

TBS HA LOONSCHULD

DIRK DE PAUW
TOEZICHT OP DE SOCIALE WETTEN

Toezicht op de Sociale Wetten (TSW)

2

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

Contactcenter Vlaanderen

3

- Algemene vragen of informatie wetgeving - bevoegdheid TSW
- Tel: 02/235.55.55, mail: info.tsw@werk.belgie.be
- Telefonisch bereikbaar: maandag t.e.m. vrijdag van 9u00 tot 12u00 en van 14u00 tot 16u30
- Voor klachten, dossiergebonden vragen, neerleggen documenten of een persoonlijk onderhoud => regionale directies
- Adressen, contactgegevens en ambtsgebieden Directies TSW -> www.werk.belgie.be > [Over de FOD](#) > [Organigram](#) > [Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten](#) > Externe directies Toezicht op de Sociale Wetten

Definitie terbeschikkingstelling (TBS)

4

Personeel uitlenen aan een gebruiker, die er (een deel) van het werkgeversgezag over uitoefent.

- 3 partijen: werknemer - uitlener - gebruiker
- Meest gekende vorm TBS = uitzendarbeid
- Cruciale elementen
 - ▣ uitlenen van personeel
 - ▣ overdracht werkgeversgezag

Toegestane en verboden TBS

5

- ***Het is een werkgever verboden om de door hem in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt, behoudens de in de wet voorziene uitzonderingen.***

- **Wettelijke basis:**
 - ▣ Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (B.S. 20.08.1987, -> vanaf de nu Wet van 24 juli 1987) en haar uitvoeringsbesluiten
 - ▣ Cao's van de NAR aangaande uitzendarbeid
 - ▣ Sectorale cao's aangaande uitzendarbeid

Toegestane TBS

6

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

Toegestane TBS

Uitzendarbeid

7

- Enkel door erkend uitzendbureau (bouw -> speciale erkenning)
- Erkenning = regionale bevoegdheid
- Wie is erkend voor Vlaanderen ? -> www.werk.be
- Soms geheel of gedeeltelijk verbod bepaalde sector en/of functie
- Slechts 4 motieven
- Steeds tijdelijke tewerkstelling
- Soms procedures voorzien

Toegestane TBS

Uitzendarbeid: motieven

8

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

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

Toegestane TBS

Uitzendarbeid: algemene regels

9

- Principe: ***De uitzendkracht heeft dezelfde rechten als was hij een vaste werknemer van de gebruiker***
- Gebruiker is strafrechtelijk verantwoordelijk voor de correcte toepassing van de wetgeving en reglementering aangaande de tewerkstelling en de bescherming van de arbeid op de plaats van tewerkstelling (o.a. arbeidsduurwetgeving, uurroosters, deeltijdse arbeid, arbeidsreglementen, overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten).
- Niet naleven regels uitzendarbeid (motieven, procedures, termijnen) =>
 - ▣ verboden TBS
 - ▣ uitzendkracht wordt als werknemer van de gebruiker beschouwd met arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin van de uitvoering van de arbeid

Verboden TBS

10

- = **uitoefenen werkgeversgezag over WN's (onder)aannemer, behoudens de wettelijke uitzonderingen**
werkgeversgezag = **gezag dat normaal aan de werkgever toekomt**

- behoudens
- 1) verplichtingen inzake welzijn op het werk -> geen probleem
- 2) **instructies die door de derde worden gegeven in uitvoering van de overeenkomst die hem met de werkgever verbindt**, inzake arbeids- en rusttijden
- 3) - **instructies die door de derde worden gegeven in uitvoering van de overeenkomst die hem met de werkgever verbindt**, inzake de uitvoering van het overeengekomen werk
- 4) **instructies die door de derde worden gegeven in uitvoering van een geschreven overeenkomst tussen de derde en de werkgever**, op voorwaarde dat in deze geschreven overeenkomst **uitdrukkelijk en gedetailleerd** is bepaald welke instructies precies door de derde kunnen worden gegeven aan de werknemers van de werkgever, dat dit instructierecht van de derde **het werkgeversgezag van de werkgever op geen enkele wijze uitholt** en dat de **feitelijke uitvoering** van deze overeenkomst volledig overeenstemt met de uitdrukkelijke bepalingen van voormelde geschreven overeenkomst.

