

WERKEN MET ONDERAANNEMERS



Transport
& Logistiek
Vlaanderen

NIETS IS WAT HET LIJKT....

Werken met onderaannemers wordt alsmaar strenger gereguleerd en gecontroleerd. Niet alleen nemen de wettelijke verplichtingen toe, ook de aansprakelijkheden en de bijhorende risico's zijn niet te onderschatten. Bovendien heeft de politiek het bestrijden van sociale fraude in de transportsector de komende jaren als prioriteit vooropgesteld.

Voor een transporteur is het van het grootste belang om te weten of hij correct samenwerkt met een onderaannemer, om problemen bij een controle te vermijden. De vervolgende instanties zijn trouwens extra op hun hoede wanneer er een buitenlandse onderaannemer betrokken is. Maar ook bij de samenwerking met een Belgische onderaannemer moeten de regels worden nageleefd.

We sommen alvast de belangrijkste valkuilen voor jullie op.

Valkuil 1:

De transporteur geeft instructies aan de chauffeurs van zijn onderaannemer

Als je een bepaalde opdracht toevertrouwt aan een andere transporteur, spreken we van onderaanneming. Een onderaannemer werkt zelfstandig en voor eigen rekening.

Je mag in principe dan ook geen rechtstreekse instructies geven aan de chauffeurs van jouw onderaannemer. Je kan wel in een aannemingsovereenkomst bepalen welke instructies je toch mag geven aan de chauffeurs van je onderaannemer. Deze instructies mogen niet zo ver gaan dat het gezag van de onderaannemer over zijn werknemers wordt uitgehold.

Een aannemingsovereenkomst is een absolute must om dit instructierecht vast te leggen. Als er geen schriftelijk instructierecht wordt overeengekomen mag je geen enkele instructie geven. Deze regels moeten beletten dat een onderaannemer zijn chauffeurs louter uitleent aan of plaatst bij een transporteur. Het uitleenen van personeel is in België verboden.

Het overtreden van dit verbod op het uitleenen van personeel heeft heel wat gevolgen: er ontstaat een arbeidsovereenkomst tussen de opdrachtgever en de werknemers van de onderaannemer, de opdrachtgever wordt aansprakelijk voor de lonen en sociale schulden, ... Bij een langlopende aanneming kan het bedrag dus oplopen! Zeker als het om een buitenlandse onderaannemer gaat die niet de Belgische minimumlonen betaalt aan zijn chauffeurs (zie verder).

Valkuil 2: het Belgisch arbeidsrecht, met inbegrip van het Belgisch minimumloon, wordt onterecht niet toegepast

Het is een misvatting dat bij internationaal transport uitgevoerd door een buitenlandse onderaannemer steeds het arbeidsrecht van de plaats van vestiging van deze onderaannemer van toepassing is.

Afhankelijk van de concrete omstandigheden kan het Belgisch arbeidsrecht van toepassing zijn op de werksituatie van de chauffeurs van een buitenlandse onderaannemer. Dit is zeker zo wanneer de samenwerking zo georganiseerd wordt dat de buitenlandse chauffeurs:

- Hun transportactiviteiten hoofdzakelijk verrichten vanuit de onderneming van de Belgische transporteur;
- Hun instructies en opdrachten in België ontvangen (vb.: rittenbladen, CMR's, verzekeringspapieren worden in België klaargelegd);
- Hun ritten telkens vertrekken en terugkeren naar de Belgische onderneming;
- Rijden met vrachtwagens die in België worden gestald, onderhouden en bijgetankt, etc.

Minimumloon

Wanneer het Belgisch arbeidsrecht van toepassing wordt verklaard, is dit vooral van belang op het vlak van de betaling van het loon. De chauffeur zal minstens het Belgisch minimumloon moeten verdienen. De berekening van het minimumloon in de praktijk is niet altijd even duidelijk, zeker niet wanneer de chauffeurs dagvergoedingen of andere kostenvergoedingen ontvangen.

Risico op vervolging

Wanneer de inspectiediensten tot de vaststelling komen dat voor de samenwerking met de buitenlandse chauffeurs het Belgisch arbeidsrecht en dus ook het Belgisch minimumloon betaald moet worden, zal in eerste instantie de buitenlandse werkgever van deze chauffeurs vervolgd kunnen worden. Als het bovendien ook om een verboden uitlening van chauffeurs zou gaan, zal ook de Belgische transporteur vervolgd kunnen worden.

Valkuil 3: het Belgisch socialezekerheidsrecht wordt onterecht niet toegepast

Het is een misvatting dat het socialezekerheidsstelsel van het land van vestiging van de buitenlandse onderaannemer altijd van toepassing is. Het toepasselijk socialezekerheidsstelsel zal normaal aangetoond kunnen worden met het formulier A1. Deze 'Verklaring betreffende de socialezekerheidswetgeving' zal het bewijs zijn dat een buitenlandse EU-werknemer onderworpen is aan de sociale zekerheid van het land van vestiging. De bevoegde instelling van die lidstaat levert dit formulier na aanvraag af.

In een recent arrest besliste het Europees Hof van Justitie dat een formulier A1 niet absoluut bindend is in het geval van fraude. Hierdoor kan een Belgische rechter beslissen dat het A1 formulier niet geldig is. En kan de Belgische RSZ proberen om achterstallige bijdragen te vorderen.

Een Belgische transporteur die samenwerkt met een buitenlandse onderaannemer zou zo voor een verrassing kunnen komen te staan.

De formulieren A1 zullen ook ongeldig zijn wanneer blijkt dat de buitenlandse onderaannemer een postbusvennootschap is.

Valkuil 4: niet naleven van diverse verplichtingen

Tot slot is het belangrijk om te wijzen op een aantal verplichtingen die een transporteur heeft ten aanzien van de onderaannemer of zijn werknemers:

- De transporteur mag geen instructies geven aan de werknemers van de onderaannemer waardoor deze een inbreuk zouden begaan op de regels m.b.t. lading, snelheid en rij- en rusttijden;
- De transporteur en de onderaannemer mogen geen vervoersovereenkomst sluiten tegen een ongeoorloofd lage prijs;
- De transporteur moet op het moment van het sluiten van de vervoersovereenkomst nagaan of de onderaannemer beschikt over een geldige vergunning;
- De transporteur moet de werknemers van de onderaannemer informeren over de loonvoorwaarden die op hen van toepassing zijn.

Het is duidelijk dat er in de transportsector heel wat valkuilen zijn bij het werken met een onderaannemer. Bij een controle zal een inspectiedienst steeds een kopie van de aannemingsovereenkomst opvragen. Het belang van een correct opgestelde onderaannemingsovereenkomst kan dan ook niet genoeg worden benadrukt.

COMMIT Advocaten

Joris De Keersmaecker en Lien Verhulst