PROGRAMMA
en
POSITION PAPERS

Rondetafelgesprek over uitbuiting en transport

op

23 november 2016

Tweede Kamer
DER STATEN-GENERAAL

Den Haag, 17 november 2016

Voortouwcommissie:	**vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid**
Volgcommissie(s):	vaste commissie voor Infrastructuur en Milieu
Activiteit:	**Rondetafelgesprek**
Datum:	woensdag 23 november 2016
Tijd:	10.00 - 13.00 uur
Openbaar/besloten:	openbaar
Onderwerp:	Rondetafelgesprek - Uitbuiting en transport

Agendapunt: **PROGRAMMA**

Blok 1: 10.00-11.00 uur
Wetenschappers/Inspectiediensten

Dhr. J. Cremers	Wetenschapper Tilburg University
Dhr. N. Agatz	Wetenschapper Erasmus Universiteit
Dhr. P. Neuteboom	Inspectie Leefomgeving en Transport
Dhr. R. de Boer	Inspectie SZW

Blok 2: 11.00-12.00 uur
Werknemers/Werkgevers

Dhr. E. Atema	FNV
Dhr. L. Koenders	Werknemersbelangenvereniging "Chauffeurstoekomst"
Dhr. J. Boeve	Transport Logistiek Nederland
Dhr. J. Sitskoorn	EVO

Blok 3: 12.00-13.00 uur
Internationaal perspectief

Dhr. H. Willems	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Federale Arbeidsinspectie te België
Dhr. S. Ackaert	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Federale Arbeidsinspectie te België
Dhr. R. de Boer	Inspectie SZW

Griffier: H.J. Post

POSITION PAPERS
Rondetafelgesprek op woensdag ***23 november 2016*** *over* ***uitbuiting en transport***

Blok 1 – 10.00-11.00 uur: Wetenschappers/Inspectiediensten

☒	Dhr. J. Cremers	Universiteit Tilburg
☒	Dhr. N. Agatz	Erasmus Universiteit Rotterdam
☐	Dhr. P. Neuteboom	Inspectie Leefomgeving en Transport
☐	Dhr. R. de Boer	Inspectie SZW

Blok 2 – 11.00-12.00 uur: Werknemers/Werkgevers

☒	Dhr. E. Atema	FNV
☐	Dhr. L. Koenders	Werknemersbelangenvereniging "Chauffeurstoekomst"
☒	Dhr. J. Boeve	Transport Logistiek Nederland
☐	Dhr. J. Sitskoorn	EVO

Blok 3 – 12.00.-13.00 uur: Internationaal perspectief

☒	Dhr. H. Willems	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Federale Arbeidsinspectie te België
☒	Dhr. S. Ackaert	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Federale Arbeidsinspectie te België
☐	Dhr. R. de Boer	Inspectie SZW

POSITION PAPER

Dhr. J. Cremers
Universiteit Tilburg

Schijnconstructies in het in

De transportsector maakt volgens *Jan Cremers* steeds vaker gebruik van allerlei schijnconstructies. Chauffeurs worden verplicht in dienst te treden van postbusfirma's in Cyprus om de kosten te drukken. Vakbonden ageren hier tegen. De constructies bestrijden is lastig omdat per geval een juridisch gevecht moet worden geleverd.

De afgelopen jaren heeft de crisis stevig toegeslagen in het internationale wegtransport, een sector waarin Nederland lange tijd een hoog (boven proportioneel) aandeel had. De transporteurs rijdend met een Nederlands kenteken verloren al terrein doordat hun vervoervolume tussen het eind van de jaren '90 en 2007 in absolute cijfers stabiliseerde, in een periode dat het wegvervoer in Europa in volume verdubbelde. Zodoende halveerde het percentuele aandeel van de Nederlandse transportsector in het Europese transport. Vooral de uitbreiding van de vervoersrelaties van en naar de nieuwe Oost-Europese markten bleef achter. In die jaren werd ook marktaandeel ingeleverd op het vervoer van en naar Duitsland en Spanje. Veel Nederlands bedrijven zochten hierop een antwoord door Oost-Europese vestigingen te openen, als wervingskantoor of als dochteronderneming die opereerde als volwaardige transportvestiging. Nederland werd één van de koplopers met vestigingen in Oost-Europa. Dit leidde tot een situatie waarbij, alles bij elkaar opgeteld, ongeveer een derde van het totale door Nederlandse bedrijven gerealiseerde volume werd opgebracht door die buitenlandse vestigingen.

Glossy websites

De economische crisis verhevigde de zoektocht naar goedkope arbeid. Het vestigen van buitenlandse dochters (die niet altijd het beoogde resultaat leverden en vaak het karakter van een postbusfirma hadden) kreeg navolging. In 2010/11 kwam nieuw aanbod op de markt. Meerdere transportondernemingen ontvingen brieven met de aanbieding het eigen personeel over te hevelen naar een buitenlandse 'dienstverlener' (gevestigd in bijvoorbeeld Cyprus) en de eigen chauffeurs vervolgens in te huren via deze bemiddelingsbureaus. Deze bureautjes werken met glossy websites in verschillende Europese talen en vanaf verschillende adressen in Europa. Onder verwijzing naar het gewijzigde Europese coördinatiestelsel van de sociale zekerheid (de Verordeningen 883/2004 en 987/2009 die 1 mei 2010 ingingen) bieden tussenpersonen aan om de rol van werkgever vanuit Cyprus over te nemen. De vroegere werkgever krijgt als klant maandelijks een factuur voor geleverde diensten. De chauffeurs die voor deze nieuwe klant (hun vroegere werkgever) rijden krijgen het minimumloon uitbetaald (belast in Nederland), alle andere toeslagen en betalingen (voor overwerk en dergelijke) worden nergens vermeld en niet belast (ook niet in Cyprus). Over dat minimumloon worden sociale premies betaald in Cyprus. De vroegere werkgever hoeft geen andere werkgeverslasten of bedrijfstakeigene kosten te betalen, laat staan de vakbondscontributie (in de briefwisseling wordt zelfs uitgerekend wat dit voordeeltje opbrengt!). De tussenpersonen presenteren zichzelf als 'flexibele, internationaal opererende ondernemers' met een grote ervaring in payrolling, vlootmanagement, loonadministratie en aanverwante diensten in de maritieme sector, hotel & catering en het internationale wegtransport. Personeel onderbrengen bij de

---

Jan Cremers is onderzoeker bij AIAS.

ternationale wegtransport

postbussen wordt gepresenteerd als een legale methode om fors te besparen op de loonkosten van Nederlandse chauffeurs, en dat allemaal door met de chauffeurs een Cypriotisch arbeidscontract af te sluiten (ook al leven ze er niet en zullen ze er nooit komen). Kortom, het gebruik van tussenpersonen levert veel op:

- lagere sociale premies;
- lagere (of geen) belastingpremies;
- geen werkgeverslasten, Arbo-bijdragen, loonindexering;
- geen arbeidsrelatie tussen 'klant' en chauffeur;
- geen tussenkomst van de vakbeweging.

Licentie zo geregeld

Het aanbod varieert; de ene mogelijkheid is het overhevelen van de chauffeursploeg, de andere het volledig onder Cypriotische vlag gaan rijden met 'neutrale' trucks. In beide gevallen dient uiteraard medewerking te worden verleend door het land van vestiging van de postbusfirma. Zo dient dat land ervan te worden overtuigd dat het gaat om een onderneming die beschikt over een licentie voor het internationale wegvervoer. Door de deregulering van het ondernemingsrecht worden deze ondernemingen slechts onderworpen aan een marginale toets, erkent ook minister Lodewijk Asscher in een brief aan de Tweede Kamer. Een licentie is dan ook zo geregeld. De tussenpersonen in een zaak (uit de Drechtstreek) kregen desgevraagd, zonder verdere controle, een licentie van het ministerie van Verkeer en Waterstaat waarin tegenover de Cypriotische autoriteiten werd verklaard dat de onderneming als bemiddelaar in het internationaal wegtransport erkend werd. Een vergelijkbare vergunning via de Duitse *Bundesagentur für Arbeit* moest het allemaal nog geloofwaardiger maken. De vrije vestiging van ondernemingen maakt het in Europa mogelijk kant-en-klare ondernemingen te kopen in een ander land zonder werknemers, met een kantooradres dat niet meer is dan een postbus en met verder geen omzet of activiteiten in het vestigingsland van de postbusfirma. Aldus kan met opportunistische 'witteboordencriminaliteit' veel geld verdiend worden.[1]

Slavenloon

De Europese vakbeweging, in Nederland met name FNV Bondgenoten, komt steeds vaker onregelmatigheden tegen en ageert fel tegen deze ontwikkeling. In gerechtelijke stappen beschuldigde FNV Bondgenoten in 2012 het transportbedrijf Van den Bosch van postbuspraktijken in Hongarije. De chauffeurs van de Hongaarse vestiging werkten voor de Nederlandse hoofdzetel, maar stonden op de loonlijst van een vestiging in Boedapest, op het adres van PricewaterhouseCoopers. Er waren geen vrachtwagens in Hongarije gestationeerd. De Nederlandse truckers werden voortdurend onder druk gezet vanwege de goedkopere 'Hongaarse route'. De Hongaarse vestiging heeft een halftime werknemer in dienst (met ouderschapsverlof!) en PricewaterhouseCoopers behandelt alle formaliteiten in Boedapest.

Berucht is het Duits-Lets bedrijf Dinotrans dat werknemers rekruteert op de Filippijnen. De Filippino's, die officieel niet eens de EU in mogen, zijn aangeworven via Letland, officieel omdat daar een tekort bestaat aan goed opgeleide internationale chauffeurs. Zo wordt het verbod op een EU-verblijf omzeild. Aangekomen in Letland worden de chauffeurs ingezet voor andere Europese transporteurs. In de financiële stukken erkent Dinotrans dat de chauffeurs een uurloon krijgen van € 2,36 – een slavenloon.[2]

Schaamlap

Dit alles heeft geleid tot een sterke neerwaartse druk op de lonen en arbeidsvoorwaarden. Afgezien van de belastingontduiking gaat het in vrijwel alle bemiddelingsgevallen om het ontkennen van een arbeidsrelatie met het bedrijf waar voor gereden wordt en de ontduiking van de bijbehorende

werkgeverslasten en sociale zekerheidspremies. Het rekruteren van goedkope arbeid is een 'business case' geworden, waarvoor de schaamlap wordt geleverd door gerenommeerde consultancyfirma's. Het resultaat, een doolhof van schijnconstructies over heel Europa van 'ready-made companies' die op de plank liggen voor ieder die wil (kosten rond de 500 euro), levert diverse wegen om nationale verplichtingen te omzeilen. Vrije vestiging, deregulering van ondernemingsrecht met weinig registratieverplichtingen en het feit dat er tegenwoordig slechts 1 cent startkapitaal nodig is om een Nederlandse BV op te richten, openen de deur voor schijnconstructies bij allerlei frauduleuze grensoverschrijdende transacties.

Daarbij wordt gebruik gemaakt van het feit dat het arbeidscontract zogenaamd een vrije keuze is, afgesloten met het 'officiële' adres in het vestigingsland van de tussenpersoon – met een fictieve firma in een obscuur kantoor in een land waar noch activiteiten, noch omzet plaatsvinden en het risico op controle is nagenoeg nihil. FNV Bondgenoten vond voorbeelden van chauffeurs die ineens op een buitenlandse loonlijst stonden, soms met medeweten, soms zonder, vaak onder druk van de 'oude' werkgever. Zo was er een werkgever die het volgende vragenformulier bij zijn werknemers liet rondgaan:

Welke oplossingen zijn voor jou acceptabel om het bedrijf door de crisis te helpen?

a. op de payroll in Cyprus

b. langer (onbetaald) schaften per dag

c. indeling in een lagere loonschaal

Sociale Verzekeringsbank

De methode om sociale zekerheidsverplichtingen te ontduiken wordt ontleend aan de Europese coördinatieregels, waarbij een A-1 document (vroeger E-101), afgegeven in het land waar de postbusfirma is geregistreerd, een rol speelt. Die regels bevatten ingebouwde controlemechanismen. Zo ligt de competentie voor het uitzuiveren welke overheid een A-1 document moet verstrekken aan Nederlandse chauffeurs die voor een buitenlandse firma werken bij de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank (SVB). De coördinatieregels stellen voorwaarden aan een dergelijke buitenlandse vestiging; het moet bijvoorbeeld gaan om een onderneming met eigen activiteiten en omzet ter plaatse. In enkele cases bleek dat chauffeurs rondreden met buitenlandse A-1 documenten, afgegeven zonder dat de SVB hierin was gekend, in feite onverzekerd, een situatie die nooit de bedoeling is geweest van de Europese coördinatie. Loonstrookjes maken duidelijk dat de sociale zekerheid in het vestigingsland ook 'getild' wordt, doordat alleen over het basisloon premie is betaald en niet over het totale loon.

Onbevredigend

In een zaak die FNV Bondgenoten bij de SVB in maart 2012 aankaartte, duurde het anderhalf jaar (en een regeringswisseling) alvorens de SVB daadwerkelijk doorpakte. Van meet af aan was duidelijk dat dingen niet klopten. Vanwege de angst dat Nederland zou worden beschuldigd van het opwerpen van barrières tegen de vrije dienstverlening werd lang geaarzeld. In oktober 2013 kwam de SVB met duidelijke taal: op basis van de Europese Verordeningen dienen chauffeurs die in Nederland leven en op de loonlijst staan van in het buitenland gevestigde tussenpersonen deel te nemen aan de sociale zekerheid van hun woonland (in dit geval Nederland). De SVB verklaarde dat de arbeidsrelatie met de vroegere werkgever nog steeds bestond, omdat het bij de tussenpersoon niet ging om een echte onderneming die materieel in Cyprus was gevestigd en onder wiens gezag werkzaamheden werden verricht. De relatie tussen de chauffeurs en de tussenpersoon werd als schijnconstructie aangemerkt, uitsluitend om sociale zekerheidsverplichtingen in Nederland te omzeilen. Aangezien er geen wetgeving bestaat, is het onbevredigend dat de strijd tegen obscure bemiddelaars nog steeds van geval tot geval gevoerd moet worden.

1 Het inmiddels aangepakte AMFB maakt gebruik van www.mebo.lu (voor de financiele transacties), www.christaintershipping.lu in Luxemburg en www.sealux.ch in Zwitserland (voor het omvlaggen in de binnenvaart) en de postbussen www.afmb.eu en www.seoc.com.cy in Cyprus.

2 Er bestaan meerdere Dinotrans bedrijven en gelieerde bedrijfjes. Latvian Sia Dinotrans is formeel het hoofdkantoor; Dinotrans Nederland is gevestigd in een rijtjeswoning. Dinotrans Zweden heeft een werknemer en Dinotrans Duitsland lijkt klein, maar is goed voor een kwart van de omzet.

etui.

Transfer
2016, Vol. 22(2) 149–162
© The Author(s) 2016
Reprints and permission:
sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav
DOI: 10.1177/1024258916635962
trs.sagepub.com
SAGE

Economic freedoms and labour standards in the European Union

Jan Cremers
Department of Social Law and Social Policy, Tilburg University, the Netherlands

Summary

The European Union internal market seeks to ensure the free movement of goods, services, capital and citizens. The primacy given to these economic freedoms has culminated in a socio-economic reasoning dominated by competition, bringing about side effects that may pose a threat to working conditions and labour standards. This article examines the problematic relationship between economic freedoms and labour standards in the context of cross-border labour recruitment. It starts with a summary of the relevant EU *acquis*, in particular rules concerning social security coordination and the pay and working conditions of posted workers. It reviews key issues of the 'hard core' of the internal market legislation (free choice of contracts, freedom of establishment for firms, deregulation of the 'business environment' and free provision of services). The next part identifies experiences of rule-enforcing institutions: regime shopping, non-compliance with social standards, lack of cross-border enforcement, the difficulty of tracing circumvention in a transnational context and weak sanctioning mechanisms. The possibility of verifying, legally and in practice, whether a worker is correctly posted within the framework of the provision of services has become an Achilles heel of the enforcement of the use of cross-border recruited labour. The article also assesses whether the 2014 Enforcement Directive can be seen as an effective remedy for the identified problems.

Résumé

Le marché intérieur de l'Union européenne cherche à assurer la libre circulation des marchandises, des services, des capitaux et des citoyens. La primauté donnée à ces libertés économiques a culminé en une argumentation socio-économique dominée par la concurrence, entraînant des effets secondaires qui peuvent constituer une menace pour les conditions et les normes du travail. Cet article examine la relation problématique entre les libertés économiques et les normes du travail dans le contexte du recrutement transfrontalier de main-d'oeuvre. Il commence par un résumé de l'acquis communautaire en la matière, en particulier les règles relatives à la coordination de la sécurité sociale et aux conditions de rémunération et de travail des travailleurs détachés. Il examine les problèmes essentiels du « noyau dur » de la législation sur le marché intérieur (libre

Corresponding author:
Jan Cremers, Department of Social Law and Social Policy, Tilburg University, Montesquieu Building, room M 607, Prof. Cobbenhagenlaan 221, 5037 DE Tilburg, the Netherlands.
Email: j.m.b.cremers@uvt.nl

Downloaded from trs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

choix des contrats, liberté d'établissement pour les entreprises, déréglementations de l'environnement économique et libre prestation des services). La partie suivante identifie les expériences des institutions chargées de faire appliquer la loi: le régime shopping des entreprises, non-respect des normes sociales, absence de mise en oeuvre transfrontalière, difficultés de relever les traces de contournement dans un contexte transnational, et faiblesses des mécanismes de sanctions. La possibilité de vérifier, légalement et en pratique, si un travailleur est correctement détaché dans le cadre de la libre prestation des services est devenue le talon d'Achille de la mise en oeuvre de l'utilisation d'une main-d'oeuvre recrutée sur une base transfrontalière. L'article examine également si la directive d'exécution de 2014 peut être vue comme un remède efficace pour les problèmes identifiés.

Zusammenfassung

Der Binnenmarkt der Europäischen Union will die Freizügigkeit von Waren, Dienstleistungen, Kapital und Personen garantieren. Das Primat dieser wirtschaftlichen Freiheiten hat seinen Höhepunkt in einem sozio-ökonomischen Narrativ gefunden, das den Wettbewerb über alles andere stellt und damit Nebenwirkungen in Kauf nimmt, die eine Bedrohung für Arbeitsbedingungen und Arbeitsnormen darstellen. Der vorliegende Artikel untersucht das problematische Verhältnis zwischen wirtschaftlichen Freiheiten und Arbeitsnormen im Kontext der grenzüberschreitenden Anwerbung von Arbeitskräften und beginnt mit einer Zusammenfassung des relevanten *acquis communautaire* in der EU, insbesondere der Vorschriften zur Koordinierung der sozialen Absicherung sowie der Löhne und Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitskräfte. Es folgt eine Übersicht über den „harten Kern" der Binnenmarktvorschriften (Vertragsfreiheit, Niederlassungsfreiheit, Deregulierung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und freier Dienstleistungsverkehr). Im nächsten Teil werden Erfahrungen der rechtsdurchsetzenden Institutionen beschrieben: Regime Shopping, Nichteinhaltung von Sozialnormen, fehlende grenzüberschreitende Durchsetzung, Problematik der Ermittlung in Fällen von Rechtsumgehung in einem transnationalen Kontext und schwache Sanktionierungsmechanismen. Die Möglichkeit, rechtlich und in der Praxis zu überprüfen, ob ein Arbeitnehmer vorschriftsmäßig und im Rahmen des freien Dienstleistungsverkehrs entsandt wurde, ist zu einer Achillesferse der Durchsetzung von Vorschriften für den Einsatz von Arbeitskräften aus dem Ausland geworden. Der Artikel untersucht ebenfalls, ob die Durchsetzungsrichtlinie von 2014 als ein effektives Korrektiv der genannten Probleme angesehen werden kann.

Keywords

Internal market, cross-border labour recruitment, regime shopping, economic freedoms, freedom of establishment, free service provision, posting of workers, enforcement, labour standards

The EU *acquis* relevant for transnational labour recruitment

Some of the basic provisions for the free movement of workers and services date from the preceding EEC period. The 1957 Rome Treaty establishing the European Economic Community (EEC) contained several provisions aimed at ensuring social improvements for citizens. One of the fundamental freedoms was the free movement of citizens and workers (Treaty of Rome, 1957, Articles 48–51). The Treaty gives European citizens the right to go to another EEC Member State

Downloaded from trs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

to seek employment and to work in all EEC Member States. The guiding principle for free movement was (and is) the so-called *lex loci laboris* principle, which means that the regulations of the new country of residence will apply. Workers who move to another Member State have the right to be treated in social security schemes as if they are citizens of that host state (though benefits can be retained during the first three months of the stay). For pay and working conditions in the case of mobility for work, the *lex loci laboris* principle implies that discrimination on grounds of nationality is prohibited. This means that workers who come on their own initiative to work in a country other than their country of origin have the same rights and duties as the host country citizens.[1] They rely on the same remedies against breaches of their rights, whether through union membership or another type of collective representation, individual action or going to court (see Cremers, 2012).

From the very beginning, collisions emerged between the economic reasoning in the European Economic Community and the social policy covering labour standards and equal treatment of workers. In the period 1985–1994, the European social *acquis* received a boost after then European Commission president Jacques Delors called the social dimension a cornerstone of what was necessary for the completion of the internal market. This resulted in a social protocol (and the flanking social pact) that accompanied the Maastricht Treaty and an action programme with legislative social initiatives. However, by the end of the 1990s the political tide had turned and an absolute priority was given to 'competitiveness' and 'free trade'. The EU's eastern enlargement led to the accession of countries with hardly any tradition of 'social modelling' of industrial relations, and globalization and free trade lobby groups started to push for the deregulation of social standards. From that moment on, hardly any substantial piece of EU legislation was tabled and adopted in the social policy area. In recent years, this change of paradigm has culminated in the introduction of the deregulation dogma into the existing legislation.

Coordination of social security

The coordination of national social security schemes became one of the first regulated fields of cooperation related to the right to free movement (European Council, 1958). The subsequent Regulation 1408/71 governed social security coordination in Europe for more than 30 years. The coordination was based on the principle that persons moving within the EU are subject to the social security scheme of only one EU Member State. The renewed framework for this coordination (Regulation 883/2004 and its Implementation Regulation 987/2009, applicable from 1 May 2010) confirmed the principle of the country where the work is performed as the basic premise.

The 1971 Regulation already formulated one exception to this principle: the so-called posting of workers. This is a situation in which workers temporarily provide services in another EU Member State under the subordination of the posting company in their home country. These workers are brought under the application of the coordination principle for social security in the sense that they remain within the home instead of the host country regime during the posting period (Regulation

1 Article 45 TFEU (Treaty on the Functioning of the EU) confers substantive rights for the exercise of this fundamental freedom. Regulation (EU) No. 492/2011 further specifies these rights. Directive 2014/54/EU on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers aims to bridge the gap between the law and its application in practice. The guaranteed rights are limited to EU citizens.

Downloaded from trs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

883/2004, Article 12(1)). Without serious opposition, the EU legislator decided in the 2004 revision to extend the maximum posting period from 12 to 24 months.[2]

The relationship that was construed with the free provision of services made posting a significant option within the framework of 'regime shopping' with low social security payments. The modification of the coordination rules led, within the framework of free movement of persons, to a series of debates about the application of home versus host country legislation, especially regarding the treatment of persons moving within the EU who temporarily pursue activities in (several) EU Member States other than the country of origin. By the late 1980s, the first indications of the practice of bypassing the applicable rules through the use of foreign labour-only subcontractors led to questions related to the role of cross-border labour recruitment and to the possibility of maintaining the *lex loci laboris* principle in the field of labour law and pay. Posting became part of a 'matrix of complex, semi-legal and outright unlawful employment arrangements involving cross-border contracts' (Clark, 2012).

Whether a social security institution in one country has the capacity and competence to judge the *bona fide* standing of a company with a registered office or place of business in another country became a key question. EU social security rules refer to an undertaking that ordinarily performs 'substantial activities, other than purely internal management activities, in the territory of the Member State in which it is established, taking account of all criteria characterizing the activities carried out by the undertaking in question' (Regulation 987/2009, Article 14(2)).[3]

Enforcement of the rules requires a broad mandate and horizontal competences of the controlling bodies, often beyond the boundary of their own discipline or constituency. Cooperation between competent authorities in involved countries is crucial. It also presumes the existence of reliable databases and the installation of adequately functioning institutions that supply the information, prevent fraud and monitor regularity.[4] In practice, control of the regularity of posting is still hindered by poor registration and a lack of competences in the host country (Van Hoek and Houwerzijl, 2011).

Working conditions and pay of posted workers

The internal market project created an attractive open market for businesses. However, there was ambiguity with regard to the applicable wages of workers posted abroad in the context of

2 Regulation 1408/71, Article 14(1)(a): (i) A worker employed in the territory of a Member State by an undertaking to which he is normally attached who is posted by that undertaking to the territory of another Member State to perform work there for that undertaking shall continue to be subject to the legislation of the first Member State, provided that the anticipated duration of that work does not exceed twelve months and that he is not sent to replace another worker who has completed his term of posting.
Regulation 883/2004, Article 12(1) A person who pursues an activity as an employed person in a Member State on behalf of an employer which normally carries out its activities there and who is posted by that employer to another Member State to perform work on that employer's behalf shall continue to be subject to the legislation of the first Member State, provided that the anticipated duration of such activity does not exceed twenty-four months.