- Kern onderzoek: Aanneming <-> verboden TBS (ergste vorm = koppelbaas)

Bespreking art. 31 § 1 tweede lid

11

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

Bespreking art. 31 § 1 tweede lid

12

□ ***Arbeids- en rusttijden***

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

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

Bespreking art. 31 § 1 tweede lid

13

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

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

Het gaat dan om de uitvoering van algemene richtlijnen aangaande planning van de werf, levering van materialen, naleving werftucht (zonder evenwel sanctionerend te kunnen optreden = werkgeversgezag). Indien een werknemer niet voldoet (bv. geleverde metselwerk van een metser voldoet niet) mag men deze enkel doen ophouden. Men mag hem niet van de werf sturen (= werkgeversgezag) maar men moet de betrokken werkgever contacteren die de uiteindelijke beslissing neemt.

Bespreking art. 31 § 1 tweede lid

14

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

Gevolgen verboden TBS

15

- **Betrokken werknemer wordt als een werknemer van de gebruiker beschouwd => de gebruiker draagt de strafrechtelijk verantwoordelijkheid als werkgever.**
- PJ tegen gebruiker én uitlener (strafrechtelijke vervolging of adm. geldboete)
- PJ gebruiker: voor verboden TBS (niveau 3), voor niet-aangifte Dimona (niveau 4) en voor eventuele andere inbreuken op de wetgeving aangaande tewerkstelling van personeel (bv. arbeidskaart, arbeidsduur, deeltijdse arbeidsovereenkomst, ...)
- PJ uitlener: voor verboden TBS (niveau 3)
- Hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen lonen, vergoedingen en voordelen (art. 31 § 4 van de Wet van 24 juli 1987)
- Eventueel boetes regionale overheden voor niet-erkend uitzendactiviteiten
- Ook mededaders kunnen vervolgd worden
- Verbeurdverklaring onwettelijk verkregen vermogensopbrengst

De sanctieniveaus in het Sociaal Strafwetboek

16

- Sancties na opdecimen (x8 vanaf 1/1/2017)
- Strafrechtelijke geldboetes

Sanctie niveau	Gevangenisstraf	Inbreuk gepleegd na 31/12/2011	Inbreuk gepleegd na 31/12/2016
niveau 1			
niveau 2		van 300 tot 3000€	van 400 tot 4.000€
niveau 3		van 600 tot 6.000€	van 800 tot 8.000€
niveau 4	hetzij 6 maanden tot 3 jaar	en/of van 3600 tot 36.000€	van 4.800 tot 48.000€

- Administratieve geldboetes

Sanctie niveau	Inbreuk gepleegd na 31/12/2011	Inbreuk gepleegd na 31/12/2016
niveau 1	van 60 tot 600€	van 80 tot 800€
niveau 2	van 150 tot 1.500€	van 200 tot 2.000€
niveau 3	van 300 tot 3.000€	van 400 tot 4.000€
niveau 4	van 1800 tot 18.000€	van 2.400 tot 24.000€

- Een administratieve geldboete en een strafrechtelijke geldboete kunnen nooit *samen* worden opgelegd voor dezelfde inbreuk

Hoe mistoestanden herkennen ?

17

- Wijze waarop firma zich aanbiedt
- Marktconforme prijzen , referenties , geldige KBO-nummers
- Onaangepaste en slechte werkkledij op bouwplaats
- Manier waarop werk georganiseerd wordt (hoe worden WNs opgeroepen, wie is de feitelijke baas, ...)
- Gedetacheerden : geldig L1-document aanwezig ?
- Gedetacheerden : geldig A1-document aanwezig ?
- Aanwezigheidsregistratie in regel ?

