège

T 04 232 40 30

F 04 232 40 39

info@asblsurya.be

46

HET FONDS VOOR SLUITINGEN VAN ONDERNEMINGEN

Adres briefwisseling: Keizerslaan 7 - 1000 Brussel

Bezoekadres: Gasthuisstraat 31 - 1000 Brussel

Openingsuren

8u30 - 12u30 en 13u30 - 16u30 (tot 16u op vrijdag)

buiten deze uren, op afspraak

T 02 513 77 56

F 02 513 44 88

E-mail: fsoffe@fsoffe.fgov.be

FONDS VOOR ARBEIDSONGEVALLEN

Inspectiedienst

Troonstraat 100

1050 Brussel

T 02 506 84 11

F 02 506 84 15

E-mail: info@faofat.fgov.be

www.faofat.fgov.be/site_nl/home.html

Colofon

Auteur: Bob Brijs

Vormgeving: www.chocolatejesus.be

Kostprijs: € 10,00

Gedrukt op gerecycleerd papier

Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten - O.R.C.A. vzw

B - Gaucheretstraat 164 - 1030 Brussel

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

info@orcasite.be - www.orcasite.be

© O.R.C.A. vzw - Brussel, 18 december 2010



www.orcasite.be

Avec le soutien de:



Fonds  Triodos

Met dank aan de spaarders van Triodos Bank



MINISTÈRE DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE
MINISTERIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST



ÉGALITÉ DES CHANCES & DIVERSITÉ
GELIJKE KANSEN & DIVERSITEIT



MOOI | Maatschappelijke Integratie
LEVEN | Intégration Sociale