3 The European Commission elaborated this in a practical guide (2011). For instance, the expression 'which normally carries out its activities there' refers to an undertaking that ordinarily carries out substantial activities in the territory of the EU Member State in which it is established. If the undertaking's activities are confined to internal management, the undertaking will not be regarded as normally carrying out its activities in that EU Member State.

4 The EU developed an electronic system that can be used (IMI), but the exchange through IMI provides only limited data.

Downloaded from trs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

temporary service provision, given that they were not supposed to seek permanent access to the host country's labour market. There was no unified regulatory framework at EU level that made national labour standards mandatory for all workers nor were there comparable national laws and binding provisions in the Member States. Several countries excluded temporarily posted foreign workers from the application of the *lex loci laboris*. The enactment of the Posted Workers Directive (Directive 96/71, hereafter PWD) aimed to fill this gap. The starting point was compliance with national social policy frameworks and collectively agreed working conditions, with a hard core of minimum prescriptions. In addition, EU Member States could decide on general mandatory rules or public policy provisions applicable within their territory – as long as these rules did not lead to discrimination or protection of their market. The first drafts of the PWD stated that Community law 'does not preclude Member States from applying their legislation or collective labour agreements entered into by the social partners, relating to wages, working time and other matters, to any person who is employed, even temporarily, within their territory, even though the employer is established in another State' (European Commission, 1991: 11).

The European Court of Justice (ECJ) had ruled almost identically in two court cases in the 1990s. The ECJ stated in the *Rush Portuguesa* case (Case C-113/89, 1990): 'Community law does not preclude Member States from extending their legislation, or collective labour agreements entered into by both sides of industry, to any person who is employed, even temporarily, within their territory, no matter in which country the employer is established; nor does Community law prohibit Member States from enforcing those rules by appropriate means'. The *Arblade* case (Case C-369/96, 1999) confirmed that provisions classified as public order legislation are crucial for the protection of the political, social and economic order. Both rulings gave the impression that the ECJ acknowledged the Member States' competence to define the regulatory framework for the protection of all workers who pursue their activities on their territory.

Problems emerged as the relationship was underscored between the working conditions of workers involved in temporary cross-border activities and the free provision of services. In successive cases, the ECJ judged that it is not up to EU Member States to define unilaterally the notion of public policy or to impose all mandatory provisions of pay and working conditions on suppliers of services established in another country. Rules and requirements that are not specified in the exhaustive list of the PWD have to be judged within the limits of the legislator's definition of mandatory rules (Bercusson, 2007; Cremers, 2011; Cremers, 2013b). According to this interpretation, EU Member States no longer had the unilateral right to decide on the mandatory rules applicable within their territory, even if these mandatory rules would guarantee better provisions for the workers concerned. The European Court of Justice, backed by the Commission, created a situation in which foreign service providers do not have to comply with mandatory rules that are imperative provisions of national law and that therefore have to be respected by domestic service providers. I have questioned elsewhere who, if not the EU Member States, are to decide which social provisions are to be respected:

> Europe then is no longer a unity of Member States with open markets combined with well-defined national social policy systems (a unity in diversity), but a unified economic bloc with a clear hierarchy: the radical ECJ interpretation of article 49 of the Treaty (now article 56 of the Lisbon Treaty) makes every national host country mandatory provision in principle a restriction on the free provision of services. (Cremers, 2011: 11)

The internal market is thus interfering directly with national social policies and, as a result, the *lex loci laboris* principle has come under pressure from social dumping (Bernaciak, 2015).

Downloaded from trs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

Contract law and the definition of an employment relationship

An important element of the monitoring and enforcement of cross-border labour recruitment is the definition of the labour contract. The PWD was formulated (in 1996) before the Rome Convention on the law applicable to contractual obligations (1980) was revised to become Regulation 593/2008. The Directive thus referred to the 1980 legislation in this field. The Rome Convention on the law applicable to contractual obligations (1980) defined it as follows: 'A contract shall be governed by the law chosen by the parties'. However, Article 3 stated that this choice of using the employment contract 'shall not . . . prejudice the application of rules of the law at the country which cannot be derogated from by contract, hereinafter called "mandatory rules"'. The PWD made explicit reference to Article 6 of this Convention, noting that 'the choice of law made by the parties is not to have the result of depriving the employee of the protection afforded to him by the mandatory rules of the law' (Recital 9).[5] The Directive also noted 'that effect may be given, concurrently with the law declared applicable, to the mandatory rules of the law of another country, in particular the law of the Member State within whose territory the worker is temporarily posted' (Recital 10). In Article 2(2) the Directive made explicit that 'For the purposes of this Directive, the definition of a worker is that which applies in the law of the Member State to whose territory the worker is posted'.

The ECJ neglected this reasoning, especially in cases where it restricted the competence to monitor the existence of a labour contract exclusively to the sending country (Case C-341/05 *Laval* in 2007, Case C319/06 *Commission v Luxembourg* in 2008). The result was that countries in which the work was pursued became completely dependent on the competence and cooperation of the authorities in the country of residence of the service provider or the home country of the worker. Systematic and effective control in the host country became an illusion and in the time it took to wait for a reply to information requests, the employer and the posted workers most often had disappeared. To counteract this, the European Commission tried to streamline the request for information (European Commission, 2007), but this procedure had a non-binding character.

In the *Luxembourg* case the ECJ also neglected Directive 91/533/EEC and its reference to the Rome Convention – Luxembourg required a written (labour) contract for all employees, whether they were national or foreign citizens – and made compliance control and enforcement of the obligations of Directive 91/533/EEC exclusively the competence of the sending country. Directive 91/533 stipulates that workers must be in the possession of the necessary documents before departure abroad. The documents prescribed are 'a written contract of employment and/or a letter of appointment and/or one or more other written documents'. Thus, a legitimate reasoning could be that if employers do not provide to the host country the documents prescribed by Directive 91/533, Articles 6 and 7 of the Rome Convention (now Article 8(4) Regulation 593/2008) can be applied – in which the contract is more closely associated with the host country.

5 According to Article 6 of the Convention the choice of law governing the contract must not deprive the worker of otherwise mandatory protections (in terms and conditions of employment). Where the choice of law does not apply, the contract must be governed by (a) the law where the employee 'habitually carries out his/her work', or (b) if there is no clear 'habitual' country of employment, either the law where 'the place of business through which he was engaged is situated', or the law of the country with which the contract is more closely connected. Article 7 determines that where 'the situation has a close connection' with a country, the mandatory rules (for example, on labour standards) can be said to be in effect, if these rules apply 'whatever the law applicable to the contract'. In considering whether to apply the mandatory rules, the nature, purpose and consequences of (non-) application must be considered.

Downloaded from trs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

In recent cases the ECJ (since 2009 renamed the Court of Justice of the European Union, CJEU) seems to have realized what negative effects the primacy of the economic freedoms can have on the functioning of the PWD. In a Finnish case of Polish workers being underpaid (C-396/13), the CJEU underlined that the terms and conditions of employment guaranteed to posted workers are to be defined by the law of the host Member State (as long as these conditions are declared 'universally applicable, binding and transparent'). In this case, the foreign subcontractor contested that the trade unions in the host country had standing to bring proceedings to the court, given that the employment relationship was based on the law of the home country. Thus, the CJEU had to decide on the question of whether the right to an effective remedy, as laid down by the Charter of Fundamental Rights, of claims assigned by the PWD, could be blocked by the rule of the home country (that prohibited the assignment of claims arising from the employment relationship). The CJEU ruled that the trade union in the host country was eligible, as its standing was governed by Finnish procedural law and as the PWD makes clear that questions concerning minimum rates of pay are governed, whatever the law applicable to the employment relationship, by the law of the host country.

Nevertheless, the existing ambiguity with regard to the host country competences has significant implications for the application of rights-based mobility regulation: access to rights is determined in a complex web of national, EU and international obligations. Besides, the CJEU's limited focus on the PWD as a source of rights could be said both to be opposed to the intentions of the legislators in adopting the Directive and to have significant consequences for de facto access to or acknowledgement of rights: if securing workers' rights is subject to non-binding requests for information between Member States, implementation of rights regulations is unlikely to be successful.

Freedom of establishment and free provision of services

The right to establish a company goes hand in hand with the freedom to provide services.[6] Since the late 1990s, the notion that company law 'should provide for a flexible framework for competitive business' (High Level Group of Company Law Experts, 2002a, b) has become the mainstream policy. EU company law reform has led to an emerging transnational 'competitive' legal pluralism that in the long run is stimulating regime shopping within the EU. The starting point nowadays seems to be competition between systems of company law, making company law just one production factor among others, such as infrastructure or skilled workers, which are considered before establishment in a particular country (Cremers, 2013a). Both EU legislation and case-law provide firms with the opportunity to be founded in accordance with the law of one EU Member State and to have their registered office, central administration or principal place of business in another EU Member State. Companies can install a considerable part of their legal frameworks in other EU Member States without pursuing any activities there and get market access elsewhere. This can be seen as a by-product of legislative interest in allowing companies the benefit of freedom of establishment. Combined with the freedom to provide services that, according to case-law,

6 Articles 49 and 56 TFEU state that Member States are obliged to ensure unhampered right of establishment of EU nationals and legal persons in any Member State and the freedom to provide cross-border services. The Enforcement Directive (Directive 2014/67/EU of the European Parliament and the Council, OJ L 159, 28.5.2014) confirms this link in its first recital: the free movement of workers, freedom of establishment and freedom to provide services are fundamental principles of the internal market in the Union enshrined in the Treaty on the Functioning of the European Union.

Downloaded from irs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

requires not only the elimination of all discrimination on grounds of nationality against providers of services established in another Member State, but also 'the abolition of any restriction, even if it applies to national providers of services', this policy has created the possibility for letter-box companies to be created through artificial arrangements in order to circumvent national mandatory rules and obligations (Lenaerts, 2011).

Restrictions on the freedom of establishment are scarce in the EU Treaty and ECJ/CJEU case-law. The relevant legislation in this area neither provides substantial direct effective instruments to distinguish between genuine and fake undertakings nor facilitates the fight against abusive practices. There is hardly any effective control of whether an established subsidiary is pursuing activities or is not involved in real activities and national labour standards thus far are barely seen as overriding reasons in the public interest in this area. In one case, focusing on tax evasion, the CJEU stated that strict national legislation was acceptable as long as it pursued legitimate objectives that were compatible with the Treaty and constituted overriding reasons in the public interest, such as the prevention of abuse or fraudulent conduct, or the protection of the interests of, for instance, creditors, minority shareholders, employees or the tax authorities. A proportionality test of the national measure was added to the criteria to ascertain whether the provision at issue goes beyond what is necessary to attain the objectives pursued.[7] The fact that a company was formed in a particular EU Member State for the sole purpose of enjoying the benefit of more favourable legislation, such as flexible company law, taxation advantages or easy registration rules, does not constitute an abuse – even if that company conducts its activities entirely or mainly in another state – as long as the protection of third parties' interests is not at stake. Overall, there are crucial limits to the restrictions related to the application of social policy provisions.

Cross-border labour recruitment as a 'provision of services'

The regulation of the posting of workers was meant neither to provide a regulatory framework for cross-border temporary work agencies nor to fuel the creation of a new type of recruitment industry. The PWD intended to establish a legislative framework for working conditions in case of the temporary commercial activities of (sub-)contractors in another legal territory.[8] Notwithstanding this, the posting rules within the framework of the cross-border provision of services have become increasingly an alternative way to recruit 'cheap' labour. A substantial number of publications identify posting completely with temporary agency work. An ILO working paper states: 'Within EU Member States, private employment agencies can recruit workers in one country and post them in another. This is regulated through the Posting of Workers Directive (96/71/EC) and its subsequent Enforcement Directive' (ILO, 2015).

A need to clarify the posting rules and what it means to provide services in other Member States with posted workers is therefore evident. For the determination of the applicable rules in cases of free provision of services with temporary posted workers one key question is whether the

7 In the *Societé de Gestion Industrielle* (Case C-311/08, 2010) judgment, the CJEU argued that European law did not affect the possibility of national legislation/measures to prohibit companies from invoking EU law when, in reality, these 'wholly artificial arrangements' were designed to circumvent national legislation (abuse of the freedom of establishment by foreign companies through artificial arrangements in order to escape mandatory rules).

8 One of the first drafts of the PWD produced by the European Commission (early 1990, author's archive) is titled 'Proposal for a Community instrument on working conditions applicable to workers from another state performing work in the host country in the framework of the freedom to provide services, especially on behalf of a sub-contracting undertaking'.

Downloaded from trs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

companies involved are genuine undertakings. As already mentioned, EU coordination rules pertaining to social security refer to 'substantial activities'. In practice, a social security institution in one country has neither the capacity nor the competence to judge the bona fide standing of a company that has a registered office or place of business in another country. Notions of the 'genuine' character of an undertaking, elaborated by the Commission's social and transport departments, have had no serious impact on the policy related to the freedom of establishment developed by other Commission services, where the fight against 'administrative burden' has become the guiding principle. The Directorates-General for the Internal Market and for Competition remain firm promoters of the free establishment principle with, as a result, very limited possibilities for other countries than the country of establishment to control the genuine character of undertakings. The dominant policy of the Commission (and of most national legislators) was and is to ease the establishment of undertakings, without strong provisions governing the activities of service providers at home or abroad. The Commission is very active with infringement procedures as soon as a country creates 'restrictions or barriers to the free provision of services' (for example, the *Luxembourg* rulings); additional domestic administrative rules should not hinder this freedom. The Court of Justice has judged that different treatment of foreign undertakings can be accepted only on the grounds of public policy, public security and public health. All other restrictions of the freedom of establishment have to be objectively justified in accordance with case-law. This has made countries pull back from controlling foreign undertakings and enforcement institutions, such as the labour inspectorate, have been discouraged in their fight against breaches of the rules.

Comparative national research in 2010 on the functioning of the posting rules within the framework of the free provision of services revealed that problems appear as soon as cross-border labour-only contracting or subcontracting is presented as the provision of services (Cremers, 2011). The use of the posting mechanism has ranged from normal and decent long-established partnerships between contracting partners to completely fake letter-box practices of labour-only recruitment. Groups of workers have been recruited via agencies, gangmasters and letter-box companies, advertising and informal networking. Posting has become one of the channels for the cross-border recruitment of 'cheap' labour without reference to the rights that can be derived from EU law on genuine labour mobility. A concentration of posted workers in the lower echelons of labour markets bears the risk of an erosion of labour standards and evasion of mandatory rules. This type of regime shopping leads to serious risks, such as the distortion of competition and a downward pressure on pay. If not subject to proper monitoring and enforcement, employment conditions, in particular wages, offered to posted workers may undercut the minimum conditions established by the host country's law or negotiated under generally applicable collective agreements and undermine the organization and functioning of local or sectoral labour markets.

Economic freedoms and the enforcement of labour standards

Adequate and effective implementation and enforcement are key elements guaranteeing the effectiveness of the applicable EU rules (European Commission, 2007; 2008). In the 2014 Enforcement Directive the EU legislator adds 'in protecting the rights of posted workers and in ensuring a level playing field for the service providers' (Recital 16).[9] However, the Commission had so far neglected the problems related to the question of whether the recruiter is a genuine undertaking, as well as control of the existence of a labour contract and of compliance with the corresponding

9 Directive 2014/67/EU of the European Parliament and the Council, OJ L 159, 28.5.2014.

Downloaded from trs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

working conditions, whereas the Court rulings restricted the necessary control and enforcing competences to the country of origin. The fight against the 'administrative burden' made systematic and effective control in the host country an illusion. Besides, a reply to requests for information (for instance in order to identify a service provider) depended on the cooperation of the home country. This could take time and by then the employer and the workers had often disappeared.

A series of transnational projects initiated by the French umbrella organization of labour inspectors INTEFP (in the period 2011–2015) underscored most of these enforcement problems. The project confirmed that fraudulent posting is used to circumvent the national regulatory frames of pay, labour, working conditions and social security in the host state. Irregularities were identified with cross-border recruitment via (temporary) agencies and bogus self-employment in cases where the distinctions between a commercial contract for the provision of services and a labour contract were blurred. An accumulation of breaches was the rule rather than the exception once irregularities were detected. Inspectors were confronted with fake posting, a shift to other industries, wages and/or working conditions less favourable to workers (regime shopping), manipulation of free establishment and of the country of residence (fictitious companies and arrangements). They found abuses with deductions of entitlements and non-compliance with provisions guaranteed by the posting rules (working time, minimum wage, pay scaling not in line with skill level, deductions for transport and lodging). Poor registration, the absence of timely, reliable notification and the lack of necessary competence in the host country hindered the adequate control of regularity and the collection of evidence. Effective solutions cannot be found as long as essential tools to control compliance, such as registration and notification in the host country, are seen as an administrative burden. Even more relevant is the question of where the competence lies for the overall control of compliance. Poor implementation makes legislation a paper tiger, and conflicting or powerless legislation is worse than no legislation at all.[10]

The freedom of establishment has created an industry of incubators, specialized in 'social engineering' that can deliver ready-made companies with no other purpose than to circumvent national regulations, labour standards and social security obligations. In order to avoid social dumping and the distortion of competition for domestic service providers and to establish a level playing field for these service providers, a policy of prevention of fraud and anticipation of abusive practices is needed. In theory, the EU has started to tackle this problem, but this policy is still in its infancy. Besides, workers in a foreign constituency who have been exploited live and work far away from this theoretical dispute. Their possibilities to derive rights from these highly abstract judicial deliberations are neither locally available nor easily accessible.

Enhanced monitoring of workers' rights within reach?

The possibility of verifying, legally and in practice, whether a worker is correctly posted within the scope of the PWD is an Achilles heel of enforcement of the correct use of cross-border recruited labour within the framework of the provision of services. The competence to decide on liability in cases of fake self-employment and/or fake posting should not be blurred by Court rulings about home versus host country competences and responsibilities. Access to justice in case of abuses that are the outcome (or the side-effect) of the economic freedoms has to be a fundamental right that makes victims eligible all over Europe, not only in the sometimes obscure country of establishment of his/her undertaking. The competence to define who is deemed to be the real and genuine

10 http://www.eurodetachement-travail.eu/synthese/experts-viewpoint.html

Downloaded from trs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

employer and who can be held liable in cases of fake posting by letter-box companies should not be restricted to the (often non-existent) home country of these establishments. Otherwise, the correlation with the freedom of establishment and the free provision of services will obstruct fundamental legal and political solutions. The internal market project has already given too much primacy to the free provision of services over the *lex loci laboris* principle.

It was quite some time before the Member States reacted; even the Member States directly concerned by the different ECJ/CJEU cases refrained from focusing on the problems. In the EPSCO Council, the principal legislator, which brings together ministers responsible for employment, social affairs, health and consumer policy from EU Member States, the advocates of a liberalized labour market characterized by deliberate competition in the field of working conditions and pay have clashed with representatives from countries that favour the creation of a level playing field based on the existing national regulatory framework (the Rhineland or social model). The main driver for change was the European Parliament, which forced European Commission President Barroso during the debates for his second term to promise an initiative for the enforcement of the principles of the PWD.

The resulting Enforcement Directive (Directive 2014/67/EU, to be transposed before June 2016) was meant to bring an end to almost 20 years of debate (and the series of controversial Court cases) about the (dis)functioning of the PWD (Directive 96/71/EC). The Enforcement Directive aims to improve the implementation and application in practice of the PWD, thereby guaranteeing better protection of posted workers and a more transparent and predictable legal framework for service providers. It contains a list of factual elements to help in the assessment of whether a specific situation qualifies as a genuine posting (Article 4). It lays down national control measures that are considered justified and proportionate and which may be applied in order to monitor compliance with the PWD and the Enforcement Directive itself (Article 9). To increase the protection of workers' rights in subcontracting chains, EU countries must ensure that posted workers can hold the contractor in a direct subcontractor relationship liable for any outstanding net remuneration corresponding to the minimum rates of pay, in addition to or in place of the employer (Article 12). The Directive prescribes improved access to information on the terms and conditions of employment and on collective agreements applicable to posted workers available free of charge via a single official national website (Article 5). The information must be made public in the official language(s) of the host country and in the most relevant languages, taking into account demand in its labour market. Finally, the Directive talks about enhanced administrative cooperation between national authorities in charge of monitoring compliance, including time limits for the supply of information (Article 6).

The question is whether the implemented Enforcement Directive can provide the necessary instruments, taking into account the problems with which posted workers (and controlling institutions) have to deal. It is worth looking at some of the basic aspects and assessing some of the weaknesses of the adopted Directive.

(i) Competence

Several recitals of the Enforcement Directive deal with the competence of the host state. Recital 8 assigns the competence to the competent authority of the host Member State 'to examine the constituent factual elements characterising the temporary nature inherent in the notion of posting, and the condition that the employer is genuinely established in the Member State from which the posting takes place'. Recital 10 adds to this the identification of workers falsely declared self-employed. Article 4 hands the overall assessment over to the competent authority in the host

Downloaded from irs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

country. But, at the same time, the Directive limits the possibility to inquire and control to measures that are necessary to carry out effectively their supervisory task, without further specification of what this means. Besides that, notification of the planned posting, in fact a basic tool and starting point for any control, has to be done 'at the latest at the commencement of the service provision' – a rather symbolic provision.

(ii) Genuine undertaking

With regard to the genuine character of the posting company the Directive has several references to the issue of the condition that the employer is genuinely established in a 'sending' country. However, the Directive does not touch on the fundamental question of what will have primacy in future court cases. Is it possible for the host country to call a company non-genuine if that company is formally established in another country, and legitimized by that country's deregulated corporate system? Or will the CJEU give primacy to the freedom of establishment and the free provision of services (both belonging to primary EU law, as laid down in the Treaty)?

(iii) Employment relationship

With the Enforcement Directive the harsh ECJ judgment in the *Luxembourg* case (C-319/06 in 2008) that control of the employment relationship is an exclusive competence of the sending country is abandoned. Several recitals hand over the competence, for instance, to identify workers falsely declared self-employed to the host country. Recital 10 quotes the original PWD 'the relevant definition of a worker is that which applies in the law of the Member State to whose territory a worker is posted'. Even more important is the fact that the obligation to provide an employment contract or an equivalent document within the meaning of Directive 91/533/EEC is explicitly included in the list of accepted measures.[11]

(iv) Liability

The liability paragraph was one of the most controversial items during the legislative discussions on the Directive. The final text has been watered down, as a result of which the provision on liability in the chain of subcontracting is weak compared with some existing national systems. The Directive states that Member States remain free to provide for more stringent liability rules under national law or to go further under national law on a non-discriminatory and proportionate basis; this is a rather unstable legal basis.[12] Only for the construction sector does the Directive make it binding on Member States to provide for measures. Moreover, the liability scheme that is provided is limited to the one layer of (sub-) contracting and can be bypassed based on 'due diligence'. It is up to the Member States to make this part of the Directive operational.

11 Directive 91/533/EEC guarantees every worker in Europe proof of an employment relationship. In earlier research, it was called the most poorly implemented EU Directive (Cremers, 2011).

12 Several minimum prescriptions, formulated in the early 1990s, soon became maximum prescriptions and countries that had a more progressive social policy came under pressure because of 'assumed gold-plating'.

Downloaded from trs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

(v) Redress

Is it easier for posted workers, confronted with abuses, to seek justice? In earlier research we listed the arduous route for posted workers through tribunals and courts (Cremers, 2011). To mention only a few experiences: courts are unfamiliar with posting issues, often not committed to collective agreements and not aware of fundamental rights; evidence obtained in one Member State is not automatically recognized by courts in other EU countries; and fines are symbolic and are often not enforced. The Enforcement Directive meets some of the requirements for a sound solution. For instance, the transnational recognition of sanctions is settled. The Directive makes the posted worker eligible in the host country where it says that Member States shall 'ensure that there are effective mechanisms for posted workers to lodge complaints against their employers directly, as well as the right to institute judicial or administrative proceedings, also in the Member State in whose territory the workers are or were posted' (Article 11). It broadens the possibility to apply complaints mechanisms through which posted workers may lodge complaints or engage in proceedings either directly or, with their approval, through relevant designated third parties, such as trade unions or other associations as well as common institutions of the social partners. A firm interpretation during the national transposition leading to types of collective redress could bring real improvements for posted workers.

The Juncker team, currently at the helm of the European Commission, has promised to work beyond the Enforcement Directive towards a 'targeted review' of the posting rules. Furthermore, a group of seven ministers responsible for social affairs and labour published an open letter to the Commission with a plea to modernize the posting rules by applying the principle 'equal pay for equal work in the same place'.[13] The ministers underlined that services of a temporary nature have evolved to services with a semi-permanent character. The improper or abusive use by service providers of a system that brings substantial cost advantages, with less social protection of the workers must end. Therefore, a more accurate and harmonized interpretation of the rules is needed. According to the ministers, the concluded Enforcement Directive does not 'alter the fact that the Posting of Workers Directive in its present form does not sufficiently address the principle of equal pay for equal work in the same place'. Their suggestions for revision are:

- a widening of the scope and amendments of the provisions regarding working conditions;
- the promotion of more equal treatment and further improvement of the working conditions of posted workers;
- addition of a legal base that goes back to articles in the Treaty with social objectives, thereby giving more guidance to the CJEU (aiming social and labour protection at cross-border workers);
- look at methods to control effectively the temporary nature and duration of posting;
- mainstream the posting concepts regulated in the PWD and in the coordination of social security.