TBS – houding van de inspectie

18

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

Hoofdelijke aansprakelijkheid loonschuld (HAL)

19

- Opdrachtgever/aannemer kan hoofdelijk aansprakelijk gesteld worden voor loonschuld onderaannemer (nettoloon + RSZ en fiscale bijdragen) voor prestaties in België (ook van gedetacheerden)
- 3 vormen
 - ▣ “klassieke” HA loonschuld (sinds 16 april 2012)
 - ▣ HA loonschuld rechtstreekse contractant (sinds 30/12/2016)
 - ▣ HA loonschuld “illegale derdelanders” (sinds 04/03/2013)
- HA loonschuld a) en c) kan voor de *hele keten boven* de betrokken WG gelden !

Klassieke HA loonschuld

20

- Niet voor alle sectoren, wel voor de bouwsector.
- “Loonschuld” = **“op zwaarwichtige wijze tekortschieten in verplichting om het verschuldigde loon tijdig te betalen”** (o.a. niet- of niet-tijdig betalen loon, < minimumloon, onrechtmatige inhoudingen op loon, ...).
 - Het gaat om rechtstreekse verloning voor geleverde arbeid (dus niet opzegvergoeding, gelden bij uitdiensttreding).
- Mogelijke ketenaansprakelijkheid.
- Begrensde HA loonschuld:
 - pas na kennisgeving TSW van de loonschuld => toekomstig eisbaar loon
 - max. 1 jaar, ten vroegste ingaand 14 werkdagen na ontvangst kennisgeving TSW
 - enkel voor arbeid bij betrokken (hoofd)aannemer/opdrachtgever, *mits* bewijs hiervan (=> aanmoediging aanwezigheids- of tijdsregistratie)
- Ook voor gedetacheerde WNs.
- Ook betrokken werknemers kunnen HA loonschuld inroepen.
- HA loonschuld is **niet** van toepassing op de opdrachtgever- natuurlijke persoon die activiteiten voor privédoeleinden laat uitvoeren

Klassieke HA loonschuld

1. Kennisgeving door TSW

21

- loonnazicht TSW -> “loonschuld”
- kennisgeving loonschuld TSW naar één/meerdere/alle leden van de *actuele* keten waar de betrokken werkgever met loonschuld voor werkt (loonschuld kan dus van vroegere tewerkstelling bij een andere (hoofd)aannemer/opdrachtgever zijn
- kopie kennisgeving aan betrokken werkgever met loonschuld

Klassieke HA loonschuld

2. Aanplakking kennisgeving

22

- De betrokken werkgever met loonschuld: op alle plaatsen waar deze werkgever op het moment van de kennisgeving personeel tewerkstelt.
- De opdrachtgever(s)/aannemer(s) die de kennisgeving loonschuld krijgen: op alle plaatsen waar de betrokken werkgever met loonschuld op het moment van de kennisgeving in onderaanneming van de betrokken opdrachtgever(s)/aannemer(s) actief is.
- Niet-aanplakking = inbreuk niveau 2.
- Bedoeling: betrokken WNS op de hoogte brengen van de loonschuld.

Klassieke HA loonschuld

3. Betaling loonschuld

23

- HA loonschuld gaat in ten vroegste 14 werkdagen na ontvangst kennisgeving loonschuld TSW en kan maximum 1 jaar duren
=> *HA heeft enkel betrekking op loonschuld die ontstaat nà periode van 14 werkdagen na ontvangst kennisgeving TSW* (en heeft dus geen betrekking op loonschuld van vóór deze periode => het gaat **om toekomstig eisbaar loon**).
- Loon kan opgeëist worden door betrokken WNS of door TSW en dit via aangetekende aanmaning/vordering.
- HA heeft enkel betrekking op prestaties van de betrokken WN bij de betrokken hoofdelijke aansprakelijke *mits* de hoofdelijke aansprakelijke dit kan bewijzen (=> aanmoediging aanwezigheids- en tijdsregistratie).
- Geen tijdsregistratie/bewijs prestaties
=> bij vordering WN -> aansprakelijkheid heeft betrekking op volledig nog niet betaalde deel van het loon van de betrokken WN
=> bij vordering TSW => aansprakelijkheid heeft betrekking op nog niet betaalde deel van het loon van alle WNS die in de aanmaning staan, zij het wel berekend volgens een bepaald percentage
- Loonschuld moet betaald zijn binnen een termijn van vijf werkdagen na verzending van aanmaning/vordering, niet betalen = inbreuk niveau 2.