Never before have Member States acted so prominently in this area. It has to be hoped that this is a 'window of opportunity' for future improvements. A reaction of nine ministers, mainly from Central and Eastern European countries, however, makes clear that future revision of the PWD is not a matter of course.[14]

13 Government of the Netherlands. https://www.government.nl/government/contents/members-of-cabinet/lodewijk-asscher/news/2015/06/19/seven-countries-want-fair-rules-for-posted-workers-in-eu

14 http://www.europaportalen.se/sites/default/files/dokument/nio_medlemsstater_utstationeringsdirektivet_augusti_2015.pdf

Downloaded from ilrs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

Funding

This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

References

Bercusson B (2007) Collective action and economic freedoms before the European Court of Justice. Brussels: ETUI.

Bernaciak M (ed.) (2015) *Market Expansion and Social Dumping in Europe*. Brussels: ETUI.

Clark N (2012) *Regulation and Enforcement of Posted Workers' Employment Rights*. London: Working Lives Research Institute.

Council of the European Economic Community (1958) Regulation (EEC) No. 3 of 25 September 1958, OJ No. 30, 16.12.1958. Brussels.

Cremers J (2011) *In Search of Cheap Labour in Europe. Working and Living Conditions of Posted Workers*. Utrecht: CLR/International Books.

Cremers J (2012) Free movement of workers and rights that can be derived. FMW, Online Journal on free movement of workers within the European Union. Available at: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=737&langId=en&pubId=6884&type=1&furtherPubs=yes

Cremers J (2013a) From Harmonisation to Regulatory Competition. In: Vitols S and Heuschmid J (eds) *European Company Law and the Sustainable Company: A Stakeholder Approach, Vol. 2*. Brussels: ETUI, pp. 89–114.

Cremers J (2013b) Free provision of services and cross-border labour recruitment. *Policy Studies* 34(2): 201–220.

European Commission (1991) Proposal for a Council Directive Concerning the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services. COM(91) 230 final-SYN 346.

European Commission (2007) *Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services: Maximising its Benefits and Potential while Guaranteeing the Protection of Workers*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2007) 304 final, 16 March 2007, Brussels.

European Commission (2008) Recommendation of 31 March 2008 on Enhanced Administrative Cooperation in the Context of the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services. OJ No. C85/01, 4 April 2008. Luxembourg.

High Level Group of Company Law Experts (2002a) A Modern Regulatory Framework for Company Law in Europe: A Consultative Document of the High Level Group of Company Law Experts. Brussels.

High Level Group of Company Law Experts (2002b) A Modern Regulatory Framework for Company Law in Europe – Report, November 2002. Brussels.

Hoek van A and Houwerzijl M (2011) Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union, commissioned by the European Commission. Available at: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471

ILO (2015) Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities. Working Paper. Available at: http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_377813/lang–en/index.htm

Lenaerts K (2011) Self-employed and Europe: Small businesses and the freedom to provide services. *European Journal of Law* 1: 32–48.

The Treaty of Rome (1957) 25 March 1957. Available at: http://ec.europa.eu/economy_finance/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf

Downloaded from trs.sagepub.com by guest on November 21, 2016

POSITION PAPER

Dhr. N. Agatz
Erasmus Universiteit Rotterdam

Position paper - Rondetafelgesprek - Uitbuiting en transport d.d. 23 november 2016

Niels Agatz, universitair hoofddocent Transport en Logistiek
Rob Zuidwijk, hoogleraar Ports in Global Networks
Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit

Deze notitie bespreekt kort recente ontwikkelingen in logistieke ketens die context geven aan en relevant zijn voor de recente discussies over misstanden in de transportsector.

1. Vraag naar toenemende transparantie in complexe ketens

Globalisering ging hand in hand met het verdelen van productiestappen van producten en diensten op locaties wereldwijd, maar ook binnen Europa. Hiermee werd de keten aan activiteiten (aankoop grondstoffen en halffabricaten, productiestappen, logistiek en transport) steeds minder overzichtelijk. Zo kon het gebeuren dat bij het ineenstorten van een gebouwencomplex in Plaza Rana, Bangladesh, waarbij meer dan 1000 mensen omkwamen, er enerzijds sprake was van ontoelaatbare arbeidsomstandigheden, terwijl anderzijds de indirecte opdrachtgevers, in dit geval gerenommeerde kledingmerken, zeiden van niets te weten.[i] In toenemende mate wordt waarde gehecht aan het zichtbaar maken van processen in wereldwijde ketens. Belangrijke multinationale ondernemingen, zoals Nike en Levi-Strauss, werken hieraan mee door hun toeleveranciers bekend te maken, hetgeen gezien kan worden als het vrijgeven van concurrentiegevoelige informatie.[ii] Ook winkelketen H&M heeft zich inmiddels ontwikkeld tot een bedrijf dat een acceptabel inkomen nastreeft voor de mensen die bij de productie van haar producten in de keten betrokken zijn, al worden er bij dat streven vraagtekens gezet.[iii]

Het is in ieder geval duidelijk dat er nog een lange weg te gaan is voordat arbeidsomstandigheden en redelijke vergoeding voor werknemers, die onze producten en diensten leveren, gemeengoed zijn.

De complexiteit van wereldwijde ketens kan wellicht worden gecompenseerd door het gebruik van moderne informatietechnologie, waaronder technieken die het mogelijk maken om de in de keten gegenereerde gegevens te versleutelen, zodat ze niet achteraf kunnen worden veranderd, en met het product of de dienst in kwestie verbonden blijven.[iv] Zo zouden de arbeidsomstandigheden, waaronder product of dienst is voortgebracht, kunnen worden vastgelegd en (her)gebruikt voor onderzoek door meerdere klanten met gebruik van standaarden.[v] Immers, veel leveranciers hebben diverse multinationale ondernemingen als klant, zodat coördinatie van rapportages en certificering aan te bevelen is.

Als merkhouders of eindklanten verantwoordelijk worden gehouden voor de arbeidsomstandigheden in de totale voortbrengende keten van producten en diensten, waaronder logistieke diensten, dan is het erg belangrijk dat de rapportages betrouwbaar en in het bijzonder verifieerbaar zijn. Dit geldt zowel voor vrijwillige programma's als wettelijk vastgelegde verplichtingen.

Het gebruik van *labels* die de sociale en milieu-footprint duiden (fair trade, carbon footprint, puur & eerlijk, etc.) kunnen helpen de consument te laten kiezen voor verantwoord geproduceerde producten en diensten, maar hier kleven ook bezwaren aan: Consumenten zijn vaak onbekend met de precieze betekenis van de labels, en labels lijken meer te claimen meer dan onomstotelijk kan worden vastgesteld.[vi]

2. Nieuwe vormen van werken en de deeleconomie

Gedreven door technologische ontwikkelingen vinden steeds meer transacties plaats tussen particulieren. De waarde van alle producten die online tussen particulieren worden verhandeld is groter dan de reguliere online bestedingen.[vii] Naast de verkoop van producten zien we ook dat particulieren aan elkaar diensten verlenen tegen betaling. Deze trend wordt vaak aangeduid als de deeleconomie of *crowd-based capitalism*[viii]. Online platforms brengen vraag en aanbod van diverse producten en diensten bij elkaar. Naast de algemene websites zoals Marktplaats en Ebay, is er de

laatste jaren sprake van een sterke opkomst van gespecialiseerde online platforms voor het delen van bijvoorbeeld huizen (Airbnb), spullen (Peerby), auto's (Snappcar) en autoritten (Uber).

De nieuwste ontwikkelingen in deze context zijn toepassingen die zich specifiek richten op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod in de transportsector. In Nederland zijn op dit gebied verschillende *startups* actief zoals Pick-This-Up, Trunkrs, Just Cargo en Quicargo. Wanneer ze gebruik maken van bestaande vrachtritten en autoritten ("een pakketje meenemen voor je buurman op weg naar huis") hebben deze systemen de potentie om het aantal gereden kilometers en de daarmee samenhangende files en uitstoot sterk te verminderen[ix].

De deeleconomie leidt ook tot het ontstaan van nieuwe bedrijfsmodellen. Het verdienmodel van online platforms (zoals taxiservice Uber) is over het algemeen gebaseerd op een percentage van de gegenereerde inkomsten. Het bedrijf achter het online platform heeft vaak veel controle over de werkplanning en de toewijzing van taken aan de werkers. In de VS en het Verenigd Koninkrijk is er momenteel veel discussie over de juridische status van iemand die werkt via een dergelijk platform.[x] Zijn het onafhankelijke ondernemers of wordt deze classificatie alleen gebruikt om Arbo regelgeving te omzeilen en werknemers te kunnen uitbuiten? [xi] Steeds vaker duiken er verhalen op over lange werkdagen en lonen onder het minimum bij dit soort flexibele constructies.[xii] Daarnaast vervagen de scheidslijnen tussen personen- en goederenvervoer en privéactiviteiten en werk.

Het is dus belangrijk om na te gaan of de huidige regelgeving nog geschikt is om de werknemers in de transportsector nu en in de toekomst voldoende te beschermen tegen misstanden gegeven deze nieuwe ontwikkelingen. Eventuele nieuwe regelgeving moet duidelijke randvoorwaarden stellen maar tegelijkertijd deze duurzame en innovatieve vormen van transport stimuleren. [xiii]

---

[i] CEO van Benetton, Biagio Chiarolanza, verklaarde: "Benetton Group strongly reiterates that none of the manufacturers housed in the collapsed building is a supplier to any of our Group's brands. We have since established that one of our suppliers had occasionally subcontracted orders to one of these Dhaka-based manufacturers."

[ii] Zie: Doorey, D. J., 2011. The Transparent Supply Chain: from Resistance to Implementation at Nike and Levi-Strauss. *Journal of Business Ethics*, 11, pp. 587-603.

[iii] Het CSR rapport van H&M streeft naar "fair living wages" en het bedrijf werkt daartoe naar eigen zeggen samen met locale en internationale organisaties. Belangrijk is dat de werknemers niet in dienst zijn bij het bedrijf zelf, maar bij de leveranciers. Overigens worden de claims door sommige organisaties betwist en wordt gevraagd om rapportage van verifieerbare kentallen; zie bijvoorbeeld cleanclothes.org.

[iv] In dit verband is er veel aandacht voor Blockchain technologie; zie bijvoorbeeld www.provenance.org

[v] Zie bijvoorbeeld: Rules of the game: A brief introduction to international labour standards (2014), available via www.ilo.org.

[vi] Zie CSR label www.csr-label.com en David Vogel (2007). The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility, Brookings Institution Press. Voorbeeld specifieke kritiek: Sarah Morrison (6 mei 2012). Fairtrade: Is it really fair? Independent, via http://www.independent.co.uk/.

[vii] Dan, Cudjoe. "Consumer-To-Consumer (C2C) Electronic Commerce: The Recent Picture." International Journal of Networks and Communications 4.2 (2014): 29-32

[viii] Zie: Sundararajan, Arun. The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism. MIT Press, 2016.

[ix] Zie: A.M. Arslan (Alp), N.A.H. Agatz (Niels), L.G. Kroon (Leo) and R.A. Zuidwijk (Rob), Crowdsourced Delivery: A Dynamic Pickup and Delivery Problem with Ad-hoc Drivers, http://repub.eur.nl/pub/79743/

[x] In de VS en het VK zijn verschillende rechtszaken aangespannen tegen bedrijven als Uber en Lyft. Zie bijvoorbeeld: https://www.fastcompany.com/3042248/the-gig-economy-wont-last-because-its-being-sued-to-death/
https://www.nrc.nl/nieuws/2016/10/28/rechter-vk-werknemers-uber-geen-zelfstandig-ondernemers-a1528984

[xi] Zie: Robert Reich, The Share-the-Scraps Economy,2015 http://robertreich.org/post/109894095095/
Uber geen deeleconomie maar slavernij: http://www.p-plus.nl/nieuws/Uber-slavernij

[xii] http://www.businessinsider.com/uber-drivers-say-theyre-making-less-than-minimum-wage-2014-10?international=true&r=US&IR=T

[xiii] Door te strikte regelgeving zijn bepaalde vormen van carpoolen niet meer toegestaan in delen van Canada: http://lawvibe.com/carpooling-decision-in-canada-no-compensation-allowed-for-inter-city-trips/

POSITION PAPER

Dhr. E. Atema
FNV

Notitie FNV,
ten behoeve van rondetafelgesprek over uitbuiting in transport d.d. 23 november 2016

Edwin Atema FNV – Stichting VNB

Het effectief in de wielen rijden van uitbuiting en misstanden in het wegtransport

Het wegtransport is bij uitstek een sector met naast nationale, ook internationale spelers en wetgeving. Over de exacte omvang van de misstanden zijn geen statistieken. Logisch, want dit is niet eerder onderzocht. Maar er zijn concrete voorbeelden ten over. Veel chauffeurs en goedwillende werkgevers kunnen bij elke letter uit het alfabet wel een bedrijf noemen dat in Nederland de regels aan haar laars lapt.

Met het rondetafelgesprek wordt gehoor gegeven aan de roep van chauffeurs en goedwillende werkgevers die de Europese economie draaiende houden. Dat willen ze graag op een nette en eerlijke manier blijven doen.

Stichting VNB, het nalevingsorgaan van de FNV, onderzoekt zaken op naleving van de cao, vervoerswetgeving en de rij- en rusttijden. Daarbij stuit het in de praktijk met regelmaat op misstanden en zelfs uitbuiting. Zoals recent bij Wismans Transport uit Venlo dat Filipijnse chauffeurs uitbuitte. Aan de hand van de feiten: concrete zaken, die zijn onderzocht met chauffeurs, goedwillende werkgevers en vakbonden uit het buitenland willen we ingaan op de oorzaken en suggesties doen voor verbeteringen.

De laatste jaren hebben chauffeurs met succes laten zien wat er misgaat in hun sector en geëist dat dit stopt en dat de overheid bestaande wetgeving effectief en afschrikwekkend handhaaft. Zo is de markt van het aardappeltransport sinds kort schoon en daar is hard voor geknokt (bijlage 1: NRC).

Maar we zijn er nog niet. Zo worden nog altijd cabotageregels overtreden (bijlage 10: Wob – ILT Samskip). In de zaak Samskip uit Rotterdam worden vele ritten in Nederland uitgevoerd door Oost-Europese chauffeurs. De laatste weken sprak FNV met tientallen Roemeense chauffeurs die 4 maanden in hun vrachtwagen wonen en werken voor het minimumloon van ongeveer € 200 per maand. Deze chauffeurs rijden niet in het land van herkomst maar tegen uitbuitlonen in een straal van 500km rondom Rotterdam.

Beschikbaar instrumentarium

In Nederland heeft FNV in handhaving te maken met de Inspectie Leefomgeving en Transport, de Inspectie SZW (oude arbeidsinspectie) en Directie Opsporing ISZW (oude SIOD). De drie diensten hebben ieder hun eigen beleid en hun eigen terrein van bevoegdheden. Ziet FNV uitbuiting dan is dat 'het uitzuigen van werknemers of het onder slechte voorwaarden te werk stellen van werknemers'. Voor Directie Opsporing ISZW is uitbuiting een strafrechtelijk begrip, waarvoor een hogere bewijslast geldt. Met de bril van FNV en de chauffeurs kunnen diensten elkaar juist versterken. Zo heeft ILT

bijvoorbeeld instrumenten om uitbuiting en misstanden aan te pakken via handhaving van de rij- en rusttijden.

Ook de belastingdienst kan een grotere rol spelen in het tegengaan van misstanden. De belastingdienst zou daarbij zelfs veel geld kunnen ophalen. Maar in de praktijk merkt de FNV dat de belastingdienst moeilijk te benaderen is.

Wet Ketenaansprakelijkheid

Op 1 januari a.s. zal de wet ketenaansprakelijkheid ook voor vervoers-en expeditie overeenkomsten in werking treden. In de markt wordt dit ervaren als een positieve stap die ook preventief moet gaan werken. In de praktijk horen we van 'welwillende' werkgevers dat zij de wet een goed instrument vinden om foute collega's aan te pakken en daarmee valse concurrentie te voorkomen. Kortom een goede stap, maar het is nog te vroeg voor conclusies.

Cao-naleving bij schijnconstructies

Ten aanzien van cao naleving bij schijnconstructies zijn procedures traag maar worden ze gewonnen. Zo loopt de procedure tegen Van den Bosch Transporten uit Erp (2 filmpje) over de betaling van Hongaren die rijden voor bekende opdrachtgevers al vele jaren.

Handhaving van vervoers- en rij en rusttijdenwetgeving

Ten aanzien van de handhaving van vervoers- en rij en rusttijdenwetgeving ziet FNV grote kansen om daarmee aan de sector een duidelijk signaal af te geven. Werkgevers tuigen ingewikkelde internationale constructies op, waarmee arbeidsuitbuiting en concurrentievervalsing op papier vaak wordt wit gewassen. De inspectiediensten geven aan dat deze constructies moeilijk zijn te bestrijden en onderzoeken lang lopen. Te lang om werkgevers te raken en werknemers en goedwillende bedrijven te beschermen. Volgens FNV kan dit makkelijker worden aangepakt. Vaak gaan ze gepaard met het opmaken van valse documenten en het laten wonen van chauffeurs in hun vrachtauto's (filmpje 3). De rij- en rusttijdenwetgeving biedt soelaas als ze maar wordt gehandhaafd. In Nederland is ILT daar verantwoordelijk voor. De sector constateert dat ILT niet de beschikking heeft over voldoende menskracht. De echte uitbuitconstructies – de sociaal economische criminaliteit - kunnen en moeten meer langs de strafrechtelijke weg worden aangepakt. Niet alleen in de bestraffing maar zeker in de preventie en de beeldvorming.

Europese verordening

De Europese verordening rij- en rusttijden is er ter bescherming van de chauffeur tegen zijn werkgever, het tegengaan van concurrentievervalsing en het bevorderen van de verkeersveiligheid. Dit alles wordt teniet gedaan door foute businessmodellen, die er op gericht zijn buitenlandse chauffeurs vele weken en soms zelfs maanden in hun cabines te laten wonen (filmpje 4 van Bulgaarse chauffeur). Ingewikkelde constructies die effectief en op verzoek van de chauffeurs zelf aangepakt kunnen worden. Minister Asscher werd afgelopen week in de krant nog geciteerd: 'Er moet meer gebruik gemaakt worden van het reeds beschikbare instrumentarium, zoals het aan de ketting leggen van vrachtwagens.' (bijlage 5: De Limburger).

Sinds 2006 is het al verboden om chauffeurs hun normale weekeindrust te laten genieten in hun cabines. In de media wordt dit vaak beschreven als bivakkeren in cabines en er doen veel anekdotische verhalen de ronde waarom het niet gehandhaafd zou kunnen worden. In 2014 deed FNV een verzoek tot handhaving aan de ILT (bijlage 5: verzoek tot handhaving). Inmiddels is overtreding opgenomen in de boetecatalogus van de inspectie (6: link boetecatalogus ILT). Chauffeurs vragen om handhaving en dat gebeurt wel in België (7: Wismans aan de ketting in België). Inmiddels deelt ILT waarschuwingen uit aan ondernemers met dit foute businessmodel. Uitgebuite chauffeurs snappen niet dat hun werkgever niet wordt aangepakt. De wetgeving beschermt hen in theorie, maar de inspectie laat het afweten als het gaat om handhaving. De gezamenlijke inspectiediensten hebben deze middeleeuwse toestanden op de Nederlandse wegen al vastgesteld, zijn daar de pers mee ingegaan maar er zijn geen boetes uitgedeeld (bijlage 8: Arbeidsuitbuiting op de loer bij vrachtwagenchauffeurs). Dit is voor foute bedrijven vooral een signaal om gewoon door te gaan.

Kwetsbare chauffeurs worden, doordat ze wonen in hun vrachtwagens, in alles afhankelijk van hun foute werkgever. Een lokale werkgever die zijn chauffeurs een uur te lang laat rijden, wordt staande gehouden en beboet. Een werkgever die Oost- Europese chauffeurs met loon uit het land van herkomst maanden achtereen door Nederland en België laat rijden, wordt geen strobreed in de weg gelegd. Lokale werkgevers willen chauffeurs minder laten werken, omdat ze vinden dat chauffeurs ook een privéleven hebben. De Oost- Europese chauffeurs zijn de nomaden die het werk opknappen en waar deze statements blijkbaar niet voor gelden.

Over de interpretatie van veel wet- en regelgeving kan worden gedebatteerd. Het is echter klip en klaar dat het fenomeen -bivakkerende chauffeurs die maanden achtereen onderweg zijn, in hun cabines wonen en werken tegen uitbuitlonen- is verboden, kan worden beboet en dat dit praktisch te handhaven is. Inzake Wolter Koops Transport uit Zeewolde blijkt dat ook uit rapporten van ILT (bijlage 9: Wob – ILT Wolter Koops). Hierin worden de misstanden wel geconstateerd, maar wordt op dat punt niet doorgepakt. Dit nog naast de vele andere overtredingen uit het rapport.

Hoe we uitbuiting, concurrentievervalsing en arbeidsverdringing effectief in de wielen rijden:

- Handhaving verbod op weekeindrust in cabines (lik op stuk beleid)
- Strafrechtelijke aanpak arbeidsuitbuiting (sociaal economische criminaliteit)
- Meer menskracht naar de Inspectie Leefomgeving en Transport
- Operationele internationale samenwerking en voor Nederland integraal overheidsoptreden

Bijlagen positon papier misstanden transport:

NRC artikel – aardappeltransporteur Nederlandse lonen:

https://www.nrc.nl/nieuws/2016/02/08/een-loonsverhoging-van-1000-euro-1586320-a765299

Filmpje tien Hongaarse chauffeurs in procedure:

https://www.youtube.com/watch?v=OXb6Ip4vQC4

Filmpje chauffeurs verklaren Brexit – Filipijnen Martin Wismans en Filipijnen slaven op wielen:

https://www.youtube.com/watch?v=aba81QUrKmk

http://www.limburger.nl/cnt/dmf20160618_00021350/filipijnse-slaven-op-wielen

Maanden in de cabine – verkeersveiligheid – statement Bulgaarse chauffeur Iven:

https://www.youtube.com/watch?v=sjfgb6i7GU0

Boetecatalogus Inspectie Leefomgeving en Transport: *B 2.5:1 (22): " Genieten van een normale wekelijkse rusttijd in het voertuig van 45 uur of langer "* (het bivakkeren in de cabine) € 1.500 boete voor de werkgever.

https://www.ilent.nl/Images/stcrt-2016%20Beleidsregel%20boeteoplegging%20ATBv_tcm334-351316.pdf

Artikel De Limburger " Trucks Wismans aan de ketting ". In België handhaven ze wel en daar zijn chauffeurs blij mee.

http://www.1limburg.nl/wismans-weigert-boete-te-betalen-roemenen-vast-truck?context=topstory

Minister Asscher: meer gebruik maken van het beschikbare instrumentarium en meer menskracht naar de inspectie.

http://www.limburger.nl/cnt/dmf20161114_00028686/asscher-sociaal-europa-is-failliet

Persbericht gezamenlijke inspectiediensten n.a.v. gezamenlijke internationale actiedag.

http://www.inspectieszw.nl/actueel/nieuwsberichten/arbeidsuitbuiting-op-de-loer-bij-vrachtwagenc.aspx

Inspectie Leefomgeving en Transport
Ministerie van Infrastructuur en Milieu

> Retouradres: Postbus 16191, 2500 BD Den Haag

FNV
t.a.v. de heer E. Atema
Postbus 11046
9700 CA GRONINGEN

Juridische Zaken

Koningskade 4
Den Haag
Postbus 16191
2500 BD Den Haag
T 070 456 18 66
F 070 456 27 99
www.ilent.nl

Contactpersoon
mr. G.H.H. Bisschoff

Datum 14 OKT 2016
Onderwerp Wet openbaarheid van bestuur

Ons kenmerk
0-6-16-0496.001

Uw kenmerk
--

Bijlage(n)
3

Geachte heer Atema,

Het besluit in de onderhavige procedure, betreffende Wolter Koops Internationale Transporten B.V. is u op 28 september jl. toegezonden.

Met dit besluit is toepassing is gegeven aan de zogenaamde 'uitgestelde verstrekking' als bedoeld in artikel 6, vijfde lid, van de Wet openbaarheid van bestuur. De termijn van twee weken is inmiddels verstreken, er is geen verzoek om een voorlopige voorziening ingediend, de informatie die met het besluit van 28 september jl. openbaar is gemaakt, is bijgevoegd.

Hoogachtend,

DE MINISTER VAN INFRASTRUCTUUR EN MILIEU,
namens deze,
ILT / JURIDISCHE ZAKEN,

mr. G.H.H. Bisschoff

Inspectie Leefomgeving en Transport
Ministerie van Infrastructuur en Milieu

Inspectierapport

Wolter Koops Logistics B.V.
20 juni 2016
ILT-2016/52513
618/140715/1200/8079

Datum	20 juni 2016
Status	Definitief

Colofon

ILT
ILT/Rail en Wegvervoer Algemeen
Handhaving Goederenvervoer Algemeen
Graadt van Roggenweg 500 3531 AH Utrecht

1 Gegevens van de administratiecontrole

Gegevens onderneming

Bezoekadres:	**Wolter Koops Logistics B.V.** Fabricageweg 20 te 3899 AV zeewolde

Naam contactpersonen:	Henk Koops (COO)
Nummer Kamer van Koophandel:	39062604

Onderwerpen
Geanalyseerd/getoetst zijn;

- Crediteurenadministratie
- CMR's
- overige relevante bedrijfsadministratie

Inspectie Leefomgeving en Transport:

De Inspectie Leefomgeving en Transport houdt o.a. toezicht op de naleving van de bepalingen van de Wet wegvervoer goederen.

Aanvang en doel van de administratiecontrole

Op donderdag 14 juli 2015, hebben wij, rapporteurs, nadat wij onze functie bekend hadden gemaakt en ons als zodanig hebben gelegitimeerd, ten kantore van de onderneming Wolter Koops Logistics B.V., gevestigd Fabricageweg 20 te 3899 AV Zeewolde een administratiecontrole ingesteld onder andere naar de naleving van de bepalingen van de Wet wegvervoer goederen en de Verordening (EG) nr. 1072/2009 in het bijzonder.

Dit naar aanleiding van:

- twee eerdere bedrijfsinspecties in uw onderneming naar de naleving van de Verordening (EG) nr. 1072/2009, waarover afzonderlijk is gerapporteerd. Tijdens deze in zomer 2012 en najaar 2013 uitgevoerde inspecties werd herhaald handelen in strijd met de cabotageregels vastgesteld. U werd hiervoor reeds 2 maal formeel gewaarschuwd.
- weginspecties waarbij ten aanzien van uw Poolse onderneming te herhaaldelijk werd gehandeld in strijd met artikel 8 lid 2 van de Verordening(EG) nr. 1072/2009.

Op het vestigingsadres werden wij te woord gestaan door onder andere Henk Koops, Wim Koops en

De administratiecontrole is gehouden ten kantore van de onderneming.

Toetsingskader
De administratiecontrole cabotagevervoer is gehouden over de maand april 2015.

Inspectieteam

De volgende inspecteurs hebben de deel-inspectie uitgevoerd:

, inspecteur ILT Rail en Wegvervoer Algemeen

, inspecteur ILT Rail en Wegvervoer Algemeen

Reikwijdte

Toetsingskader regelgeving
De wetgevingen waarop onder andere is geïnspecteerd zijn:

- Wet wegvervoer goederen
- Verordening (EG) nr. 1072/2009 en de Richtlijn 92/106/EEG

Bedrijfsvoering
De aspecten van de bedrijfsvoering die in de inspectie zijn betrokken:

- Uitbesteed cabotagevervoer
- Overbelading door uw Poolse onderneming
- Wekelijkse rusttijd in de cabine
- Verrekening kosten tussen u en uw buitenlandse onderneming(en)

Inspectieprogramma

Het inspectieprogramma zag er als volgt uit:

- Aanvang administratiecontrole op 14 juli 2015
- Verzamelen gegevens ten behoeve van de inspectie
- Analyseren
- Eindgesprek bevindingen inspectie 29 oktober 2015
- Opstellen en juridische toetsing randvoorwaarden intermodaal vervoer met afronding april 2016
- Opmaken inspectierapport
- Afronden administratiecontrole.

Doorlooptijd

De doorlooptijd van de uitgevoerde inspectie is mede bepaald door juridische beschouwing, heroriëntering en deskresearch met betrekking tot intermodaal vervoer.

2 Resultaten van de administratiecontrole

Bevindingen t.a.v. uitbesteed cabotagevervoer
Er is op basis van uw order- en facturatiesysteem, CMR's en plangegevens gecontroleerd of uw niet in de Benelux gevestigde transportondernemingen, in uw opdracht, cabotagevervoer hebben verricht en daarbij hebben gehandeld overeenkomstig artikel 8 lid 2 van de Verordening(EG) nr. 1072/2009.

De Inspectie heeft vastgesteld dat in uw opdracht door uw Poolse onderneming met voor haar rekening en risico geëxploiteerde vrachtauto's in de maand april 2015, tenminste 68 x in strijd is gehandeld met artikel 8 lid 2 van de Verordening(EG) nr. 1072/2009.
Hierbij zijn in alle gevallen meer dan 3 opvolgende beladen ritten binnen Nederland uitgevoerd.

Gecombineerd vervoer versus cabotagevervoer
Tijdens het verloop van de inspectie is gebleken, dat Wolter Koops Logistics B.V., zich in mindere mate toelegt op het verrichten van multimodaal vervoer. Tijdens de inspectie hebben we kunnen vaststellen dat de richtlijn 92/106/EEG door Wolter Koops Logistics B.V. en de inspectie niet eenduidig worden geïnterpreteerd. We hebben tijdens dat gesprek toegezegd hierover duidelijkheid te willen verschaffen. We hebben dit item intern ILT gedeeld met deskundigen van de inspectie van de afdelingen handhavingsbeleid en juridische zaken. Tevens is intern ILT deskresearch uitgevoerd naar het Europees en nationaal beleid met betrekking tot gecombineerd vervoer.

De inspectie heeft kennis genomen van de ambities van de Europese commissie en het feit dat de Nederlandse regering het belang van gecombineerd vervoer onderschrijft. Zolang dit echter niet leidt tot nieuwe regelgeving is de inspectie gehouden toezicht uit te oefenen en te handhaven op vigerende wetgeving.

De inspectie hanteert het principe dat een vervoerder tijdens een weginspectie de plicht heeft aan te tonen welk regime van toepassing is en vervolgens dit met bewijsmiddelen kan overleggen. Hierbij wordt met name waarde gehecht aan de authenciteit van de bewijsmiddelen.
De verordening laat de bepalingen zoals die zijn vastgelegd in de Richtlijn onverlet.

Dit betekent in de praktijk dat het vervoer tijdens een wegcontrole moet voldoen aan de bepalingen zoals die zijn omschreven in Richtlijn. Hieronder de relevante artikelen:
In artikel 1 van de Richtlijn staat beschreven wat onder gecombineerd vervoer wordt verstaan en in 3 van de Richtlijn staat beschreven dat in geval van gecombineerd beroepsgoederenvervoer er een vervoerdocument moet zijn opgesteld met inhoudelijk voorgeschreven bepalingen. Deze vermeldingen dienen voor aanvang van het transport te worden aangebracht.

Een van de voorwaarden in artikel 3 betreft de vermelding die administraties van spoorweg of havens op het vervoersdocument behoren te zetten. De inspectie neemt in plaats van vermeldingen van de administraties genoegen met ter plaatse automatisch gegenereerde bewijsmiddelen (tickets).
Indien er tijdens het transport wijzigingen optreden in de routing, waardoor er gebruik gemaakt gaat worden van andere terminals, dan is dat toegestaan mits wijzigingen op het vervoerdocument worden aangebracht. Hierbij wordt als voorwaarde gesteld dat het door de wijzing het transport niet onder een ander regime komt te vallen.

Indien tijdens een controle blijkt dat een transport dat door Wolter Koops Logistics B.V. is aangemerkt als gecombineerd vervoer, niet aan de bepalingen van de richtlijn voldoet, dit transport door de inspectie niet als gecombineerd vervoer wordt aangemerkt. De inspectie toetst vervolgens of de bepalingen van de cabotgeregelgeving zijn nageleefd. Als dit niet het geval is, dan wordt er geïntervenieerd op basis van het niet naleven van de cabotagevoorschriften.

De inspectie is zich ervan bewust dat de huidige bepalingen er zorg voor dragen dat er extra handelingen verricht dienen te worden om het vervoer in overeenstemming met de Richtlijn te laten verrichten. Wolter Koops Logistics B.V. is dan ook gehouden aan de richtlijn, door er zorg voor te dragen dat de vereiste vervoerdocumenten bij de transporten aanwezig zijn, voorzien zijn van de voorgeschreven bepalingen en dit tijdens een wegcontrole kunnen overleggen, alsmede achteraf bij een administratieve inspectie.

Voor het overige bent u bij brief van 22 november 2013, kenmerk ILT-2013/45037 reeds geïnformeerd over uw vraagstelling(en) met betrekking tot cabotagevervoer.

CMR's
Steekproefsgewijs zijn de in uw organisatie gebruikte en gearchiveerde CMR's getoetst. Wij zien, dat deze veelal niet volledig zijn ingevuld en grosso modo niet voldoen aan de eisen die aan gecombineerd vervoer worden gesteld. Het volledig en correct invullen van de CMR's binnen uw organisatie, is sowieso een punt van aandacht.

Overbelading
Het inspectie-data systeem van de Inspectie laat zien, dat ten aanzien van vrachtauto's in de gebruik bij uw Poolse onderneming over de periode 2014 en 2015 tenminste **33 x** bij een wegcontrole in Nederland een vorm van overbelading is geconstateerd. Veelal betreft het hier een asdrukoverschrijding van de trek-as.

Uitwisselen vervoermaterieel en personeel
Aan de hand van de ter beschikking gestelde financiele administratie, zien wij, dat met enige frequentie Nederlands gekentekende vrachtauto's voor kortere of langere tijd worden verhuurd aan uw Duitse en/of Poolse zusteronderneming. Op zich vormt verhuur van een vr.auto binnen de EG geen probleem. Met betrekking tot de vervoerswetgeving zijn er wel enkele randvoorwaarden:

- Van verhuur is alsdan sprake indien de exploitatiekosten *(variabele kosten) geheel ten laste komen van de onderneming, die de vrachtauto huurt.
- In de vrachtauto dient het vergunningbewijs aanwezig te zijn van de onderneming, die als vervoerder mag worden beschouwd;
- Op de gebruikte CMR dient de juiste vervoerder te zijn vermeld;
- Er kunnen niet tegelijkertijd van 2 verschillende ondernemingen vergunningbewijzen op de vrachtauto aanwezig zijn.
- Bij huur-/verhuur van vervoermaterieel dient het voertuig/de tachograaf altijd aan- en afgemeld te worden met de bedrijfskaart van het bedrijf, die huurt/verhuurt.
- Uitleen van chauffeurs mag alleen in niet voorziene situaties en dan tegen kostprijs en slechts voor een termijn van 6 weken.
- Ook bij inleen van chauffeurs is er alertheid geboden op het downloaden van de chauffeursgegevens van de bestuurderskaart; immers wordt het inlenende bedrijf in de zin van de Arbeidstijdenwet als werkgever beschouwd.

Wekelijkse rusttijd chauffeurs vaste charters
De chauffeurs werkzaam binnen de ondernemingen van uw vaste charters, met name chauffeurs werkzaam binnen uw Duitse en Poolse vervoerorganisatie, staan gedurende de weekenden doorgaans over op bedrijfsterreinen en parkeerplaatsen in in binnen- en buitenland in een zodanige situatie dat doorgaans de wekelijkse rusttijd in de cabine van de vrachtauto wordt doorgebracht.
In verband met de maatschappelijke actualiteit met betrekking tot het doorbrengen van de wekelijks rusttijd buiten de cabine is binnen uw organisatie navraag gedaan, hoe u dit in uw organisatie in relatie tot uw charters hebt georganiseerd. Aan de hand van uw toelichting en bevindingen tijdens gehouden wegcontroles en bekomen externe informatie is vast komen te staan, dat in dit verband in het algemeen niet wordt voldaan aan artikel 8 lid 8 van de verordening 561/2006.

Zorgplicht
Er geldt in dit verband een algehele zorgplicht. Alvorens vervoer uit te besteden dient u zich ervan te vergewissen of betrokken onderneming, althans de onderneming, die het daadwerkelijke transport uitvoert, dit vervoer kan uitvoeren zonder in strijd te handelen met de cabotageregels en de regels voor het genieten van de wekelijkse rusttijd buiten de cabine.

Interventie

- Wolter Koops Logistics B.V. en haar directie wordt bij constatering van handelen in strijd met de cabotageverordening en overschrijding van aslasten door haar uitvoerders, zowel in bestuursrechtelijke als strafrechtelijk zin naar de toekomst toe mede aansprakelijk gesteld.
- Wegens onvoldoende verbetering na de eerdere bedrijfsinspecties en thans herhaalde constatering van handelen in strijd met de cabotageregels door haar uitvoerders wordt aan Wolter Koops Logistics B.V. een last onder dwangsom opgelegd, welke u separaat zal worden toegezonden.
- Aan wordt een formele bestuurlijke waarschuwing opgelegd wegens herhaalde geconstateerde overschrijding van maximale aslasten. Bij eerstvolgende constateringen zal onverwijld worden overgegaan tot het opleggen van een last onder dwangsom.

3 Conclusies

Algehele indruk administratiecontrole

Totaalindruk
De totaalindruk van de administratiecontrole is:

- Onvoldoende toezicht op de uitvoering met betrekking tot het in acht nemen van de cabotageregels en overbelading
- Dat er nu na een 3e inspectie toch nog relatief veel overtredingen (cabotage) voorkomen.

Medewerking tijdens de inspectie
De medewerking tijdens de administratiecontrole verliep coöperatief.

Met dit Inspectierapport wordt de administratiecontrole beëindigd en wordt u bedankt voor uw medewerking.

Hoogachtend
DE MINISTER VAN INFRASTRUCTUUR EN MILIEU
Namens deze,
DE INSPECTEURS ILT/RAIL EN WEGVERVOER

Inspectie Leefomgeving en Transport
Ministerie van Infrastructuur en Milieu

> Retouradres: Postbus 16191, 2500 BD Den Haag

FNV Bondgenoten
T.a.v. De heer E. Atema
Postbus 11046
9700 CA GRONINGEN

Team Juridische Zaken

Koningskade 4
Den Haag
Postbus 16191
2500 BD Den Haag
T 070 456 18 66
F 070 456 27 99
www.ilent.nl

Contactpersoon
mr. G.H.H. Bisschoff

Ons kenmerk
O-7-16-0503.001

Uw kenmerk
--

Bijlage(n)
6

Datum 29 SEP 2016
Onderwerp Besluit op Wob-verzoek

Geachte heer Atema,

In uw brief van 27 juli 2016, heeft u met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob) informatie over de ondernemingen Samskip Van Dieren Multimodal B.V. en de aan haar gelieerde nationale of internationale ondernemingen verzocht.

Uw verzoek betreft de sinds 2014 met betrekking tot deze ondernemingen opgemaakte boete- dan wel inspectierapporten. Uw verzoek betreft verder de boete- dan wel inspectierapporten die zijn opgemaakt met betrekking tot aan deze ondernemingen gelieerde in het buitenland gevestigde onderaannemers.

Procedure
De ontvangst van uw verzoek is schriftelijk bevestigd bij brief van 29 juli 2016.

Bij brief van 2 september 2016 bent u er over geïnformeerd dat de belanghebbenden in de gelegenheid zijn gesteld om een zienswijze te geven over het openbaar maken van de documenten die onder de reikwijdte van uw verzoek vallen.

Wettelijk kader
Uw verzoek valt onder de reikwijdte van de Wob. Voor de relevante Wob-artikelen verwijs ik u naar de bijlage 1.

Inventarisatie documenten
Op basis van uw verzoek zijn de volgende 5 documenten aangetroffen:

1. De brief van 2 mei 2016, aan Samskip Multimodal B.V. gericht;
2. De brief van 28 april 2016, aan Samskip Van Dieren Mulimodal B.V. gericht;
3. Het rapport van 3 mei 2016, dat op Samskip Van Dieren Mulimodal B.V. ziet;
4. Het Inspectierapport van 24 juni 2016, dat Van Dieren Trucking B.V. betreft;
5. Het Boeterapport van 6 juli 2016, dat Van Dieren Trucking B.V. betreft.

Team Juridische Zaken

Ons kenmerk
O-7-16-0503.001

Zienswijzen
Met 3 separate brieven van 2 september 2016 zijn de respectievelijke vennootschappen Samskip Multimodal, Samskip Van Dieren Multimodal en Van Dieren Trucking in de gelegenheid gesteld om een zienswijze te geven ten aanzien van het openbaar maken van de hiervoor genoemde documenten.

Op 16 september 2016 is telefonisch namens de betrokken vennootschapen medegedeeld dat er geen bezwaar bestaat tegen het openbaar maken van de documenten.

Besluit
Ik heb besloten uw verzoek gedeeltelijk te honoreren, door de documenten gedeeltelijk openbaar te maken. De documenten worden openbaar gemaakt met uitzondering van de daarin opgenomen persoonsgegevens en bedrijfsgegevens. Voor de motivering verwijs ik naar het onderdeel Overwegingen van dit besluit.

Overwegingen
Bijzondere persoonsgegevens.
Ingevolge artikel 10, eerste lid, aanhef en onder d, van de Wob wordt geen informatie verstrekt over persoonsgegevens als bedoeld in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de Wet bescherming persoonsgegevens (hierna: Wbp).
Deze bepaling is bedoeld om te verzekeren dat bijzondere, gevoelige, persoonsgegevens, vertrouwelijk kunnen blijven. Deze uitzondering is beperkt tot de gegevens, bedoeld in vorengenoemde paragraaf van de Wbp. Blijkens artikel 16 van de Wbp gaat het dan onder andere om strafrechtelijke persoonsgegevens.

Uw verzoek omvat ook een tegen een natuurlijk persoon opgemaakt boeterapport. Naar aanleiding van een dergelijk rapport kan een bestuurlijke boete opgelegd worden. Een bestuurlijke boete moet worden aangemerkt als strafvervolging in de zin van artikel 6, eerste lid, van het EVRM. De verwerking van strafrechtelijke persoonsgegevens is ingevolge de artikelen 16 en 22 van de Wbp niet toegestaan, aan de in deze wet genoemde uitzonderingsgronden wordt in het onderhavige geval niet voldaan.

De in het boeterapport van 6 juli 2016 opgenomen persoonsgegevens worden vanwege het vorenstaande niet openbaar gemaakt.

De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.
Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd.

In documenten zijn persoonsgegevens opgenomen van medewerkers van de ondernemingen, medewerkers van andere ondernemingen en van ambtenaren. Hoewel derden, ambtenaren en andere bij de besluitvorming betrokken personen in hun beroepshalve functioneren als zodanig niet ten volle een beroep kunnen doen op de persoonlijke levenssfeer, geldt dit volgens de vaste rechtspraak wel voor gegevens als namen, telefoonnummers (werk en privé), e-mailadressen en handtekeningen en parafen. Namen en andere naar een persoon herleidbare gegevens zijn immers persoonsgegevens en het belang van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer kan zich tegen het openbaar maken van dergelijke informatie verzetten. Van openbaarmaking van deze informatie wordt in beginsel

Inspectie Leefomgeving en Transport
Ministerie van Infrastructuur en Milieu

Retouradres Postbus 1511 3500 BM Utrecht

Samskip Multimodal B.V.
Waalhaven O.z. 81
3087bM Rotterdam

ILT
Rail en Wegvervoer
Handhaving Goederenvervoer
Algemeen
Europaweg 40
Utrecht
Postbus 1511
3500 BM Utrecht
www.ilt.nl

Contactpersoon
Meld- en Informatiecentrum
T 088 489 00 00

Kenmerk
ILT 2016/37151

Datum 2 mei 2016
Betreft Cabotagevervoer en gecombineerd vervoer

Geachte heer

De Inspectie Leefomgeving en transport (de Inspectie) houdt toezicht op de vervoerswetgeving. Zo controleert zij de naleving van de bepalingen van de Wet Wegvervoer Goederen. Hieronder valt ook het cabotagevervoer en het gecombineerd vervoer.

In juli 2015 heeft de Inspectie, in de personen van , en , handhavingsonderzoeken opgestart bij Samskip Multimodal B.V., Samskip Van Dieren Multimodal B.V. en Van Dieren Trucking B.V. De onderzoeken hadden betrekking op de maand maart 2015. Deze brief heeft betrekking op het onderzoek bij Samskip Multimodal B.V.

Op 24 maart 2016 heeft het eindgesprek plaats gevonden in uw kantoor in Rotterdam. Bij dat gesprek waren er namens de Samskip organisaties de volgende personen aanwezig:

- CFO Samskip Multimodal B.V.
- , Chief Operating Officer and Director UK Trade Samskip
- , Manager Claims en Legal Samskip
- General Manager Procurement & Equipment Control Samskip
- , Manager Operations, Samskip Van Dieren Multimodal
- , Finance Manger, Samskip Van Dieren Multimodal
- , Advocaat

Namens de Inspectie waren de volgende personen aanwezig:

- , Senior inspecteur ILT
- , Senior inspecteur ILT
- , Inspecteur ILT

In oktober 2015 is er op initiatief van Samskip Multimodal B.V. een bezoek gebracht door de Inspectie, in de persoon van , om de regelgeving rond cabotage en gecombineerd vervoer door te nemen. Tijdens dat gesprek werd vastgesteld dat Samskip Multimodal B.V. en de Inspectie de regelgeving betreffende gecombineerdvervoer en cabotagevervoer verschillend interpreteerden. Naar aanleiding van dat gesprek heeft Samskip Multimodal B.V. een paper opgesteld

waarin een uiteenzetting werd gegeven op welke wijze Samskip de regelgeving interpreteerde. De Inspectie heeft als reactie hierop een redeneerlijn opgesteld en deze in een brief vastgelegd. Beide documenten zijn als bijlage bij deze brief gevoegd.

Naar aanleiding van het handhavingsonderzoek heeft de Inspectie inzage gekregen in de planning van de in Nederland uitgevoerde ritten, door niet in Nederland gevestigde ondernemingen. De ritten waren uitgevoerd in opdracht van Samskip Multimodal B.V. De Inspectie heeft onder andere ook inzage gekregen in:

- Organogram van de Samskip organisatie;
- Overzicht van alle gecontracteerde vervoerders;
- Enkele auditrapporten die Samskip Multimodal B.V. heeft laten uitvoeren bij de door hun gecontracteerde vervoerders;
- Contracten tussen Samskip Multimodal B.V. en de niet in Nederland gevestigde vervoerders: Agreements for the provision of transport services.
- Rekeningen die door niet in Nederland gevestigde vervoerders waren ingediend voor werkzaamheden voor Samskip Multimodal B.V.;
- Detailoverzichten van uitgevoerde werkzaamheden voor Samskip Multimodal B.V. door niet in Nederland gevestigde vervoerders.

Datum
2 mei 2015

Nummer
ILT 2016/37164

Om reden van efficiency en eenduidigheid naar Samskip Multimodal B.V. zijn het handhavingsonderzoek en het informatief onderzoek door de Inspectie samengevoegd tot een onderzoek met 1 behandelaar in de persoon van

De Inspectie heeft het volgende vastgesteld:

- Samskip Multimodal B.V. eist van haar gecontracteerde vervoerders dat zij de wettelijke bepalingen dienen na te leven.
  Samskip Multimodal B.V. verplicht zich die vervoerders van vereiste informatie te voorzien om aan de wettelijke bepalingen te kunnen voldoen.
  Samskip Multimodal B.V. heeft kennis van de ingezette voertuigen op kentekenniveau.
  Bij een steekproef van de Inspectie in de bedrijfsadministratie en eerder gehouden weginspecties is vastgesteld dat vervoeropdrachten niet voldoen aan de bepalingen op het gebied van gecombineerd vervoer en structureel in strijd met de cabotageregels werden uitgevoerd.
  Samskip Multimodal B.V. heeft geen maatregelen getroffen om naleving van de wettelijke cabotageregels en/of gecombineerd vervoer te borgen.
- Samskip Multimodal B.V. heeft er geen zorg voor gedragen dat, in geval van gecombineerd vervoer, voor aanvang van een transport het van toepassing zijnde regime was bepaald.
  Bijvoorbeeld: Bij een tweede modaliteitwissel werd het daarop volgende wegtransport als gecombineerd vervoer aangemerkt, terwijl dit voor aanvang van het gehele transport bepaald had moeten zijn en in ladingdocumentatie moest zijn aangebracht.
- Samskip Multimodal B.V. audits uitvoerde bij hun vervoerders en dat daarbij geen toetsing plaatsvond of het wegtransport werd uitgevoerd door vervoerders die in het bezit waren van een vergunning voor het verrichten van goederenvervoer over de weg

Afspraken tussen Samskip Multimodal B.V. en de Inspectie.

- Samskip Multimodal B.V. dient er zorg voor te dragen dat de door hen georganiseerde transporten worden uitgevoerd volgens de wettelijke bepalingen. De bepalingen zijn onder andere opgenomen in de Verordening (EG) 1072/2009, Richtlijn 92/1006/EEG. Voor een verdere interpretatie van de Wetgeving wordt verwezen naar de brief van de Inspectie gekenmerkt ILT-2016/5556.
- Samskip Mulitmodal B.V. draagt er zorg voor dat bij het contracteren van een wegvervoerder een controle wordt uitgevoerd of er al dan niet een vergunning voor het verrichten van beroepsvervoer is verleend. Voorts is dit onderwerp een van de criteria die wordt getoetst bij een audit door of namens Samskip Multimodal B.V.