Klassieke HA loonschuld

4. Mogelijke reacties

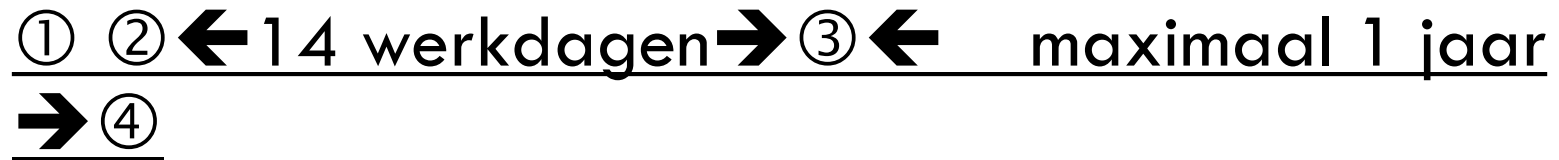
24

- Loonschuld wordt spontaan vereffend door betrokken werkgever.
- Opdrachtgever(s)/aannemer(s) manen werkgever met loonschuld aan om loonschuld te vereffenen.
- Opdrachtgever(s)/aannemer(s) vereffenen loonschuld zélf en verrekenen dit bij betaling facturen aan werkgever met loonschuld.
- Opdrachtgever(s)/aannemer(s) verbreekt werkrelatie met betrokken werkgever met loonschuld (eventueel contractueel te bepalen).
- Opdrachtgever(s)/aannemer(s) doen niets => risico op HA voor toekomstige loonschulden.

Klassieke HA loonschuld

Schematische voorstelling

25



← *Periode HA loonschuld*



- ① = vaststelling loonschuld TSW
- ② = kennisgeving HA loonschuld
- ③ = 14 dagen na kennisgeving HAL: aanvang HAL
- ④ = einde HAL, maximaal 1 jaar later

Klassieke HA loonschuld

Schematische voorstelling

26



- ① aanvang periode HA loonschuld (duur max. 1 jaar)
- ② aanmaning/vordering betaling nieuwe loonschuld
- ②-③ aanvang + einde periode vereffening loonschuld
② (5 werkdagen na aanmaning vordering)
- ④ einde periode HA loonschuld (max. 1 jaar na aanvang periode)

Scenario's klassieke HA loonschuld

27

- Scenario 1: loonschuld wordt vereffend binnen periode van 14 werkdagen na ontvangst kennisgeving loonschuld TSW => zaak opgelost.
- Scenario 2: loonschuld wordt niet vereffend maar samenwerking wordt verbroken voor aanvang termijn HA loonschuld => geen HA loonschuld.
- Scenario 3: loonschuld wordt niet vereffend maar er is geen loonschuld voor de periode vanaf aanvang termijn HA loonschuld => geen HA loonschuld.
- Scenario 4: loonschuld wordt niet vereffend én er ontstaat loonschuld voor de periode vanaf aanvang termijn HA loonschuld => HA loonschuld.

HA loonschuld rechtstreekse contractant

28

- enkel voor loonschulden van de **rechtstreekse opdrachtgever/aannemer** en voor **activiteiten in de bouwsector**.
- *Activiteiten in de bouwsector* =
 - ▣ activiteiten die behoren tot bevoegdheid Paritair Comité voor het bouwbedrijf (PC 124.00);
 - ▣ activiteiten die beschouwd worden als werken in onroerende staat in de zin van art. 20 § 2 van het KB nr.1 van 29/12/1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde én die behoren tot bevoegdheid het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111.00), het Paritair Comité voor de schoonmaak (121.00), het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (PC 126.00) en het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (PC 149.01).