ILT
Pa te : Wegvervoer
Handhaving Goederen.
Algemeen

Datum
2 mei 2015

Nummer
ILT 2016/3/191

De Inspectie wijst erop, dat de verantwoordelijkheid voor het naleven van de bepalingen van de cabotageregels en gecombineerd vervoer mede een verantwoordelijkheid is voor de opdrachtgever van dat vervoer. Indien bepalingen op het gebied van cabotagevervoer en gecombineerd vervoer in opdrachten voor Samskip Multimodal B.V. in strijd met de wettelijke bepalingen worden uitgevoerd, zal de Inspectie naar de toekomst toe overgaan tot opleggen van bestuursrechtelijke maatregel aan Samskip Multimodal B.V. en/of haar in strafrechtelijke zin betrekken bij/in een opgemaakt proces-verbaal.

Tijdens het eindgesprek werd door Samskip Multimodal B.V. melding gemaakt dat bij het gecombineerde vervoer van en naar de treinterminal de limiet van 150 kilometer niet van toepassing zou zijn. Deze uitleg is in overeenstemming met artikel 1 van de Regeling en wordt in geval van een treinterminal gesproken over een dichtstbij gelegen station van inlading of uitlading.

Met deze brief wordt deze administratiecontrole afgesloten.

De Inspectie wil in deze eindbrief vermelden dat de open houding van Samskip Multimodal B.V. en de medewerking tijdens het onderzoek als zeer prettig heeft ervaren.

Tenslotte wil ik nog onder uw aandacht brengen dat u de mogelijkheid heeft om gebruik te maken van ons informatiecentrum, te bereiken via telefoonnummer 088-489 0000 (tijdens kantooruren) of via internet: [illegible]

Hoogachtend,

DE MINISTER VAN INFRASTRUCTUUR EN MILIEU
Namens deze,
DE INSPECTEUR ILT/RAIL EN WEGVERVOER

Inspectie Leefomgeving en Transport
Ministerie van Infrastructuur en Milieu

Retouradres Postbus 16191 3500 BD Utrecht

Samskip Van Dieren Multimodal B.V
De Blokmat 11
8281 JH Genemuiden

ILT
Eenheid Toezicht Handhaving Goederenvervoer
Afdeling
Europalaan
Utrecht
Postbus 16191
3500 BD Utrecht
Nederland

Contactpersoon
Dienst en Informatiecentrum
T 088 489 00 00

Kenmerk
ILT-2016-37109

Datum 28 april 2016
Betreft Cabotagevervoer en Gecombineerd vervoer

Geachte heer

De Inspectie Leefomgeving en transport (de Inspectie) houdt toezicht op de vervoerswetgeving. Zo controleert zij de naleving van de bepalingen van de Wet Wegvervoer Goederen. Hieronder valt ook het cabotagevervoer en gecombineerd vervoer.

In juli 2015 heeft de Inspectie, in de personen van en handhavingsonderzoeken opgestart bij Samskip Multimodal B.V., Samskip Van Dieren Multimodal B.V. en Van Dieren Trucking B.V. De onderzoeken hadden betrekking op de maand maart 2015. Deze brief heeft betrekking op het onderzoek bij Samskip Van Dieren Multimodal B.V.

Op 24 maart 2016 heeft het eindgesprek plaats gevonden in het kantoor van Samskip Multimodal B.V. in Rotterdam. Bij dat gesprek waren er namens de Samskip organisaties de volgende personen aanwezig:

- CFO Samskip Multimodal B.V.
- , Chief Operating Officer and Director UK Trade Samskip
- , Manager Claims en Legal Samskip
- General Manager Procurement & Equipment Control Samskip
- Manager Operations, Samskip Van Dieren Multimodal
- , Finance Manger, Samskip Van Dieren Multimodal
- , Advocaat

Namens de Inspectie waren de volgende personen aanwezig;

- Senior inspecteur ILT
- Senior inspecteur ILT
- Inspecteur ILT

Tijdens het eindgesprek bleek dat veel onderwerpen die op Samskip Multimodal B.V. van toepassing waren, 1 bij 1 op Samskip Van Dieren Multimodal B.V. konden worden overgenomen. Beide ondernemingen ontvangen een soortelijke eindbrief. Voor de leesbaarheid van dit document wordt ten aanzien van de overeenkomstige onderwerpen over Samskip gesproken. In de niet overeenkomstige gevallen wordt Samskip Van Dieren Multimodal B.V. specifiek benoemd.

In oktober 2015 is er op initiatief van Samskip een bezoek gebracht door de Inspectie, in de persoon van , om de regelgeving rond cabotage en gecombineerd vervoer door te nemen. Tijdens dat gesprek werd vastgesteld dat Samskip en de Inspectie de regelgeving betreffende gecombineerdvervoer en cabotagevervoer verschillend interpreteerden. Naar aanleiding van dat gesprek heeft Samskip een paper opgesteld waarin een uiteenzetting werd gegeven op welke wijze Samskip de regelgeving interpreteerde. De Inspectie heeft als reactie hierop een redeneerlijn opgesteld en deze in een brief vast gelegd. Beide documenten zijn als bijlage bij deze brief gevoegd.

Naar aanleiding van het handhavingsonderzoek heeft de Inspectie inzage gekregen in de planning van de in Nederland uitgevoerde ritten, door niet in Nederland gevestigde ondernemingen. De ritten waren uitgevoerd in opdracht van Samskip. De Inspectie heeft onder andere ook inzage gekregen in:

- Organogram van de Samskip organisatie;
- Overzicht van alle gecontracteerde vervoerders;
- Enkele auditrapporten die Samskip heeft laten uitvoeren bij de door hun gecontracteerde vervoerders;
- Contracten tussen Samskip en de niet in Nederland gevestigde vervoerders: Agreements for the provision of transport services.
- Rekeningen die door niet in Nederland gevestigde vervoerders waren ingediend voor werkzaamheden voor Samskip;
- Detailoverzichten van uitgevoerde werkzaamheden voor Samskip Multimodal B.V. door niet in Nederland gevestigde vervoerders.

Om reden van efficiency en eenduidigheid naar Samskip zijn de handhavingsonderzoeken en het informatief onderzoek door de Inspectie samengevoegd tot een onderzoek met 1 behandelaar in de persoon van .

De Inspectie heeft vastgesteld dat:

- Samskip Van Dieren Multimodal B.V. vergunninghouder is voor het verrichten van beroepsgoederenvervoer over de weg. De onderneming staat bij de Stichting Niwo geregistreerd onder nummer 07286.
- De functie van vervoersmanager wordt bij Samskip Van Dieren Multimodal B.V. vervuld door de heer .
- Samskip Van Dieren Multimodal B.V. zelf geen wegvervoer van goederen verricht met vrachtauto's, zoals bedoeld in de Wet wegvervoer goederen.
- Samskip eist van haar gecontracteerde vervoerders dat zij de wettelijke bepalingen dienen na te leven.
  Samskip verplicht zich die vervoerders van vereiste informatie te voorzien om aan de wettelijke bepalingen te kunnen voldoen.
  Samskip heeft kennis van de ingezette voertuigen op kentekenniveau.
  Bij een steekproef van de Inspectie in de bedrijfsadministratie en eerder gehouden weginspecties is vastgesteld dat vervoeropdrachten niet voldoen aan de bepalingen op het gebied van gecombineerd vervoer en structureel in strijd met de cabotageregels werden uitgevoerd.
  Samskip heeft geen maatregelen getroffen om naleving van de wettelijke cabotageregels en/of gecombineerd vervoer te borgen.

- Samskip heeft er geen zorg voor gedragen dat, in geval van gecombineerd vervoer, voor aanvang van een transport het van toepassing zijnde regime was bepaald.
  Bijvoorbeeld: Bij een tweede modaliteitwissel werd het daarop volgende wegtransport als gecombineerd vervoer aangemerkt, terwijl dit voor aanvang van het gehele transport bepaald had moeten zijn en in ladingdocumentatie moest zijn aangebracht.
- Samskip audits uitvoerde bij hun vervoerders en dat daarbij geen toetsing plaatsvond of het wegtransport werd uitgevoerd door vervoerders die in het bezit waren van een vergunning voor het verrichten van goederenvervoer over de weg.

Afspraken tussen Samskip en de Inspectie.

- Samskip dient er zorg voor te dragen dat de door hen georganiseerde transporten wordt uitgevoerd volgens de wettelijke bepalingen. De bepalingen zijn onder andere opgenomen in de Verordening (EG) 1072/2009, Richtlijn 92/1006/EEG. Voor een verdere interpretatie van de Wetgeving wordt verwezen naar de brief van de Inspectie gekenmerkt ILT-2016/5556.
- Samskip draagt er zorg voor dat bij het contracteren van een wegvervoerder een controle wordt uitgevoerd of er al dan niet een vergunning voor het verrichten van beroepsvervoer is verleend. Voorts is dit onderwerp een van de criteria die wordt getoetst bij een audit door of namens Samskip.

Maatregelen door de Inspectie

- De Inspectie gaat de Niwo rapporteren dat binnen Samskip Van Dieren Multimodal B.V. geen wegvervoeractiviteiten meer worden uitgevoerd. De Niwo kan vervolgens overgaan tot het intrekken van de vergunning.

De Inspectie wijst erop, dat de verantwoordelijkheid voor het naleven van de bepalingen van de cabotageregels en gecombineerd vervoer mede een verantwoordelijkheid is voor de opdrachtgever van dat vervoer. Indien bepalingen op het gebied van cabotagevervoer en gecombineerd vervoer in opdrachten voor Samskip in strijd met de wettelijke bepalingen worden uitgevoerd, zal de Inspectie naar de toekomst toe overgaan tot opleggen van bestuursrechtelijke maatregel aan Samskip en/of haar in strafrechtelijke zin betrekken bij/in een opgemaakt proces-verbaal.

Tijdens het eindgesprek werd door Samskip melding gemaakt dat bij het gecombineerde vervoer van en naar de treinterminal de limiet van 150 kilometer niet van toepassing zou zijn. Deze informatie is in overeenstemming met artikel 1 van de Regeling en wordt in geval van een treinterminal gesproken over een dichtstbij gelegen station van inlading of uitlading.

Met deze brief wordt deze administratiecontrole afgesloten.

De Inspectie wil in deze eindbrief vermelden dat de open houding van Samskip en de medewerking tijdens het onderzoek als zeer prettig heeft ervaren

Tenslotte wil ik nog onder uw aandacht brengen dat u de mogelijkheid heeft om gebruik te maken van ons informatiecentrum, te bereiken via telefoonnummer 088-489 0000 (tijdens kantooruren) of via internet: [illegible]

Hoogachtend,

DE MINISTER VAN INFRASTRUCTUUR EN MILIEU
Namens deze,
DE INSPECTEUR ILT/RAIL EN WEGVERVOER

ILT
Rail en Wegvervoer
Handhaving Goederenvervoer
Amersfoort

Datum
26 april 2016

Nummer
ILT 2016/37195

Ministerie van Infrastructuur
Inspectie Leefomgeving en
Transport
Domein Rail en Wegvervoer

RAPPORT
Nr. 613/150715/0945/6016
Brief nr. ILT-2016/37831

BETREFT
Samskip van Dieren Multimodal B.V.
De Blokmat 11
8281 JH Genemuiden
Niwo: 07286

RAPPORT

Door de Inspectie Leefomgeving en Transport is onderzoek gedaan naar de activiteiten van **Samskip van Dieren Multimodal B.V. De Blokmat 11te 8281 JH Genemuiden Niwo: 07286**

Aan deze onderneming is een vergunning voor communautair wegvervoer verstrekt, welke niet (meer) actief wordt gebruikt.
Op 15 juli 2015 en opvolgende data is deze onderneming op het adres De Blokmat 11 te 8281 JH Genemuiden en haar vestiging te Rotterdam, geinspecteerd. Daarbij is bevonden dat **Samskip van Dieren Multimodal B.V.**. sedert enkele jaren niet (meer) actief is als wegvervoerder.

Waarvan door mij op ambtseed is opgemaakt, dit rapport gesloten en getekend te Utrecht op 3 mei 2016.

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geinformeerd.

Hoogachtend

DE MINISTER VAN INFRASTRUCTUUR EN MILIEU
Namens deze,
DE INSPECTEUR ILT/RAIL EN WEGVERVOER

Inspectie Leefomgeving en Transport
Ministerie van Infrastructuur en Milieu

Inspectierapport

Van Dieren Transport B.V.
24 juni 2016
Kenmerk: ILT-7c310

Gericht

ILT
ILT/Rail en Wegvervoer Algemeen
Handhaving Goederenvervoer Algemeen
Graadt van Roggenweg 500,
3531 AH Utrecht

1 Gegevens van de administratiecontrole

Gegevens onderneming

Bezoekadres:	Van Dieren Trucking B.V De Blokmat 11, 8281JH Genemuiden
Bevoegde vertegenwoordiger:	
Postadres:	De Blokmat 11, 8281JH Genemuiden
Naam contactpersonen:	
Telefoon contactpersonen:	+31 (0)3[illegible]
E-mailadressen:	
Nummer Kamer van Koophandel:	503721457

Onderwerpen
Geanalyseerd/getoetst zijn;

- Data digitale tachograaf M bestanden
- Data bestuurderskaarten C-bestanden
- Facturering met urenspecificatie van uitzendkrachten en zzp-er
- Overige relevante bedrijfsadministratie

Inspectie Leefomgeving en Transport:

De Inspectie Leefomgeving en Transport houdt toezicht op de naleving van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet in casu het Arbeidstijdenbesluit vervoer en de Wet wegvervoer goederen, de Arbowet en WVGS

Aanvang en doel van de administratiecontrole:

In juli 2015 heeft de Inspectie in de personen van en ten kantore van uw onderneming Van Dieren Trucking B.V., gevestigd 8281JH Genemuiden, De Blokmat 11, een onderzoek ingesteld naar onder andere de naleving van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet, het Arbeidstijdenbesluit vervoer en de Wet wegvervoer goederen. Deze inspectie was onaangekondigd aangevangen. Het betreft hier een 1e administratiecontrole

UITVOERING ADMINISTRATIE CONTROLE

Inspectieteam
De volgende inspecteurs hebben de inspectie uitgevoerd:
senior-inspecteur ILT Rail en Wegvervoer Algemeen ondersteund door inspecteurs en

Reikwijdte

Bij de inspectie is gebruikgemaakt van het software programma DIANTA, zijnde een analyse programma, onder andere ter behoeve van berekening van de rij- en rusttijden van chauffeurs en inzichtelijk maken van compleet- en betrouwbaarheid

De wetgevingen waarop onder andere is geïnspecteerd zijn:

- Arbeidstijdenwet en de Arbeidstijdenbesluit vervoer
- Verordeningen (EG) nr. 561/2006 / (EEG) nr. 3821/85
- Wet wegvervoer goederen
- Verordening (EG) nr. 1071/2009 en 1072/2009

Bedrijfsvoering

De aspecten van de bedrijfsvoering die zijn geïnspecteerd, zijn:

- Volledigheid van de rij- en rusttijd registraties
- Betrouwbaarheid van de rij- en rusttijd registraties
- Planning materieel en personeel
- Organogram organisatie
- Organisatie van de administratie binnen uw onderneming
- Vestigingseis(en)
- Zaak-relatie/verwevenheid met buitenlandse ondernemingen
- Eis van dienstbetrekking
- Facturering met urenspecificatie van uitzendkrachten en zzp-er

Inspectieprogramma

Het inspectieprogramma zag er als volgt uit:

- Aanvang administratiecontrole: juli 2015
  Controleperiode: 2 maart 2015 tot en met 29 maart 2015.
- Verzamelen gegevens ten behoeve van de inspectie
- Bezoek onderneming en eindgesprek met directie: 24 maart 2015
- Opmaken inspectierapport
- Opmaken boeterapport ontbreken data tachograaf
- Opmaken proces-verbaal ontbreken verklaring van dienstbetrekking
- Afronden administratiecontrole.

De inspectie heeft een lange doorlooptijd gekend. Reden hiervoor waren de omvangrijke hoeveelheid te analyseren materiaal en tussentijdse wisseling van hoofdbehandelaar van het onderzoek.

2. Resultaten van de administratiecontrole

Organisatie
Van Dieren Trucking B.V.
De Blokmat 11
8281JH Genemuiden
Niwo vergunningnummer: 24035

Enig aandeelhouder en bestuurder bij van Van Dieren Trucking B.V. is:
Samskip Van Dieren Multimodal B.V.
De Blokmat 11
8281JH Genemuiden

Bestuurders:
, Bestuurder B
Bestuurder A
Bestuurder B

Wetgeving: Arbeidstijdenwet

Personeel
Tijdens de administratiecontrole bleek dat meerdere werknemers, als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 onder b van de Arbeidstijdenwet en bestuurders als bedoeld in artikel 2.1:1 lid 2 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer, werkzaam waren in uw onderneming, waarvan > 15 werknemers ten aanzien uw onderneming zijn geregistreerd op de verzamelloonstaat van uw bedrijf.

Voertuigen
In de onderneming werden meerdere vrachtauto's/voertuigen gebruikt, als bedoeld in:

artikel 2.1:1 lid 1 onder e van het Arbeidstijdenbesluit vervoer
artikel 4 onder b van de Verordening (EG) nr. 561/2006
artikel 1 onder a van de Europese Overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanningen van motorrijtuigen in het internationale wegvervoer over de weg (hierna AETR)

Deze vrachtauto's, waarvan het toegestane maximum gewicht meer dan 3500 kilogram bedroeg en waarop het gestelde in artikel 3 lid 1 van Verordening (EEG) nr. 3821/85 of artikel 10 van de AETR van toepassing was, waren uitgerust met een controleapparaat, als bedoeld in Verordening (EEG) nr. 3821/85, de AETR en de Regeling controleapparaten 2005.

Het bepaalde in artikel 2.3:1 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer derhalve van toepassing was.

Toetsingskader

Het onderzoek op de naleving van de bepalingen van het Arbeidstijdenbesluit vervoer richtte zich op de digitale registraties van uw werknemers.

Conform bijlage III van de Richtlijn 2009/5/EG worden overtredingen gecategoriseerd overeenkomstig de ernst van de inbreuk(overtreding)
KI = Kleine inbreuk € 0,- - € 199,- (direct beboetbaar vanaf 3e bedrijfsinspectie)
BI = Belangrijke inbreuk € 200,- - € 549,- (direct beboetbaar vanaf de 2e bedrijfsinspectie)
HBI = Heel belangrijke inbreuk ≥€ 550,- (direct beboetbaar vanaf 1e bedrijfsinspectie)

Voor een volledig overzicht naar de categorisering van overtredingen wordt verwezen naar:
Besluit van de Minister van Infrastructuur en Milieu en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van 21 mei 2014, nr. ILT-2014/31883, tot wijziging van de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer (wegvervoer) in verband met verhoging van de boetes voor overtredingen die leiden tot frustratie van een controle op de arbeids- en rusttijden.

Resultaten Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit Vervoer:
Met betrekking tot volledigheid en betrouwbaarheid van de registratie van rij- en rusttijd gegevens zijn de navolgende inbreuken vastgesteld;

- Overtreding van artikel 4:3 Arbeidstijdenwet hetgeen betekent dat geen deugdelijke registratie werd gevoerd ter zake ingehuurd materieel van de arbeid- en rusttijden, welke het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen mogelijk maakt. Dit is een overtreding van artikel 4:3 van de Arbeidstijdenwet.
  Deze overtreding behoort tot de categorie "heel belangrijke inbreuken"!
  De tekst van artikel 4:3 ATW lid 1 luidt als volgt: Een werkgever en een persoon als bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, voert een deugdelijke registratie ter zake van de arbeids- en rusttijden welke het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen mogelijk maakt.

- Ontbreken van voertuigbestanden terwijl over de desbetreffende dagen wel C-bestanden beschikbaar waren;
- Rijden met vrachtauto's zonder dat er een bestuurderskaart wordt gebruikt;

  Ten aanzien van de laatste 2 punten wordt opgemerkt dat de overtredingen betrekking hebben op korte tijdsbestekken en/of beperkte afstanden.

Met betrekking tot naleving van rij- en rusttijd gegevens zijn de navolgende inbreuken vastgesteld;

- Overschrijding van de bepalingen van de rij- en rusttijden;
  Details van de overtredingen zijn terug te vinden op de als bijlage meegezonden overtredingenmatrix.

Interventies

Boete
Voor overtreding (4:3 ATW) waarbij de digitale data van de tachograaf van een gehuurd voertuig niet overlegd kon worden, is tegen Van Dieren Trucking B.V., De Blokmat 11, 8281JH Genemuiden een boeterapport opgemaakt

Door het Bureau Bestuurlijke Boete van de Inspectie voor Leefomgeving en Transport zal aan u een voornemen tot het opleggen van een bestuurlijke boete worden toegezonden. U ontvangt daarbij een afschrift van het volledige boeterapport en een nadere uitleg over de u ter beschikking staande rechtsmiddelen.

Waarschuwing
Voor het overige en meerdere wordt een bestuurlijke waarschuwing opgelegd met betrekking tot:

- Alle niet in het boeterapport opgenomen overtredingen met betrekking tot het niet juist gebruiken van bestuurderskaarten, het niet of niet tijdig beschikbaar hebben van data afkomstig van bestuurderskaarten en voertuigen.
- Alle overtredingen van rij- en rusttijden.

Alle geconstateerde overtredingen worden vastgelegd in het registratiesysteem van de ILT.

Wetgeving: Wet wegvervoer goederen

De vakbekwaamheid in de onderneming wordt ingebracht door

De onderneming heeft in de inspectieperiode gebruik gemaakt van voertuigen die ingericht zijn voor en gewoonlijk worden gebruikt voor het vervoeren van goederen.

Uit informatie van de NIWO (Stichting Nationale en Internationale Wegvervoer Organisatie) blijkt dat de onderneming staat ingeschreven als vergunninghouder voor het verrichten van beroepsgoederenvervoer. Aan de onderneming zijn 12 gewaarmerkte kopieën van de communautaire vergunning (vergunningsbewijzen) voor het verrichten van beroepsvervoer verstrekt

Dienstbetrekking/ter beschikkingstelling
In het tijdvak van 2 maart- tot en met 29 maart 2015 is een chauffeur op een vrachtauto van Van Dieren Trucking B.V. ingezet, die niet bij de onderneming in dienstbetrekking werkzaam was of via een erkende uitzendorganisatie door de onderneming was ingeleend. Dit is niet toegestaan.

Het is een vervoerder verboden beroepsvervoer te verrichten met gebruikmaking van bestuurders van vrachtauto's die niet bij hem in dienstbetrekking zijn.
Bij regeling van Onze Minister worden regels gegeven over de gevallen waarin Onze Minister ontheffing kan verlenen van dat verbod, alsmede over de in die gevallen benodigde documenten.

Een ontheffing kan onder andere worden verleend indien gebruik wordt gemaakt van een werknemer die door een instelling aan een vergunninghouder ter beschikking is gesteld en die ten bewijze daarvan een door deze instelling afgegeven verklaring kan tonen.
De instelling dient dan een erkenning te hebben van de Minister van Infrastructuur en Milieu.

Interventie

Proces verbaal
Voor overtreding waarbij een chauffeur is ingezet die niet bij een erkende uitzendorganisatie was ingeleend, is tegen Van Dieren Trucking B.V., De Blokmat 11, 8281JH Genemuiden proces-verbaal opgemaakt.

Het proces-verbaal wordt door de inspectie opgestuurd naar het openbaar ministerie Het OM zal voor verdere behandeling zorg dragen.

3. Conclusies

Algehele indruk administratiecontrole

Totaalindruk:
De totaalindruk van de administratiecontrole is:

- Open opstelling naar de inspectie toe.
- Gepaste medewerking

Medewerking tijdens de inspectie
De medewerking tijdens de administratiecontrole verliep cooperatief.

Algemeen
Met deze brief wordt de administratiecontrole beëindigd.

Tenslotte wil ik nog onder uw aandacht brengen dat u de mogelijkheid heeft om gebruik te maken van ons informatiecentrum, te bereiken via telefoonnummer: 088-489 0000 (tijdens kantooruren) of via internet: [illegible]

Hoogachtend,

DE MINISTER VAN INFRASTRUCTUUR EN MILIEU
Namens deze,
DE INSPECTEUR ILT/RAIL EN WEGVERVOER

Boeterapport nr.: 610/310715/1602/3017/ATBV

Boeterapport

Rapporteur:

Ik, inspecteur bij de Inspectie Leefomgeving en Transport, Rail en Wegvervoer, afdeling Handhaving Wegvervoer Algemeen niet als standplaats Utrecht, toezichthouder als bedoeld in artikel 5:11 van de Algemene wet bestuursrecht en als zodanig belast met het houden van toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit vervoer, verklaar hierbij het volgende:

Inspectiebevindingen:
Op 15 juli 2015 hebben inspecteurs van de Inspectie Leefomgeving en Transport (hierna de inspectie) een onaangekondigde administratiecontrole opgestart bij de onderneming Van Dieren Trucking B.V., gevestigd te 8281JH Genemuiden, De Blokmat 11. Aanleiding voor deze controle was een toetsing op naleving van de bepalingen van de Wet wegvervoer goederen en Arbeidstijdenwet. Het proces-verbaal van bevindingen 618/15072015/1012/6016 van het opstarten van die administratiecontrole is als bijlage bij dit boeterapport gevoegd.

Tijdens het onderzoek is de heer manager Claims & Legal bij Samskip Multimodal B.V. als contactpersoon opgetreden namens Van Dieren Trucking B.V.

De administratiecontrole heeft betrekking op het tijdvak 2 maart 2015 tot en met 29 maart 2015. Dit onderzoek is gehouden ten aanzien van alle werknemers.

Bij onderzoek in de bedrijfsadministratie zag ik, dat 15 werknemers, als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 onder b en artikel 1:1 lid 2 onder b van de Arbeidstijdenwet en bestuurders als bedoeld in artikel 2.1:1 lid 2 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer, in dienstbetrekking werkzaam waren en op de loonlijst waren geplaatst.

Ik zag, dat in genoemde onderneming 17 vrachtauto's werden gebezigd, als bedoeld in artikel 2.1:1 lid 1 onder e van het Arbeidstijdenbesluit vervoer, zijnde voertuigen als bedoeld in artikel 4 onder b van de Verordening (EG) nr. 561/2006 en als bedoeld in artikel 1 onder a van de Europese Overeenkomst nopens de arbeidvoorwaarden voor de bemanningen van motorrijtuigen in het internationale wegvervoer over de weg (hierna te noemen AETR).

Deze vrachtauto's, waarvan het toegestane maximum gewicht meer dan 3500 kilogram bedroeg en waarop het gestelde in artikel 3 lid 1 van Verordening (EEG) nr. 3821/85 of artikel 10 van de AETR van toepassing was, waren uitgerust met een controleapparaat, als bedoeld in Verordening (EEG) nr. 3821/85, de AETR en de Regeling controleapparaten 2005.

Voorts zag ik, dat alle vrachtauto's volgens de bedrijfsadministratie en gegevens volgens de kentekenbewijzen laadvermogens hadden van meer dan 500 kilogram of een losse trekkers betroffen.

De uitzonderingsbepalingen, vermeld in artikel 3 van de Verordening (EG) nr. 561/2006 en vermeld in artikel 2.3:2 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer, alsmede de vrijstellingsbepalingen als bedoeld in artikel 2.6:1 van dit Besluit waren niet van toepassing.

Uit verkregen informatie van de Stichting Nationale en Internationale Wegvervoer Organisatie (NIWO), zag ik, dat de onderneming Van Dieren Trucking B.V. als vergunninghouder staat ingeschreven, onder Niwo-code 24036 en dat aan de onderneming 14 gewaarmerkte kopieën van de communautaire vergunning (vergunningbewijzen) voor het verrichten van beroepsvervoer waren verstrekt.

Het bepaalde in artikel 2.3:1 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer en de Verordening (EG) nr. 561/2006 was in deze van toepassing. Ik zag aan de hand van de bedrijfsadministratie dat het wegvervoer plaatsvond uitsluitend binnen de Gemeenschap of tussen de Gemeenschap, Zwitserland en de landen die partij zijn bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, een en ander gelet op het bepaalde in artikel 2 lid 2 van Verordening (EG) nr. 561/2006.

Onderzoek arbeidstijden

Ten aanzien van het onderzoek naar de arbeidstijden bij een werknemer van deze onderneming merk ik rapporteur, op dat het onderzoek zich onder andere richtte op het voeren een deugdelijke registratie en bewaarplicht als bedoeld in artikel 4:3 lid 1 van de Arbeidstijdenwet juncto artikel 2.4:1 lid 1 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer. Op basis van de verstrekte controlemiddelen en overige administratieve bescheiden heb ik beoordeeld of er sprake is van een door de werkgever gevoerde deugdelijke administratie voor de arbeids- en rusttijden. De digitale registraties door het controlemiddel (tachograaf is hierbij het uitgangspunt geweest. Voorts zijn facturen en overige administratieve bescheiden beoordeeld in hun relatie tot de door controlemiddelen geregistreerde arbeids- en rusttijden.

Op de uitdraai van de loonadministratie zag ik de namen staan van eerder in dit boeterapport vermelde 15 werknemers. Volgens de gegeven toelichting door de heer betreffen dit werknemers die bij Van Dieren Trucking B.V. als vrachtwagenbestuurder in loondienst werkzaam waren en waarmee arbeidscontracten waren afgesloten.

Vervolgens heb ik facturen aangetroffen waarin ik zag dat vervoerswerkzaamheden zijn uitgevoerd door werknemers die niet bij Van Dieren Trucking B.V. in dienstbetrekking werkzaam waren. Het betreft de volgende documenten:

- Factuurnummer 2015022,
  Afkomstig van en gericht aan Samskip van Dieren Multimodal, waarbij vervoerswerkzaamheden zijn gedeclareerd voor 24, 25, 26 en 27 maart 2015 (zie bijlage 9).
- Factuurnummer 2015023,
  Afkomstig van en gericht aan Samskip van Dieren Multimodal, waarbij vervoerswerkzaamheden zijn gedeclareerd voor 30, 31 maart 2015 en 1, 2, 3 april 2015 (zie bijlage 10).
- Factuurnummer 2015024,
  Afkomstig van en gericht aan Samskip van Dieren Multimodal, waarbij vervoerswerkzaamheden zijn gedeclareerd voor 7, 8, 9 en 10 april 2015 (zie bijlage 11).
- Invoice 1750005929,
  Afkomstig van Samskip van Dieren Multimodal, Gericht aan Van Dieren Trucking B.V. waarbij de facturen 2015022, 2015023 en 2015024 zijn doorgefactureerd aan Van Dieren Trucking B.V (zie bijlage 12).

Door mij, verbalisant wordt opgemerkt dat de dit proces-verbaal zich beperkt tot die feiten die vielen binnen de controleperiode.

A 4 3 (1)

Aan de hand van de getoonde administratieve bescheiden zag ik dat de werkgever niet gehandeld had overeenkomstig **artikel 2.4:1 lid 1 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer juncto artikel 4:3 van de Arbeidstijdenwet.**

Ik zag uit facturen en invoice (bijlagen 9 tot en met 12) dat niet alle registraties van verrichte arbeid middels een controlemiddel waren vastgelegd, waardoor er geen sprake kon zijn van een deugdelijke registratie als bedoeld in artikel 4:3 van de Arbeidstijdenwet.

Ik zag dat er op 24, 25, 26 en 27 maart 2015 ritten waren uitgevoerd namens voor Van Dieren Trucking B.V. Die ritten zijn uitgevoerd met het voertuig voorzien van het kenteken 34-BDX-5. Ik hoorde van de heer dat dit een huurtrekker was, die in die periode voor vervoerswerkzaamheden was ingezet door Van Dieren Trucking B.V. Ik hoorde dat de vervoerswerkzaamheden voor rekening en risico van Van Dieren Trucking B.V. waren verricht. Op basis hiervan heb ik Van Dieren Trucking B.V. aangemerkt als werkgever.
Ik hoorde dat er geen databestanden van het voertuig en de chauffeur overlegd konden worden, waardoor controle van de naleving van de arbeidstijden niet kon worden uitgevoerd.

Daarmee heeft de werkgever gehandeld in strijd met het bepaalde van artikel 4:3 lid 1 van de Arbeidstijdenwet daar er geen sprake meer kon

zijn van een door de werkgever gevoerde deugdelijke registratie ter zak van de arbeids- en rusttijden welke het toezicht op de naleving van dez wet en de daarop rustende bepalingen mogelijk maakt.

Rechtspersoon:

Naam rechtspersoon	: Van Dieren Trucking B.V.
Vestigingsadres	: De Blokmat 11
Vestigingsplaats	: 8281JH Genemuiden
Niwo-nummer	: 24036

Deze vestigingsgegevens zijn conform bijgevoegd uittreksel van de Kamer van Koophandel.

Verklaring werkgever:

Op 24 maart 2016 heeft het eindgesprek van de administratiecontrole plaatsgevonden in het kantoor var Samskip Multimodal B.V in Rotterdam. Ik werd daar te woord gestaan door een persoon die bevoegd was om namens Van Dieren Trucking B.V. een verklaring af te leggen. Ik heb mij aan deze persoon gelegitimeerd en hem van de bevindingen van het onderzoek op de hoogte gesteld. Daarna heb ik hem als verdachte gehoord. Ik vroeg hem naar zijn identiteitsgegevens. Ik hoorde dat hij mij opgaf te zijn:

Naam	:
Voornamen	:
Geboren te	:
Geboren op	:
Nationaliteit	:
Adres	:
Woonplaats	:

De persoonsgegevens zijn overeenkomstig een mij een getoond geldig rijbewijs en zijn geverifieerd niet die voorkomend in GBA en akkoord bevonden. Tijdens het afleggen van zijn verklaring werd de heer bijgestaan door advocaat van het bedrijf

Nadat ik deze persoon over de gepleegde overtredingen had ingelicht, hem had medegedeeld dat hij op grond van artikel 8:1 lid 2 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer verantwoordelijk is voor deze overtredingen en hem in kennis had gesteld niet langer verplicht te zijn ter zake enige verklaring af te leggen, verklaarde hij.

> "Ik ben bestuurder-B bij Samskip Multimodal B.V., gevestigd te 3087BM Rotterdam, Waalhaven O.z. 81. Deze onderneming is bestuurder bij Van Dieren Trucking B.V. gevestigd te 8281JH Genemuiden, De Blokmat 11. Ik ben bevoegd om een verklaring af te leggen. Ik neem aan dat alles op papier komt te staan We kijken er dan wel naar".

Aansluitend heb ik deze persoon medegedeeld, dat ter zake van de hierboven omschreven overtredingen een boeterapport zal worden opgemaakt.

Opmerkingen rapporteur:

De in dit boeterapport omschreven artikelen zijn als overtredingen strafbaar gesteld in artikel 8:1 eerste lid van het Arbeidstijdenbesluit vervoer.

Gelet op artikel 8:1 tweede lid van het Arbeidstijdenbesluit vervoer, wordt ingeval van het niet naleven van een tot de bestuurder gerichte bepaling de werkgever, in dezen Van Dieren Trucking B.V., gevestigd te 8281JH Genemuiden, De Blokmat 11, aangemerkt als degene die de bepalingen niet heeft nageleefd.

De in dit boeterapport omschreven artikelen zijn als overtreding aangemerkt ingevolge artikel 10.1 van de Arbeidstijdenwet.

Van een ter zake dienende vrijstelling of ontheffing is mij niet gebleken

Als bijlagen zijn bij dit boeterapport gevoegd:

1. Een proces verbaal van bevindingen;
2. Een uittreksel kamer van koophandel van Van Dieren Trucking B.V,
3. Een uittreksel kamer van koophandel van Samskip van Dieren Multimodal B.V.
4. Een langs elektronische weg verkregen verificatiestaat; en
5. Een uitdraai RDW aansprakelijkheidsgegevens tav 34BDX5;
6. Een uitdraai RDW Voertuiggegevens op kenteken tav 34BDX5;
7. Inspectierapport;
8. Overtredingenmatrix;
9. Factuur 2015022 van
10. Factuur 2015023 van
11. Factuur 2015024 van
12. Invoice 1750005929 van Samskip Van Dieren Multimodal

Ik heb dit boeterapport op ambtsbe ofte opgemaakt, ondertekend en gesloten op 6 juli 2016.

Inspecteur bij de Inspectie Leefomgeving en Transport, Rail en Wegvervoer

Postadres Postbus 11046, 9700 CA Groningen

Inspectie Leefomgeving en Transport
Inspecteur Generaal J. Thunnissen
Postbus 16191
2500 BD Den Haag
Per e-mail: Inspecteur-Generaal@ILenT.nl

T 0900 9690 (lokaal tarief)
F 050 36 31 215
E vnb@bg.fnv.nl
www.stichtingvnb.nl

Datum
13 juni 2014
Ons kenmerk
EA009/vl
Onderwerp
Verzoek tot handhaving verbod op weekendrust in voertuig (EU 561-2006)

Doorkiesnummer
050-3631165

Geachte mevrouw Thunnissen,

Zoals u bekend is Stichting VNB (verder te noemen VNB) actief om namens FNV Bondgenoten naleving van de in de transportsector geldende cao's – en wet- en regelgeving af te dwingen. Stichting VNB doet daarbij zelfstandig onderzoek, voert namens FNV Bondgenoten rechtszaken en doet aan voorlichting van werknemers.

Zo onderzocht VNB ook de EU-verordening 561-2006 (verder te noemen de verordening) aangaande de rij- en rusttijden en de toepassing daarvan door werkgevers. Naar onze mening is het op grond van artikel 8 van de verordening verboden om chauffeurs hun normale weekendrust te laten genieten in een voertuig. De uitzonderingsregel waarbij het werkgevers is toegestaan om chauffeurs (buiten standplaats) de dagelijkse en verkorte weekendrust te laten genieten in een voertuig, is in de transportsector de norm geworden.
In de praktijk zien wij dan ook dat (vaak Oost-Europese) chauffeurs weken tot zelfs maanden onder regie van werkgevers gedwongen worden om te leven in hun voertuigen. Deze chauffeurs zijn door de werkgevers sociaal–economisch "vast-geketend " aan hun voertuigen. Deze chauffeurs worden bij de uitoefening van hun dienstverband in Nederland en West- Europa beloond conform de lonen in het land van herkomst. Dat dit tot misstanden en arbeidsuitbuiting leidt hoeft ons inziens geen nader betoog. Dat deze situatie daarnaast de verkeersveiligheid in gevaar brengt lijkt ons evident.
Een chauffeur die weken of zelfs maanden achter elkaar in zijn voertuig leeft en door de slechte arbeidsvoorwaarden geen geld heeft voor een sociaal leven onderweg en daarbij vaak verstoten is van sanitaire voorzieningen en deugdelijke voeding, is niet primair bezig met zijn werk en de situatie op de weg, maar is enkel bezig te overleven in vaak mensonterende werksituaties.
De door werkgevers gehanteerde werkwijze wordt in Europa sociale dumping genoemd. "Het voordeel halen uit het feit dat in bepaalde landen de arbeidslonen lager liggen (vanwege lagere sociale lasten), waardoor een handel ontstaat die ten nadele van andere landen wordt bedreven en waardoor eerlijke concurrentie onmogelijk wordt gemaakt".

Naast de van toepassing zijnde lonen is het van groot sociaal-economisch belang dat ook de rij- en rusttijdenverordening gebruikt wordt waarvoor deze is bedoeld: het beschermen van werknemers, de sector en de verkeersveiligheid.
Triest genoeg moeten wij constateren dat het sociaal dumpen van arbeidsplaatsen in een heel aantal deelsectoren van het wegtransport een "business model" geworden is. Daarbij kunnen transporteurs vrijwel ongestraft en in onze ogen al concurrentie-vervalsend (aangaande de verordening) gewoonweg hun gang gaan.

Tot op heden hebben wij niet vast kunnen stellen dat uw dienst de verordening, op het punt aangaande het verbod op de weekeindrust in voertuigen, naleeft.

In een aantal West-Europese landen wordt er inmiddels gehandhaafd en worden boetes uitgedeeld. Zo is de sanctie in België €1.800,- per overtreding. Ook uw Europese handhavingsorganisatie Euro Contrôle Route (ECR) is van mening dat het houden van de normale weekendrust in het voertuig op grond van verordening 561-2006 verboden is en derhalve door de lidstaten gehandhaafd dient te worden.

Los van het feit wat wij andere lidstaten wel en niet doen verzoeken wij u dan ook om op de kortst mogelijke termijn de geldende regels aangaande de weekendrust te gaan handhaven. Dit schrijven is dan ook bedoeld als een formeel verzoek tot handhaving.

Wij hebben met een aantal buitenlandse vakbonden onderzoek gedaan naar de werkwijze van de onderstaande ondernemingen. Al deze ondernemingen hebben buitenlandse vennootschappen of subcontractors waarover zij deels of zelfs de volledige zeggenschap dan wel regie hebben. Hoewel op de Bulgaars, Hongaars, Slowaaks en Pools gekentekende voertuigen ook chauffeurs rijden van deze (en zelfs meer) nationaliteiten, rijden deze chauffeurs niet of vrijwel niet in het land waar de voertuigen geregistreerd zijn, waar de vervoersonderneming formeel gevestigd is, het land waar de arbeidsovereenkomsten gesloten zijn of het land waar de chauffeur woonachtig is.

Ons verzoek tot handhaving is vooralsnog dan ook expliciet gericht op de onderstaande ondernemingen en de aan hen gelieerde buitenlandse ondernemingen dan wel de onderaannemers (dit in de breedste zin van het woord).

Onderstaande per casus een korte beschrijven van de ondernemingen waarop het verzoek gericht is, een beknopte beschrijving van de werkwijze en de in onze ogen mogelijk te ondernemen handhavingsactie:

1.Jan de Rijk Logistics gevestigd aan de Leemstraat 15 te 4705 RT Roosendaal:
Deze onderneming heeft in binnen en buitenland meerdere eigen transport-ondernemingen. Ten aanzien van de ondernemingen in Polen en Bulgarije rijden de chauffeurs met Bulgaars en Pools gekentekende voertuigen in naam van de Nederlandse onderneming. De chauffeurs worden per bus of met het vliegtuig naar de bedrijfs-vestigingen in Nederland gebracht om vanuit hier hun ritten uit te voeren. De Poolse chauffeurs zijn daarbij weken en de Bulgaarse chauffeurs zelfs maanden onderweg. Gedurende deze perioden is hun voertuig (werkplek) feitelijk hun enige onderkomen. Kort samengevat werken, slapen en koken deze chauffeurs al deze perioden in en om hun voertuigen.
Nu de onderneming voornamelijk werkzaamheden verricht in de deelsector "luchtvracht" lijkt dit ons een vrij eenvoudig te handhaven casus. Een bezoek aan Schiphol en de Nederlandse bedrijfsvestigingen (waar de chauffeurs "bivakkeren") lijkt ons dan ook voldoende om de werkwijze van de onderneming bloot te leggen en te handhaven.

2. Den Hartogh Logistics gevestigd aan de Willingestraat 6 te 3087 AN Rotterdam:
Zoals uw dienst inmiddels bekend zal zijn (uw dienst heeft een handhavingsconvenant met Den Hartogh) heeft ook deze onderneming buitenlandse vestigingen. Ten aanzien van de ondernemingen in Polen en Hongarije rijden de Roemeens, Litouwe, Poolse en Hongaarse chauffeurs met Hongaars en Pools gekentekende voertuigen in naam van de Nederlandse onderneming. Ook hier worden de chauffeurs van de bovenstaande nationaliteiten veelal met bestelbusjes naar hun werkplek in Nederland gebracht. Ook hier zijn de chauffeurs weken onderweg. Gedurende deze perioden is hun voertuig (werkplek) feitelijk hun enige onderkomen. Kort samengevat werken, slapen en koken ook deze chauffeurs al deze perioden in en om hun voertuigen. Dit klemt temeer nu deze chauffeurs ook nog eens dagelijks onderweg zijn met chemische en giftige ladingen (van onder andere de SHELL) gevaarlijke stoffen.
Nu uw dienst met deze onderneming een handhavingconvenant heeft lijkt ons een controle bij deze onderneming niet veel voeten in de aarde te hebben. Handhaving lijkt ons in deze dan ook eenvoudig.

3. Gilbert de Clercq aan de Krekelsstraat 43 te 9100 Sint- Niklaas België:
Hoewel deze casus op het eerste oog niet heel veel met Nederland van doen lijkt te hebben schetst deze casus wel goed wat er gaande is in de transportsector en heeft derhalve zeker "handhavingswaarde" voor uw dienst. De onderneming Gilbert de Clercq is op grote schaal actief in Nederland en West- Europa. De onderneming schrijft in op grote vervoersopdrachten om deze vervolgens door de verkopen aan haar Slowaakse dochter en Bulgaarse subcontractors. Zo heeft de onderneming ook grootschalige opdrachten van IKEA in Oosterhout en Unilever in Rotterdam. De onderneming laat deze opdrachten volledig uitvoeren door chauffeurs in dient van de buitenlandse sub-contractors. Ook deze chauffeurs zijn weer weken en zelfs maanden onderweg en ook hier richten de ondernemingen de arbeid zo in dat het voertuig feitelijk de enige leefplek is.
Nu de onderneming de arbeid zo inricht dat de chauffeurs in de weekenden bij de diverse IKEA en Unilever vestigingen in Nederland moeten "bivakkeren" lijkt ons ook deze casus niet heel moeilijk handhaafbaar.

De werkwijze van de drie bovenstaande ondernemingen lijkt ons, gezien het op structurele wijze sociaal dumpen van arbeidsplaatsen, dan ook regelrecht in strijd met de tekst en bedoelingen achter de voornoemde bepalingen uit de verordening.
U moet dit verzoek dan ook niet zien als een "eigen volk eerst actie" maar om het eenvoudigweg toepassen van de verordening met mede als doel het bereiken van een sociaal-economisch gezonder transportsector waarin valsspeler gestraft wordt en eerlijk spel beloond wordt met eerlijke en levensvatbare transportopdrachten. Los van ons primaire verzoek lijkt ons ook het bereiken van dit doel ons een taak van uw inspectie.

Graag vernemen wij binnen twee weken na heden uw schriftelijke reactie op ons verzoek. Mocht u het op prijs stellen om op korte termijn overleg te voeren om dit verzoek tot handhaving nader toe te lichten, dan vernemen wij dat graag.

In afwachting van uw reactie,

met vriendelijke groet,

Edwin Atema
FNV Stichting VNB Groningen
M 06-51610350
E e.atema@bg.fnv.nl

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 15379
21 maart
2016

Beleidsregel van de Minister van Infrastructuur en Milieu en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van 21 maart 2016, nr. ILT-2016/23757, houdende regels tot vaststelling van boetebedragen voor overtredingen van de Arbeidstijdenwet begaan door personen als bedoeld in artikel 5:12, tweede lid, onder a, van die wet (Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer (wegvervoer) 2016)

De Minister van Infrastructuur en Milieu en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 10:7, zesde lid, van de Arbeidstijdenwet;

BESLUITEN:

Artikel 1 Berekening van de bestuurlijke boete

1. Deze beleidsregel is van toepassing op alle overtredingen die als zodanig bij of krachtens de Arbeidstijdenwet zijn aangemerkt en die betrekking hebben op arbeid verricht door personen als bedoeld in artikel 5:12, tweede lid, onder a, van de Arbeidstijdenwet en arbeid in bedrijven of inrichtingen die rechtstreeks betrekking heeft op arbeid verricht in of op motorrijtuigen als bedoeld in artikel 5:12, tweede lid, onder a, van de Arbeidstijdenwet.

2. Bij de berekening van een bestuurlijke boete als bedoeld in artikel 10:5 van de Arbeidstijdenwet wordt voor alle overtredingen als uitgangspunt gehanteerd de normbedragen die gelden voor de onderscheiden onderwerpen in de Tarieflijst normbedragen bestuurlijke boete wegvervoer die als bijlage 1 bij deze beleidsregel is gevoegd.

3. Bij de toepassing van het tweede lid wordt onderscheid gemaakt tussen:
   a. overtredingen waarvoor direct bij constatering een bestuurlijke boete wordt opgelegd en die zijn genoemd in de lijst die is opgenomen als bijlage 2 bij deze beleidsregel, en
   b. overtredingen waarvoor overeenkomstig bijlage 2 eerst een waarschuwing wordt gegeven (preventief handhavingstraject) en pas nadat eenzelfde overtreding nogmaals is geconstateerd, wordt overgegaan tot oplegging van een bestuurlijke boete.

Artikel 2 Cumulatie bestuurlijke boetes

Onverminderd de artikelen 3, 5 en 6 bestaat de bij een boetebeschikking op te leggen bestuurlijke boete, in geval er sprake is van meerdere overtredingen, uit de som van de per overtreding berekende boetebedragen.

Artikel 3 Maximering boete werknemers

Aan werknemers wordt per boetebeschikking per soort overtreding maximaal één boete opgelegd.

Artikel 4 Maximum aantal werknemers

Bij een bedrijfsinspectie bedraagt het maximaal in het boeterapport op te nemen aantal personen ter zake waarvan een of meer overtredingen is vastgesteld voor een werkgever met:
a. minder dan 25 werknemers: 3,
b. 25 of meer, maar minder dan 50 werknemers: 6,
c. 50 of meer, maar minder dan 100 werknemers: 9,
d. 100 of meer werknemers: 12.

Artikel 5 Maximum boete bij een eerste bedrijfsinspectie

1. De boete die maximaal per boetebeschikking kan worden opgelegd bij een eerste bedrijfsinspectie voor een bedrijf met 100 of meer werknemers, bedraagt ten hoogste het bedrag van de vijfde categorie, bedoeld in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht.

2. Voor de werkgever die een van het eerste lid afwijkend aantal werknemers in dienst heeft, worden

de volgende uitgangspunten gehanteerd voor de maximaal op te leggen boete bij een eerste bedrijfsinspectie:

a. 0,25 maal het bedrag genoemd in het eerste lid bij minder dan 25 werknemers;
b. 0,50 maal het bedrag genoemd in het eerste lid bij 25 of meer, maar minder dan 50 werknemers;
c. 0,75 maal het bedrag genoemd in het eerste lid bij 50 of meer maar minder dan 100 werknemers.