HA loonschuld RC

1. Algemeen

29

- Het verschuldigd loon = **“het loon dat verschuldigd is aan de werknemer maar dat nog niet werd betaald, met uitzondering van de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.”**
= in hoofdzaak om de rechtstreeks met de arbeid gerelateerde verloning ((over)loon, premies ed).
- ≠ definitie klassieke HA loonschuld !
- Enkel betrekking op de loonschuld voor de prestaties die voor de rechtstreekse opdrachtgever/aannemer gepresteerd werden.
- Ook voor gedetacheerde WNs.
- HA loonschuld RC is **niet** van toepassing op de opdrachtgever- natuurlijke persoon die activiteiten voor privédoeleinden laat uitvoeren.

HA loonschuld RC

2. Procedure

30

- HAL RC geldt in principe automatisch. Er is in se geen aparte kennisgeving vereist.

De HAL RC kan evenwel niet ingeroepen worden als de rechtstreekse opdrachtgever/aannemer een door beide partijen ondertekende **schriftelijke verklaring** heeft waarin

- de opdrachtgever/aannemer aan zijn (onder)aannemer de coördinaten meedeelt van de internetsite van de FOD WASO waarin de inlichtingen betreffende het verschuldigd loon zijn opgenomen, en;
 - de betrokken (onder)aannemer bevestigt dat hij het verschuldigd loon aan zijn werknemers betaalt en zal betalen.
- Deze verklaring (bevrijdingsbeding) kan in de aannemingsovereenkomst of in een afzonderlijk document opgenomen worden. Er is geen wettelijke verplichting dat een dergelijke verklaring per werf dient opgesteld te worden.
- In geval van schriftelijke verklaring (bevrijdingsbeding) geldt de HAL RC **opnieuw** vanaf 14 werkdagen na het moment waarop de opdrachtgever/aannemer op de hoogte is dat de betrokken (onder)aannemer de lonen niet (volledig) uitbetaalde, en dit zélf indien hij in het bezit is van een voornoemde schriftelijke verklaring. Een schriftelijke kennisgeving door TSW inzake loonschuld voldoet als kennisgeving.

3. Kennisgeving door TSW

- Loonnazicht TSW -> “loonschuld”.
- Kennisgeving loonschuld TSW naar HA.
- Kopie kennisgeving aan betrokken werkgever met loonschuld.
- De betrokken werkgever dient een afschrift ervan aan te plakken op de plaatsen waar activiteiten in de bouwsector worden uitgevoerd door de werknemers voor wie er een loonschuld is.
- Indien de werkgever deze aanplakking niet doet, dan dient de hoofdelijk aansprakelijk gestelde dit te doen.

De bedoeling van de uithanging van de kennisgeving is dat de betrokken werknemers (en hun eventuele vertegenwoordigers) op de hoogte gebracht worden van de loonschulden.

4. Omvang

32

- **Geen schriftelijke verklaring**
=> HAL RC voor *alle loonschulden die in het kader van de betrokken aannemingsovereenkomst voor de betrokken opdrachtgever gepresteerd werden; óók deze uit het verleden.*
- **Wel schriftelijke verklaring**
=> HAL RC pas *vanaf 14 werkdagen na het moment waarop de opdrachtgever op de hoogte is van de loonschuld + HAL RC enkel voor de loonschuld voor de prestaties die vanaf dan voor de betrokken opdrachtgever gepresteerd worden.*

HA loonschuld RC

5. Periode

33

- niets bepaald \Rightarrow in principe onbeperkt in tijd.

HA loonschuld illegale derdelander

1. Algemeen

34

- *Illegaal verblijvende onderdanen van derde landen” = onderdanen niet-EU-lidstaat, of staat die niet onder het Europees gemeenschapsrecht m.b.t. het vrij verkeer valt (Schengen), én die illegaal in België verblijven.*
(om praktische redenen: “illegale derdelanders”)
- HA loonschuld illegale derdelanders heeft betrekking op **“het loon dat aan de illegale derdelander verschuldigd is maar nog niet betaald werd, met uitzondering van de vergoedingen waarop de betrokken WN recht heeft ingevolge de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.”**
- ≠ definitie klassieke HA loonschuld !
- De HA loonschuld voor illegale derdelanders geldt voor **alle sectoren.**
- HA loonschuld kan ook ingeroepen worden door illegale derdelander of door erkende instellingen (vb. vakbond, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme),
- HA loonschuld illegale derdelanders is **niet** van toepassing op de opdrachtgever- natuurlijke persoon die activiteiten voor privédoeleinden laat uitvoeren.