Artikel 6 Zelfstandige

1. De boete die maximaal per boetebeschikking kan worden opgelegd bij een eerste bedrijfsinspectie aan een persoon als bedoeld in artikel 2:7 van de Arbeidstijdenwet bedraagt ten hoogste 0,25 maal het bedrag van de vijfde categorie, bedoeld in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht.

Artikel 7 Intrekking Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer (wegvervoer)

De Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer (wegvervoer) wordt ingetrokken.

Artikel 8 Overgangsrecht

De Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer (wegvervoer), zoals die luidde voor de vaststelling van deze nieuwe beleidsregel, blijft van toepassing op overtredingen die voor de inwerkingtreding van deze nieuwe beleidsregel begaan zijn.

Artikel 9 Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Artikel 10 Citeertitel

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer (wegvervoer) 2016.

Deze beleidsregel wordt met de toelichting en de bijlagen in de Staatscourant geplaatst.

De Minister van Infrastructuur en Milieu,
M.H. Schultz van Haegen-Maas Geesteranus

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L. Asscher

BIJLAGE 1. TARIEFLIJST BOETENORMBEDRAGEN BESTUURLIJKE BOETE WEGVERVOER (BOETECATALOGUS) ALS BEDOELD IN ARTIKEL 1, TWEEDE LID VAN DE BELEIDSREGEL BOETEOPLEGGING ARBEIDSTIJDENWET EN ARBEIDSTIJDENBESLUIT VERVOER (WEGVERVOER) 2016

BOETECATALOGUS

Voor de toepassing van deze boetecatalogus wordt verstaan onder:
Atw: Arbeidstijdenwet;
Atbv: Arbeidstijdenbesluit vervoer;
RGBCT: Regeling gebruik boordcomputer en boordcomputerkaarten;
Bp 2000: Besluit personenvervoer 2000;
Vo 165/2014: Verordening (EU) nr. 165/2014 van het Europees Parlement en van de Raad van 4 februari 2014 betreffende tachografen in het wegvervoer, tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad betreffende het controleapparaat in het wegvervoer en tot wijziging van Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer (PbEU 2014, L 60);
Vo 561/2006: Verordening (EG) nr. 561/2006;
AETR: de op 1 juli 1970 te Genève tot stand gekomen Europese Overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanningen van motorrijtuigen in het internationale vervoer over de weg AETR (Trb. 1972, 97).

Editie 2016

KI = Kleine inbreuk € 0,– – € 199,– (direct beboetbaar vanaf 3e bedrijfsinspectie)
BI = Belangrijke inbreuk € 200,– – € 549,– (direct beboetbaar vanaf 2e bedrijfsinspectie)
HBI = Heel belangrijke inbreuk ≥€ 550,– (direct beboetbaar vanaf 1e bedrijfsinspectie)

Feitcode	overtredenbepaling	Omschrijving overtreding	Norm-adressaat	Boete €	Direct beboetbaar Transport-inspectie
1. REGISTRATIE EN BEWAARPLICHT					
A 4.3 (1)	art. 4:3, eerste lid, Atw	Het niet voeren van een deugdelijke registratie door een werkgever en een persoon als bedoeld in art. 2:7, eerste lid, ter zake van de arbeids- en rusttijden welke het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen mogelijk maakt	Werkgever/zelfstandige	4.400,–	Nee
B 2.4:1 (1)	Art. 2.4:1, eerste lid, Atbv	Het niet bewaren van een originele deugdelijke registratie voor ten minste 104 weken (zoals dienstrooster, data boordcomputer taxi)	Werkgever/Zelfstandige	4.400,–	Nee
B 2.4:1 (1a)	art. 2.4:1, tweede lid, jo art. 33, tweede lid, Vo 165/2014	Het niet bewaren van een originele deugdelijke registratie voor ten minste 1 jaar (zoals registratiebladen, afdrukken).	Werkgever/Zelfstandige	4.400,–	Nee
B 2.4:1 (1b)	art. 2.4:1, tweede lid, Atbv jo art. 33, tweede lid, Vo 165/2014	De registratiebladen, afdrukken en overgebrachte gegevens zijn niet op verzoek van de met de controle belaste ambtenaren overgelegd of overhandigd	Werkgever/Zelfstandige	4.400,–	Nee
B 2.4:1 (2)	art. 2.4:1, derde lid, Atbv jo art 6, vijfde lid, Vo 561/2006	Andere werkzaamheden zijn niet geregistreerd	Werkgever/Zelfstandige	550,–	Ja
B 2.4:1 (2a)	art. 2.4:1, vierde lid, Atbv jo art. 10, vijfde lid, Vo 561/2006	Werkgever/zelfstandige hebben de originele gedownloade gegevens van voertuigunit en/of bestuurderskaart geen 12 maanden bewaard	Werkgever/Zelfstandige	4.400,–	Nee
B 2.4:1 (2b)	art. 2.4:1, vijfde lid, Atbv	Werknemer heeft de registratie gegevens en bescheiden (m.b.t. artikel 4:3 Atw) tijdens zijn vervoerswerkzaamheden niet bewaard tot het tijdstip van overdracht aan de werkgever	Werkgever/Zelfstandige	550,–	Nee
B 2.4:1 (4)	art. 2.4:1, zesde lid, Atbv jo art. 11, tweede lid, Regeling tachograafkaarten	Werkgever/zelfstandige hebben de gegevens op de bestuurderskaart niet elke 28 dagen overgebracht naar de vestiging	Werkgever/Zelfstandige	1.100,–	Nee
B 2.4:1 (5)	art. 2.4:1, zesde lid, Atbv jo art. 11, eerste lid, Regeling tachograafkaarten	Werkgever/zelfstandige hebben de gegevens van de voertuigunit niet elke 90 dagen overgebracht naar de vestiging	Werkgever/Zelfstandige	2.200,–	Nee
2 BCT					
B 2.4:2 (15)	art. 2.4:2, eerste lid, Atbv	geen gebruik gemaakt van boordcomputer	Werkgever/Zelfstandige	4.400,–	Ja
B 2.4:2 (16)	art. 2.4:2, tweede lid, Atbv jo 18, eerste lid, RGBCT	Niet voldoen aan registratieverplichtingen vervoerder en bestuurder	Werkgever/Zelfstandige	550,–	Ja
B 2.4:2 (17)	art. 79, vierde lid, Bp 2000	Niet voldoen aan registratieverplichting vervoerder/zelfstandige	Werkgever/Zelfstandige	4.400,–	Ja

Feitcode	overtredenbepaling	Omschrijving overtreding	Norm-adressaat	Boete €	Direct beboetbaar Transport-inspectie
B 2.4:2 (18)	art. 80, vierde lid, Bp 2000	Niet overbrengen gegevens door vervoerder, zelfstandige en bestuurder (Verdere uitwerking art. 16, achtste lid en 19, eerste, tweede en derde lid RGBCT)	Werkgever/Zelfstandige	550,–	Nee
B 2.4:2 (19)	art. 83, achtste lid, onder b, Bp 2000	Onjuist gebruik keuringskaart, i.v.m. art. 10 Regeling werkplaatsen BCT	Erkenning- houder	1.100,–	Ja
B 2.4:2 (20)	art. 83, achtste lid, onder b, Bp 2000	Onjuiste melding artikel 15, tweede lid RGBCT	Erkenning- houder	200,–	Ja
B 2.4:2 (21)	art. 83, achtste lid, onder b, Bp 2000 jo art. 15, vierde lid, RGBCT	Niet terugsturen ingetrokken keuringskaart	Erkenning- houder	200,–	Ja
3. DIENSTROOSTER					
B 2.4:3 (1)	art. 2.4:3, eerste lid, Atbv jo art. 4, eerste lid, Regeling dienstrooster i.v.m. art. 16, tweede lid, Vo 561/2006	Het niet opgesteld hebben van een dienstrooster	Werkgever/Zelfstandige	4.400,–	Ja
B 2.4:3 (2)	art 2.4:3, derde lid, Atbv jo art. 4, eerste lid, Regeling dienstrooster i.v.m. art. 16, tweede lid, Vo 561/2006	Niet naleven voorschriften dienstrooster (geen naam, standplaats en vastgesteld rooster)	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.4:3 (3)	art. 2.4:3, derde lid, Atbv jo art. 4, eerste lid, Regeling dienstrooster i.v.m. art. 16, derde lid, onder a, Vo 561/2006	Niet naleven voorschriften dienstrooster (Dienstrooster bevat niet de gegevens als bedoeld in art. 16, derde lid, onder a, van de Vo 561/2006 en de gegevens van de lopende dag)	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.4:3 (4)	art. 2.4:3, derde lid, Atbv jo art. 4, eerste lid, Regeling dienstrooster i.v.m. art. 16, derde lid, onder b, Vo 561/2006	Niet naleven voorschriften dienstrooster (Dienstrooster niet getekend door hoofd onderneming of diens gevolmachtigde)	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Nee
B 2.4:3 (6)	art. 2.4:3, derde lid, Atbv jo art. 4, Regeling dienstrooster i.v.m. art. 16, tweede lid, Vo 561/2006	Niet naleven voorschriften dienstrooster (Niet bij zich hebben dienstrooster/dienstregeling)	Werkgever/Zelfstandige	550,–	Ja
B 2.4:3 (7)	art. 2.4:3, derde lid, Atbv jo art. 4, eerste lid, Regeling dienstrooster i.v.m. art. 16, derde lid, onder c, Vo 561/2006 en gelet op art. 4:3, Atw	Het niet bewaren van het dienstrooster na afloop van de betrokken periode van één jaar	Werkgever/Zelfstandige	4.400,–	Nee
4. MISBRUIK CONTROLEMIDDELEN					
B 2.4:4 (1)	art. 2.4:4, eerste lid, onder a, Atbv	In of op controlemiddelen onjuiste gegevens of onjuiste aantekeningen te stellen, te doen stellen, of toe te laten dat zij daarin of daarop gesteld worden	Werkgever/Zelfstandige Werknemer	4.400,– 1.500,–	Ja
B 2.4:4 (2)	art. 2.4:4, eerste lid, onder b, Atbv	In of op controlemiddelen wijziging aan te brengen, te doen aanbrengen of toe te laten dat wijziging wordt aangebracht in vroeger daarin of daarop gestelde gegevens of aantekeningen, deze onleesbaar te maken, te doen maken of toe te laten dat zij onleesbaar gemaakt worden	Werkgever/Zelfstandige Werknemer	4.400,– 1.500,–	Ja
B 2.4:4 (3)	art. 2.4:4, eerste lid, onder c, Atbv	Controlemiddelen geheel of ten dele zoek te maken of te doen zoekmaken, ondeugdelijk te maken of te doen maken, te vernietigen of te doen vernietigen, verborgen te houden of te doen verborgen houden, dan wel toe te laten dat deze zoekgemaakt, ondeugdelijk gemaakt, vernietigd of verborgen gehouden worden	Werkgever/Zelfstandige Werknemer	4.400,– 1.500,–	Ja
B 2.4:4 (4)	art. 2.4:4, eerste lid, onder d, Atbv	Gebruik te maken van een controlemiddel waarop of waarin onjuiste aantekeningen zijn gesteld, waarop of waarin in de aantekeningen wijzigingen zijn aangebracht dan wel waarop of waarin aantekeningen onleesbaar zijn gemaakt	Werkgever/ Zelfstandige Werknemer	4.400,– 1.500,–	Ja
B 2.4:4 (9)	art. 2.4:4, eerste lid, onder e, Atbv	Een niet op zijn naam gestelde bestuurderskaart, werkplaatskaart of bedrijfskaart te gebruiken, met uitzondering van een bedrijfskaart van een werkgever die wordt gebruikt door zijn werknemer	Werkgever/ Zelfstandige Werknemer	4.400,– 1.500,–	Ja
B 2.4:4 (11)	art. 2.4:4, eerste lid, onder f, Atbv	In het voertuig een voorziening aanwezig te hebben die voor gebruik als bedoeld in de onderdelen a tot en met e kan worden aangewend	Werkgever/ Zelfstandige Werknemer	4.400,– 1.500,–	Ja
B 2.4:4 (10b)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 27, tweede lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 11, vierde lid, Bijlage controleapparaten AETR	Bezit van meer dan één geldige op zijn naam gestelde bestuurderskaart. Gebruik defecte of verlopen bestuurderskaart	Werkgever/ Zelfstandige Werknemer	4.400,– 1.500,–	Ja

Feitcode	overtredenbepaling	Omschrijving overtreding	Norm-adressaat	Boete €	Direct beboetbaar Transport-inspectie
B 2.4:5 (38)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 32, derde lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, achtste lid, Bijlage controleapparaten AETR	Vervalsen, verbergen, uitwissen of vernietigen van gegevens op registratiebladen/tachograaf/ bestuurderskaart;manipulatie tachograaf/ registratieblad/bestuurderskaart	Werkgever/ Zelfstandige Werknemer	4.400,– 1.500,–	Ja
B 2.4:5 (40)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 32, derde lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, achtste lid, Bijlage controleapparaten AETR	In het voertuig aanwezige manipulatievoorziening (schakelaar/draad enz.) die kan worden gebruikt om gegevens en/of informatie op print-outs te vervalsen	Werkgever/ Zelfstandige Werknemer	4.400,– 1.500,–	Ja
5. INSTALLATIE EN GEBRUIK TACHOGRAAF					
B 2.4:5 (1)	art. 2.4:13, eerste lid, Atbv jo art. 45, Regeling controleapparaten 2005	Niet zorg dragen dat het controle-apparaat is voorzien van verzegelingen (betreft: 1° installatie)	Werkgever/Zelfstandige	2.200,–	Ja
B 2.4:5 (1a)	art. 2.4:13, eerste lid, Atbv jo art. 45 Regeling, controleapparaten 2005	Niet zorg dragen dat het controle apparaat is voorzien van een installatieplaatje (betreft: 1° installatie)	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.4:5 (2)	art. 2.4:13, eerste lid, Atbv jo art. 45 Regeling controleapparaten 2005	Niet zorg dragen dat een controleapparaat is aangebracht dat voldoet aan de wettelijke eisen	Werkgever/Zelfstandige	4.400,–	Ja
B 2.4:5 (3)	art. 2.4:13, eerste lid, Atbv jo art. 46 Regeling controleapparaten 2005	Het niet zorg dragen dat het controleapparaat binnen 2 jaar is onderzocht	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.4:5 (31)	art. 2.4:13, eerste lid, Atbv jo art. 46 Regeling controleapparaten 2005	Het niet zorg dragen dat het controleapparaat na onderzoek voorzien is van een installatieplaatje (vergeten)	Werkgever/Zelfstandige	50,–	Ja
B 2.4:5 (3a)	art. 2.4:13, tweede lid Atbv, jo art. 1, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. Bijlage Aanhangsel 1, Hoofdstuk VI, onder 3b, AETR	Het niet zorg dragen dat het controleapparaat binnen 6 jaar is onderzocht (Controleapparaat analoog)	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.4:5 (3b)	art. 2.4:13, tweede, lid jo art. 23, eerste lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. Aanhangsel 1B, AETR	Het niet zorg dragen dat het controleapparaat binnen 2 jaar is onderzocht (Controleapparaat digitaal)	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.4:5 (3c)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art 22, vierde lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. Aanhangsel 1B, AETR	Het niet zorg dragen dat de (digitale) tachograaf na onderzoek voorzien is van een installatieplaatje (vergeten)	Werkgever/Zelfstandige	50,–	Ja
B 2.4:5 (4)	art. 2.4:13, eerste lid, Atbv jo art. 46 Regeling controleapparaten 2005	Het niet zorg dragen dat de verzegelingen ongewijzigd en in tact blijven dan wel na verbreking van de verzegelingen de tachograaf is onderzocht.	Werkgever/Zelfstandige	2.200,–	Ja
B 2.4:5 (4a)	art. 2.4:13, eerste lid, Atbv jo art. 46, onder b, Regeling controleapparaten 2005	Het niet zorg dragen dat de tachograaf wordt onderzocht bij wijziging aan het motorrijtuig waardoor wegdraaital of bandenomtrek zijn beïnvloed (rij- en rusttijden worden niet juist geregistreerd)	Werkgever/Zelfstandige	4.400,–	Ja
B 2.4:5 (6)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 32, eerste lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 10 Bijlage controleapparaten AETR	Werkgever/zelfstandige heeft niet toegezien op de juiste werking en het juiste gebruik van de tachograaf en de bestuurderskaart	Werkgever/Zelfstandige	4.400,–	Ja
B 2.4:5 (6a)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 32, eerste lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 10 Bijlage controleapparaten AETR	Werkgever/zelfstandige heeft niet toegezien op de juiste werking en het juiste gebruik van de tachograaf en de bestuurderskaart (storing beweging opnemer na laatste calibratie. Niet onder dekking werkplaatskaart en geen manipulatie)	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.4:5 (7a)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 32, eerste lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 10 Bijlage controleapparaten AETR	De instellingen in de tachograaf zijn niet correct, maar registratie van rij- of rusttijden is wel correct	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.4:5 (7)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 33, eerste lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede, lid AETR i.v.m. art. 11, eerste lid, Bijlage controleapparaten AETR	Onvoldoende registratiebladen verstrekt	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja

Feitcode	overtredenbepaling	Omschrijving overtreding	Norm-adressaat	Boete €	Direct beboetbaar Transport-inspectie
B 2.4:5 (8)	art. 2.4:13, tweede lid Atbv, jo art 33, eerste lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv, art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 11, eerste lid, Bijlage controleapparaten AETR	Model van het registratieblad niet goedgekeurd (verstrekken)	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Nee
B 2.4:5 (9)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art 33, eerste lid, Vo 165; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 11, eerste lid, Bijlage controleapparaten AETR	Onvoldoende papier voor print-outs	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.4:5 (11)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, tweede lid, Vo 165/2014/; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, eerste lid, van de Bijlage controleapparaten AETR	Gebruik van vuile of beschadigde registratiebladen of bestuurderskaarten	Bestuurder	550,–	Ja
B 2.4:5 (12)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, eerste lid, Vo165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, tweede lid, Bijlage controleapparaten AETR	Het niet gebruik maken van een registratieblad	Bestuurder	1.100,–	Ja
B 2.4:5 (12a)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, eerste lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, tweede lid, Bijlage controleapparaten AETR	Het niet gebruik maken van een bestuurderskaart (er is een bestuurderskaart verstrekt)	Bestuurder	1.100,–	Ja
B 2.4:8 (1)	art. 2.4:8 Atbv	Niet handelen conform art. 27 of 29 vijfde lid Vo 165/2014	Werkgever/Zelfstandige	2.200,–	Ja
B 2.4:9 (1)	art. 2.4:9 Atbv	Werkplaatskaart niet overeenkomstig art. 22 tweede lid, derde lid eerste volzin, vierde en vijfde lid en art. 23 Vo 165/2014 gebruikt	Werkgever/Zelfstandige/ erkenninghouder	1.100,–	Ja
B 2.4:10 (1)	art. 2.4:10 Atbv	Bedrijfskaart is niet conform art 2.4:10 Atbv gebruikt	Werkgever/Zelfstandige	550,–	Ja
B 2.4:11 (1)	art. 2.4:11, derde lid, Atbv	Geen melding van verlies of diefstal van de bestuurderskaart, werkplaatskaart of bedrijfskaart	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Nee
B 2.4:5 (18)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, derde lid, vo165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, tweede lid, Bijlage controleapparaten AETR	Geen manuele input wanneer dit vereist is	Bestuurder	550,–	Ja
B 2.4:5 (20)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, vijfde lid, onder a Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, derde lid, Bijlage controleapparaten AETR	De tijdsaanduiding op het blad stemt niet overeen met de officiële tijd van het land waar het voertuig is ingeschreven	Bestuurder	200,–	Ja
B 2.4:5 (21)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, vijfde lid, onder b, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, derde lid, Bijlage controleapparaten AETR	Incorrect gebruik van de schakelorganen	Bestuurder	550,–	Ja
B 2.4:5 (21a)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, zesde lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, vijfde lid, Bijlage controleapparaten AETR	Middenveld registratieblad in geheel niet ingevuld	Bestuurder	1.100,–	Ja
B 2.4:5 (22)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, zesde lid, onder a, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, vijfde lid, Bijlage controleapparaten AETR	Familienaam en/of voornaam ontbreekt op het registratieblad	Bestuurder	550,–	Ja
B 2.4:5 (24)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, zesde lid, onder b, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12 vijfde lid, Bijlage controleapparaten AETR	Datum bij het begin of einde van het gebruik van het blad ontbreekt	Bestuurder	200,–	Ja
B 2.4:5 (25)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, zesde lid, onder b, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12 vijfde lid, Bijlage controleapparaten AETR	Plaats bij het begin of einde van het gebruik van het blad ontbreekt	Bestuurder	100,–	Ja

Feitcode	overtredenbepaling	Omschrijving overtreding	Norm-adressaat	Boete €	Direct beboetbaar Transport-inspectie
B 2.4:5 (26)	art. 2.4:13, tweede lid, jo art. 34, zesde lid, onder c, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, vijfde lid, Bijlage controleapparaten AETR	Kenteken ontbreekt op het registratieblad	Bestuurder	100,–	Ja
B 2.4:5 (27)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv, jo art. 34, zesde lid, onder d, onder i, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, vijfde lid, Bijlage controleapparaten AETR	Kilometerstand (vóór de eerste rit die op het blad is geregistreerd) ontbreekt op het registratieblad	Bestuurder	200,–	Ja
B 2.4:5 (28)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, zesde lid, onder d, onder ii, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, vijfde lid, Bijlage controleapparaten AETR	Kilometerstand (aan het einde van de laatste rit die op het registratieblad is geregistreerd) ontbreekt op het registratieblad	Bestuurder	100,–	Ja
B 2.4:5 (29)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, zesde lid, onder d, onder iii, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, vijfde lid, Bijlage controleapparaten AETR	Het tijdstip waarop van voertuig wordt gewisseld ontbreekt op het registratieblad	Bestuurder	100,–	Ja
B 2.4:5 (30)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 34, zevende lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, vijfde lid bis, Bijlage controleapparaten AETR	Het landsymbool (begin en of eindland) is niet ingevoerd in het controleapparaat	Bestuurder	100,–	Ja
6. HET VOORLEGGEN VAN INFORMATIE					
B 2 4 5 (32)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art 36, eerste of tweede lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 12, zevende lid, Bijlage controleapparaten AETR	Print-outs, manuele registratiegegevens, bestuurderskaart van de dag zelf en de voorafgaande 28 dagen niet kunnen overleggen ten tijde van de controle Indien deze ter plaatse wordt gebracht gedurende het bevel tot staken van de arbeid wordt de boete gematigd naar € 110,–	Bestuurder	550,–	Ja
7. DEFECT					
B 2.4:5 (41)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 37, eerste lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 13, eerste lid, Bijlage controleapparaten AETR	Defecte tachograaf is niet hersteld door een goedgekeurde installateur of werkplaats	Werkgever/Zelfstandige	2.200,–	Ja
B 2.4:5 (42)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 37, eerste lid, Vo 165/2014; art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 13, eerste lid, Bijlage controleapparaten AETR	Defecte tachograaf is niet tijdens de reis hersteld	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
8. MANUELE INPUT OP PRINT-OUTS					
B 2.4:5 (43)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 37, tweede lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 13, tweede lid, Bijlage controleapparaten AETR	De bestuurder vermeldt bij defect/onbruikbaar tachograaf of ingeval van een praktijktest als bedoeld in artikel 21, tweede lid, Vo165/2014 niet alle gegevens voor de verschillende tijden die niet meer correct zijn geregistreerd of afgedrukt is	Bestuurder	550,–	Ja
B 2.4:5 (44)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv, jo art. 37, tweede lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 13, tweede lid, Bijlage controleapparaten AETR	De bestuurder vermeldt bij defect/onbruikbaar tachograaf of ingeval van een praktijktest als bedoeld in artikel 21, tweede lid, Vo 165/2014 het nummer van de bestuurderskaart en/of de naam van de bestuurder en/of het nummer van het rijbewijs niet	Bestuurder	550,–	Ja
B 2.4:5 (45)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art 37, tweede lid, Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 13, tweede lid, Bijlage controleapparaten AETR	De handtekening van de bestuurder ontbreekt op het tijdelijke blad bij een defecte/onbruikbare tachograaf of ingeval van een praktijktest als bedoeld in artikel 21, tweede lid, Vo165/2014	Bestuurder	200,–	Ja
B 2.4:5 (46)	art. 2.4:13, tweede lid, Atbv jo art. 29 vierde lid Vo 165/2014; art. 2.4:13, vijfde lid Atbv, jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 13, derde lid, Bijlage controleapparaten AETR	Bij beschadiging, defect, verlies of diefstal van bestuurderskaart niet binnen 7 kalenderdagen aan bevoegde autoriteit om vervanging verzoeken	Bestuurder	200,–	Ja