HA loonschuld illegale derdelander

2. Tegen wie?

35

- - geen keten: enkel tegen de directe opdrachtgever/aannemer voor wie de betrokken werkgever in rechtstreekse onderaanneming werkt,
 - keten : tegen éénieder die zich in de keten boven de betrokken werkgever met loonschuld bevindt, inclusief de initiële opdrachtgever(s) en hoofdaannemer(s)
- behoudens** wanneer deze een **schriftelijke verklaring** van de betrokken (onder)aannemer heeft waarin staat dat deze geen illegale derdelanders tewerkstelt of zal tewerkstellen.
- De HA geldt evenwel **opnieuw** vanaf het moment dat de opdrachtgever en/of hogere (onder)aannemer op de hoogte gebracht wordt dat de betrokken (onder)aannemer illegale derdelanders tewerkstelt, en dit zélf indien hij in het bezit is van een schriftelijke verklaring van de betrokken (onder)aannemer waarin staat dat deze geen illegale derdelanders tewerkstelt of zal tewerkstellen. Het bewijs van de kennisgeving dat de (onder)aannemer illegale derdelanders tewerkstelt, kan door alle middelen van recht worden geleverd (bvb. door schriftelijke kennisgeving ervan door TSW).

HA loonschuld illegale derdelander.

3. Omvang

36

- **Geen schriftelijke verklaring**
=> HAL voor *alle* loonschulden die in het kader van de betrokken aannemingsovereenkomst voor de betrokken opdrachtgever gepresteerd werden; óók deze uit het verleden.
- **Wel schriftelijke verklaring**
=> HAL vanaf *het moment* waarop de hoofdelijke aansprakelijke ervan op de hoogte was dat zijn betrokken (onder)aannemer één of meerdere illegale derdelanders tewerkstelde + HA enkel voor de loonschuld voor de prestaties die vanaf dan voor de betrokkene gepresteerd worden.

HA loonschuld illegale derdelander

4. Kennisgeving door TSW

37

- Kennisgeving loonschuld TSW naar HA.
- Kopie kennisgeving aan betrokken werkgever met loonschuld.
- De betrokken werkgever dient een afschrift ervan aan te plakken op de plaats(en) waar de inspectie vaststelde dat hij illegaal derdelanders tewerkstelde.
- Indien de werkgever deze aanplakking niet doet, dan dient de hoofdelijk aansprakelijk gestelde dit te doen.

De bedoeling van de uithanging van de kennisgeving is dat de betrokken werknemers (en hun eventuele vertegenwoordigers) op de hoogte gebracht worden van de loonschulden.

HA loonschuld illegale derdelander

5. Vereffening loonschuld

38

- Onmogelijk om het aan de illegale derdelander nog verschuldigde loon rechtstreeks aan hem uit te betalen => uitbetaling via de Deposito- en Consignatiekas van de Algemene Administratie van de Thesaurie Administratie Betalingen van de FOD Financiën.
- In de loonbeschermingswet zijn er geen specifieke regels opgenomen wanneer dit loon dient uitbetaald te zijn => algemene regels van toepassing.

HA loonschuld - voorrang

39

- De HAL RC is een bijzondere regeling en heeft voorrang op de algemene regeling HAL. De algemene HAL kan uiteraard wel nog ingeroepen worden voor *onrechtstreekse* onderaannemers verder onder in de keten.
- De HAL illegale derdelander is een bijzondere regeling en heeft voorrang op alle andere vormen van HAL.

Vragen of opmerkingen ?

40

Bedankt voor uw aandacht!

Dirk De Pauw
Sociaal inspecteur-directiehoofd
Toezicht op de Sociale Wetten
Savaanstraat 11/002 9000 Gent
0496/570.115
dirk.depauw@werk.belgie.be
www.werk.belgie.be