Feitcode	overtredenbepaling	Omschrijving overtreding	Norm-adressaat	Boete €	Direct beboetbaar Transport-inspectie
9. REGELING TACHOGRAAFKAARTEN					
B 2.4:13 (1)	art. 2.4:13, eerste lid, Atbv jo art. 10, Regeling tachograafkaarten; art. 2.4:13, vijfde lid, Atbv jo art. 10, tweede lid, AETR i.v.m. art. 13, tweede lid, Bijlage controleapparaten AETR	Bestuurder tekent bij verlies, diefstal, defect of beschadiging van zijn bestuurderskaart geen handmatige registratie	Bestuurder	550,–	Ja
10. REGELING CONTROLEAPPARATEN 2005					
B 2.4:13 (7)	art. 2.4:13, eerste lid, Atbv jo art. 32, Regeling controleapparaten 2005	Erkenninghouder bewaart de gegevens in het register niet ten minste drie jaar	Erkenninghouder	1.100,–	Nee
B 2.4:13 (8)	art. 2.4:13, eerste lid, Atbv jo art. 33, Regeling controleapparaten 2005	Geen regelmatige overdracht van kalibreringsgegevens naar computer door erkenning- en werkplaatskaarthouder	Erkenninghouder/ Werkplaatskaarthouder	1.100,–	Nee
B 2.4:13 (9)	art. 2.4:13, eerste lid, Atbv art. 34, tweede lid, Regeling controleapparaten 2005	Erkenninghouder bewaart de gegevens niet ten minste 52 weken	Erkenning-houder	1.100,–	Nee
B 2.4:13 (10)	art. 2.4:13,eerste lid, Atbv jo art. 34, derde lid, Regeling controleapparaten 2005	Gegevens als bedoeld in art. 34, eerste en tweede lid, zijn gewijzigd	Erkenninghouder	1.100,–	Nee
B 2.4:13 (11)	art. 2.4:13, eerste lid, Atbv jo art. 34, negende lid, Regeling controleapparaten 2005	Erkenninghouder voldoet niet aan het verzoek van de toezichthouder om gegevens te verstrekken	Erkenninghouder	1.100,–	Nee
11. RIJ- EN RUSTTIJDEN					
ONVOLDOENDE DAGELIJKSE RUSTTIJD VAN MINDER DAN 11 UUR, INDIEN EEN VERKORTING VAN DE DAGELIJKSE RUSTTIJD NIET IS TOEGESTAAN					
B 2.5:1 (1)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, tweede lid, Vo. 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8 tweede lid, AETR	Indien een verkorting van de dagelijkse rusttijd niet is toegestaan; dagelijkse rust minder dan 11 uur	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Ja
B 2.5:1 (2)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv art. 8, tweede lid, Vo. 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, tweede lid, AETR	Indien een verkorting van de dagelijkse rusttijd niet is toegestaan; dagelijkse rust minder dan 10 uur	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.5:1 (3)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, tweede, lid Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, tweede lid, AETR	Indien een verkorting van de dagelijkse rusttijd niet is toegestaan; dagelijkse rust minder dan 8 uur 30	Werkgever/Zelfstandige	550,– + 100,– per uur te kort	Ja
ONVOLDOENDE DAGELIJKSE RUSTTIJD VAN MINDER DAN 9 UUR, INDIEN VERKORTING IS TOEGESTAAN					
B 2.5:1 (4)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, tweede lid, Vo. 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, tweede lid, AETR	Indien verkorting is toegestaan; dagelijkse rust minder dan 9 uur	Werkgever/Zelfstandige	100	
B 2.5:1 (5)	art. 2.5:1,tweede lid, Atbv jo art. 8, tweede lid, Vo. 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, tweede lid, AETR	Indien verkorting is toegestaan; dagelijkse rust minder dan 8 uur	Werkgever/Zelfstandige	200	
B 2.5:1 (6)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, tweede lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, tweede lid, AETR	Indien verkorting is toegestaan dagelijkse rust minder dan 7 uur	Werkgever/Zelfstandige	550,– + 100,– per uur te kort	Ja
ONVOLDOENDE DAGELIJKSE RUSTTIJD VAN MINDER DAN 9 UUR BIJ MEERVOUDIGE BEMANNING					
B 2.5:1 (10)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, vijfde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, derde lid, AETR	Dagelijkse rust meervoudige bemanning minder dan 9 uur	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Ja
B 2.5:1 (11)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, vijfde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, derde lid, AETR	Dagelijkse rust meervoudige bemanning minder dan 8 uur	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.5:1 (12)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, vijfde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, derde lid, AETR	Dagelijkse rust meervoudige bemanning minder dan 7	Werkgever/Zelfstandige	550,– + 100,– per uur te kort	Ja
ONVOLDOENDE VERKORTE WEKELIJKSE RUSTTIJD VAN MINDER DAN 24 UUR					
B 2.5:1 (13)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, AETR	Verkorte wekelijkse rusttijd minder dan 24 uur	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Ja

Feitcode	overtredenbepaling	Omschrijving overtreding	Norm-adressaat	Boete €	Direct beboetbaar Transport-inspectie
B 2.5:1 (14)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, Vo 561/2006; art. 8, zesde lid, AETR	Verkorte wekelijkse rusttijd minder dan 22 uur	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.5:1 (15)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, AETR	Verkorte wekelijkse rusttijd minder dan 20 uur	Werkgever/Zelfstandige	550,– + 100,– per uur te kort met een max van 1.000,–	Ja
ONVOLDOENDE WEKELIJKSE RUSTTIJD VAN MINDER DAN 45 UUR, INDIEN VERKORTING VAN DE WEKELIJKSE RUSTTIJD NIET IS TOEGESTAAN					
B 2.5:1 (16)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, AETR	Indien verkorting van de wekelijkse rusttijd niet is toegestaan; wekelijkse rust minder dan 45 uur	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Ja
B 2.5:1 (17)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, AETR	Indien verkorting van de wekelijkse rusttijd niet is toegestaan; wekelijkse rust minder dan 42 uur	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.5:1 (18)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, AETR	Indien verkorting van de wekelijkse rusttijd niet is toegestaan; wekelijkse rust minder dan 36 uur	Werkgever/Zelfstandige	550,– + 100,– per uur te kort met een max van 1.000,–	Ja
MEER DAN 6 MAAL 24 UUR TUSSEN WEKELIJKSE RUSTTIJDEN					
B 2.5:1 (19)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, AETR	Meer dan 6 maal 24 uur tussen wekelijkse rusttijden; tot + 12 uur	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Ja
B 2.5:1 (20)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, AETR	Meer dan 6 maal 24 uur tussen wekelijkse rusttijden; tot + 24 uur	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.5:1 (21)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo art. 8, zesde lid, AETR	Meer dan 6 maal 24 uur tussen wekelijkse rusttijden; meer dan 24 uur	Werkgever/Zelfstandige	550,– + 100,– per uur te lang met een max van 1.000,–	Ja
WEKELIJKSE RUSTTIJD BUITEN STANDPLAATS					
B 2.5:1 (22)	art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo artikel 8, achtste lid, Vo 561/2006; art. 2.5:1, tweede lid, Atbv jo 8, achtste lid, AETR	Genieten van een normale wekelijkse rusttijd in het voertuig van 45 uur of langer	Werkgever/Zelfstandige	1.500,–	ja
TAXI VERVOER ONVOLDOENDE DAGELIJKSE RUSTTIJD VAN MINDER DAN 10 UUR, INDIEN VERKORTING NIET IS TOEGESTAAN					
B 2.5:1 (1a)	art. 2.5:1, vijfde lid, onder a, Atbv	Indien verkorting niet is toegestaan; dagelijkse rust minder dan 10 uur	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Ja
B 2.5:1 (2a)	art. 2.5:1, vijfde lid, onder a, Atbv	Indien verkorting niet is toegestaan; dagelijkse rust minder dan 9 uur	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.5:1 (3a)	art. 2.5:1, vijfde lid, onder a, Atbv	Indien verkorting niet is toegestaan; dagelijkse rust minder dan 8 uur	Werkgever/Zelfstandige	550,– + 100,– per uur te kort	Ja
TAXI VERVOER ONVOLDOENDE DAGELIJKSE RUSTTIJD VAN MINDER DAN 8 UUR, INDIEN VERKORTING IS TOEGESTAAN					
B 2.5:1 (4a)	art. 2.5:1, vijfde lid, onder a, Atbv	Indien verkorting is toegestaan; dagelijkse rust minder dan 8 uur	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Ja
B 2.5:1 (6a)	art. 2.5:1, vijfde lid, onder a, Atbv	Indien verkorting is toegestaan; dagelijkse rust minder dan 7 uur	Werkgever/Zelfstandige	550,– + 100,– per uur te kort	Ja
TAXI VERVOER ONVOLDOENDE WEKELIJKSE RUSTTIJD VAN MINDER DAN 72 UUR					
B 2.5:1 (16a)	art. 2.5:1, vijfde lid, onder b, Atbv	Wekelijkse rust minder dan 72 uur	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Ja
B 2.5:1 (17)	art. 2.5:1, vijfde lid, onder b, Atbv	Wekelijkse rust minder dan 69 uur	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.5:1 (18)	art. 2.5:1, vijfde lid, onder b, Atbv	Wekelijkse rust minder dan 63 uur	Werkgever/Zelfstandige	550,– + 100,– per uur te kort met een max van 1.000,–	Ja
OVERSCHRIJDING VAN DE DAGELIJKSE RIJTIJD VAN 9 UUR, INDIEN VERLENGING TOT 10 UUR NIET IS TOEGESTAAN					

Feitcode	overtredenbepaling	Omschrijving overtreding	Norm-adressaat	Boete €	Direct beboetbaar Transport-inspectie
B 2.5:3 (1)	art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, eerste lid, Vo 561/2006; art. 2.5:3 Atbv art. 6, eerste lid, AETR	Indien verlenging tot 10 uur niet is toegestaan; dagelijkse rijtijd meer dan 9 uur	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Ja
B 2.5:3 (2)	art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, eerste lid, Vo 561/2006; art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, eerste lid, AETR	Indien verlenging tot 10 uur niet is toegestaan; dagelijkse rijtijd meer dan 10 uur	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.5:3 (3)	art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, eerste lid, Vo 561/2006; art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, eerste lid, AETR	Indien verlenging tot 10 uur niet is toegestaan; dagelijkse rijtijd meer dan 11 uur	Werkgever/Zelfstandige	550,– + 100,– per uur te lang met een max van 1.350,–	Ja
OVERSCHRIJDING VAN DE DAGELIJKSE RIJTIJD VAN 10 UUR INDIEN VERLENGING IS TOEGESTAAN					
B 2.5:3 (4)	art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, eerste lid, Vo 561/2006; art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, eerste lid, AETR	Indien verlenging is toegestaan; dagelijkse rijtijd meer dan 10 uur	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Ja
B 2.5:3 (5)	art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, eerste lid, Vo 561/2006; art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, eerste lid, AETR	Indien verlenging is toegestaan; dagelijkse rijtijd meer dan 11 uur	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.5:3 (6)	art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, eerste lid, Vo 561/2006; art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, eerste lid, AETR	Indien verlenging is toegestaan; dagelijkse rijtijd meer dan 12 uur	Werkgever/Zelfstandige	550,– + 100,– per uur te lang met een max van 1.350,–	Ja
OVERSCHRIJDING VAN DE WEKELIJKSE RIJTIJD					
B 2.5:3 (7)	art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, tweede lid, Vo 561/2006; art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, tweede lid, AETR	Wekelijkse rijtijd meer dan 56 uur	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Ja
B 2.5:3 (8)	art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, tweede lid, Vo 561/2006; art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, tweede lid, AETR	Wekelijkse rijtijd meer dan 60 uur	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.5:3 (9)	art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, tweede lid, Vo 561/2006; art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, tweede lid, AETR	Wekelijkse rijtijd meer dan 70 uur	Werkgever/Zelfstandige	550,–	Ja
OVERSCHRIJDING VAN DE BIJ ELKAAR OPGETELDE RIJTIJD GEDURENDE TWEE OPEENVOLGENDE WEKEN					
B 2.5:3 (10)	art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, derde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, derde lid, AETR	Bij elkaar opgetelde rijtijd gedurende twee opeenvolgende weken meer dan 90 uur	Werkgever/Zelfstandige	100	
B 2.5:3 (11)	art 2.5:3 Atbv jo art. 6, derde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, derde lid, AETR	Bij elkaar opgetelde rijtijd gedurende twee opeenvolgende weken meer dan 100 uur	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.5:3 (12)	art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, derde lid, Vo 561/2006; art. 2.5:3 Atbv jo art. 6, derde lid, AETR	Bij elkaar opgetelde rijtijd gedurende twee opeenvolgende weken meer dan 112 uur 30	Werkgever/Zelfstandige	550,–	Ja
OVERSCHRIJDING VAN DE AANEENGESLOTEN RIJTIJD					
B 2.5:6 (1)	art. 2.5:6, tweede lid, Atbv jo art. 7 Vo 561/2006; art. 2.5:6, tweede lid, Atbv jo art. 7 AETR	Ononderbroken rijtijd meer dan 4 uur 30	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Ja
B 2.5:6 (2)	art. 2.5:6, tweede lid, Atbv jo art. 7 Vo 561/2006; art. 2.5:6, tweede lid, Atbv jo art. 7 AETR	Ononderbroken rijtijd meer dan 5 uur	Werkgever/Zelfstandige	200,–	Ja
B 2.5:6 (3)	art. 2.5:6, tweede lid, Atbv jo art. 7 Vo 561/2006; art. 2.5:6, tweede lid, Atbv jo art. 7 AETR	Ononderbroken rijtijd meer dan 6 uur	Werkgever/Zelfstandige	550,– + 100,– per uur te lang met een max van 1.950,–	Ja
12. PAUZE					
B 2.5:6 (7)	art. 2.5:6, eerste lid, Atbv	Bestuurder handelt niet conform artikel 5.4, tweede en derde lid, Atw (Pauze)	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Nee
B 2.5:6 (8)	art. 2.5:6, derde lid, onder a, Atbv	Arbeidstijd langer dan 6 uur zonder pauze	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Nee

Feitcode	overtredenbepaling	Omschrijving overtreding	Norm-adressaat	Boete €	Direct beboetbaar Transport-inspectie
B 2.5:6 (9)	art. 2.5:6, derde lid, onder b, Atbv	Geen ½ uur (of 2x ¼) pauze bij 6 tot en met 9 uur arbeid	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Nee
B 2.5:6 (10)	art. 2.5:6, derde lid, onder c, Atbv	Geen ¾ uur (of 3 x ¼) pauze bij meer dan 9 uur arbeid	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Nee
13. NACHTARBEID					
B 2.5:4 (1)	art. 2.5:4, tweede lid, onder a en b, Atbv	Het verrichten van meer dan 43 maal in 16 weken arbeid in nachtdienst of het verrichten van meer dan 20 uren arbeid in nachtdienst in elke periode van 2 weken	Werkgever/Zelfstandige	100,– per uur te lang met een max van 1.100,–	Nee
B 2.5:4a (1)	art. 2.5:4a, vijfde lid, Atbv (Indien Vo 561/2006 van toepassing is)	Het verrichten van meer dan 12 uren dagelijkse arbeidstijd in elke periode van 24 achtereenvolgende uren	Werkgever/Zelfstandige	100,– per uur te lang met een max van 1.100,–	Nee
B 2.5:5 (1)	art. 2.5:5, derde lid, onder a en b, Atbv	Het verrichten van meer dan 52 maal in 16 weken en 140 maal in 52 weken arbeid in nachtdienst of het verrichten van meer dan 38 uren arbeid in nacht-dienst in elke periode van 2 weken.	Werkgever/Zelfstandige	100,– per uur te lang met een max van 1.100,–	Nee
14. ARBEIDSTIJDEN					
B 2.5:7 (1)	art. 2.5:7, vijfde en zesde lid, Atbv (Vo 561/2006 n.v.t.)	Gemiddelde arbeidstijd van 48 uren per week	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Nee
B 2.5:8 (1)	art. 2.5:8, vijfde lid, Atbv (Vo 561/2006 wel van toepassing)	Arbeidstijd meer dan 60 uur per week	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Nee
15. SOORTEN BETALING EN INFORMATIEVERSTREKKING					
B 2.7:1 (1)	art. 2.7:1, eerste lid, Atbv jo art. 10, eerste lid, Vo 561/2006	Koppeling loon aan afgelegde afstand en/of hoeveelheid vervoerde goederen. Indien aangetoond dat betaling verkeersveiligheid in gevaar brengt of inbreuken aanmoedigt	Werkgever/Zelfstandige	1.100,–	Nee
B 2.7:1 (2)	art. 2.7:1, tweede lid Atbv jo art. 10, tweede en vijfde, Vo 561/2006	Werkgever handelt niet overeenkomstig art. 10, tweede en vijfde lid, Vo 561/2006	Werkgever/Zelfstandige	550,–	Nee
B 2.7:1 (3)	art. 2.7:1, derde lid, Atbv jo art. 20 Vo 561/2006,	Bestuurder handelt niet overeenkomstig art. 20 Vo 561/2006 (Niet bij zich hebben van bewijzen van vorige sancties of procedure)	Werkgever/Zelfstandige	100	Nee
B 2.7:1 (4)	art. 2.7:1, derde lid, Atbv jo art. 20, derde lid, Vo 561/ 2006	De bestuurder verstrekt geen informatie aan onderneming	Werkgever/Zelfstandige	200,	Nee
B 2.7:4 (1)	art. 2.7:4, eerste lid, Atbv	Het verrichten van arbeid als bijrijder door jeugdige werknemer buiten Nederland.	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Nee
B 2.7:4 (2)	art. 2.7:4, tweede lid, Atbv	Het niet toezien op het bezit van een verklaring, afgegeven door de Stichting landelijk orgaan Beroepsonderwijs, Transport en Logistiek, waaruit blijkt dat een jeugdige werknemer welke als bijrijder arbeid verricht aldaar is ingeschreven als leerling	Werkgever/Zelfstandige	100,–	Nee

BIJLAGE 2. LIJST OVERTREDINGEN WAARVOOR DIRECT EEN BESTUURLIJKE BOETE WORDT OPGELEGD ALS BEDOELD IN ARTIKEL 1, DERDE LID, ONDER A, VAN DE BELEIDSREGEL BOETEOPLEGGING ARBEIDSTIJDENWET EN ARBEIDSTIJDENBESLUIT VERVOER (WEGVERVOER) 2016

Transportinspectie

- Alle overtredingen terzake van arbeids-, rij- en rusttijden.
- De overtredingen ten aanzien van registratiemiddelen:
  - het niet aanwezig zijn van registratie- en controlemiddelen;
  - het onjuist gebruik van registratie- en controlemiddelen;
  - het misbruik van registratie- en controlemiddelen;
  - het niet aangeven van 'belangrijke gegevens' op een registratiemiddel, waarmee wordt
  - bedoeld die gegevens die achteraf eenvoudig kunnen worden gewijzigd.

Bedrijfsinspectie

Bij het eerste bedrijfsonderzoek worden alle overtredingen (direct) beboet die vallen in de categorie heel belangrijke inbreuk. Voor de overige overtredingen wordt een waarschuwing gegeven.
Bij een herhalingsonderzoek (tweede bedrijfsonderzoek) worden tevens alle overtredingen beboet die vallen onder categorie heel belangrijke inbreuk en belangrijke inbreuk.
Vanaf het derde bedrijfsonderzoek (herhalingsonderzoek) worden alle overtredingen (HBI, BI en KBI) beboet.
Alle bedrijfsonderzoeken die plaatsvinden binnen drie jaar na de datum waarop het eerste bedrijfsonderzoek is opgestart en waarvoor tevens een bestuurlijke boete is opgelegd wordt als herhalingsonderzoek aangemerkt. Een bedrijfsonderzoek dat wordt opgestart drie jaar nadat een eerdere bedrijfsonderzoek heeft plaatsgevonden, wordt voor de nieuwe cyclus van drie jaar weer als een eerste bedrijfsonderzoek aangemerkt. Elke bedrijfsonderzoek dat plaatsvindt binnen drie jaar na de datum waarop dit eerste bedrijfsonderzoek is opgestart wordt wederom als een herhalingsonderzoek aangemerkt.

TOELICHTING

Algemeen

Met dit besluit wordt de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer (wegvervoer) met de bijlagen vervangen door een nieuw besluit. Twee wijzigingen van het Arbeidstijdenbesluit vervoer maken dit noodzakelijk:

a. wijziging in verband met Verordening (EU) nr. 165/2014 van 4 februari 2014 betreffende tachografen in het wegvervoer, die de zogenoemde slimme tachograaf introduceert; en
b. het Besluit van 8 december 2014 tot wijziging Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met vereenvoudiging regels taxivervoer (Stb. 2014, 586) waarmee de arbeids- en rusttijden voor het taxivervoer zijn vereenvoudigd).

In deze beleidsregel is ook een begrenzing aangebracht voor de maximaal in de boetebeschikking op te leggen boete bij een eerste bedrijfsinspectie. Na de eerste bedrijfsinspectie is dit maximum niet meer van toepassing omdat een bedrijf na de eerste boeteoplegging maatregelen moet treffen om te kunnen voldoen aan de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit vervoer. Aan een bedrijf dat nalaat om die maatregelen te treffen en daarmee de doelstellingen van de wet in gevaar brengt, wordt een boete opgelegd zonder toepassing van dit maximum.
Overtredingen die betrekking hebben op de werkmap zijn komen te vervallen. De werkmap was tot 1 januari 2015 het controlemiddel voor de arbeids- en rusttijden bij taxivervoer. Hiervoor is de boordcomputer taxi in de plaats gekomen.
De oude beleidsregel is ingetrokken. Overtredingen die zijn begaan onder het regime van de oude beleidsregel worden overeenkomstig deze beleidsregel beboet, tenzij de nieuwe beleidsregel tot een gunstiger resultaat leidt.

Artikelsgewijs

Artikel 1 Berekening van de bestuurlijke boete

Het niet naleven van daartoe aangemerkte voorschriften van de Arbeidstijdenwet en de daarop gebaseerde besluiten levert een overtreding op. De naleving ervan wordt gecontroleerd door de daartoe aangewezen toezichthouders. Bij het wegvervoer kan wat betreft de controles een onderscheid worden gemaakt tussen transport- en bedrijfsinspecties. Een transportinspectie is een inspectie langs de weg naar de naleving van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit Vervoer over de lopende dag en de voorafgaande 28 dagen. Onder een bedrijfsinspectie wordt verstaan een inspectie op basis van de wettelijke controlemiddelen voor de registratie van de arbeids- en rusttijden en de overige bedrijfsadministratie.
Bij beide soorten inspecties geldt als uitgangspunt dat bij de boeteoplegging wordt uitgegaan van de boetenormbedragen die zijn opgenomen in bijlage 1 van deze beleidsregel.
In het derde lid van dit artikel is aangegeven dat in bijlage 2, die betrekking heeft op de zogenoemde direct beboetbare feiten, een onderscheid wordt gemaakt tussen feiten die tijdens een transportinspectie en tijdens een bedrijfsinspectie worden geconstateerd.
Bij een transportinspectie is – gelet op de verkeersveiligheid – het uitgangspunt dat nagenoeg alle overtredingen die worden geconstateerd een direct beboetbare overtreding opleveren.
Bij een bedrijfsinspectie worden de heel belangrijke inbreuken direct beboet en voor de overige wordt eerst een waarschuwing gegeven(preventief handhavingtraject). De belangrijke inbreuken worden beboet vanaf de tweede bedrijfsinspectie en de kleine inbreuken vanaf de derde bedrijfsinspectie.

Artikel 2 Cumulatie bestuurlijke boetes

Voor de berekening van het totaalbedrag worden de boetebedragen per overtreding opgeteld. Deze berekening is gebaseerd op artikel 10:5, derde lid, van de Arbeidstijdenwet.

Artikel 3 Maximering bestuurlijke boetes

In dit artikel is bepaald dat de bestuurder zijnde werknemer per soort overtreding maximaal een boete krijgt opgelegd. Dit geldt zowel bij transport als bedrijfsinspecties.

Artikel 4 Maximum aantal werknemers

Dit artikel is gericht op bedrijfsinspecties. Het maximaal in het boeterapport op te nemen aantal werknemers is afhankelijk van het totaal aantal werknemers dat bij de werkgever in dienst is. De volgende staffel is in artikel 3 opgenomen en ziet er schematisch als volgt uit:

Aantal werknemers in dienst van de werkgever/naar bedrijfsgrootte	Maximum aantal werknemers in het boeterapport
Minder dan 25 werknemers	3
25–49 werknemers	6
50–99 werknemers	9
100 werknemers of meer	12

Deze indeling is ook opgenomen in de Beleidsregel Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit 2013.

Artikel 5 Maximum boete bij een eerste bedrijfsinspectie

Dit artikel is gericht op een eerste bedrijfsinspectie. Bij de eerste bedrijfsinspectie is een maximum gesteld aan de op te leggen boete per boetebeschikking. Het maximum is afhankelijk van de bedrijfsgrootte zoals uiteengezet in artikel 3 van deze beleidsregel.
Het maximum bij een groot bedrijf (100 werknemers of meer) is ten hoogste het bedrag dat is genoemd in artikel 10:7, eerste lid van de Arbeidstijdenwet, namelijk het bedrag van de vijfde categorie, bedoeld in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht. Voor een werkgever die een afwijkend aantal werknemers in dienst heeft wordt dit bedrag naar rato berekend.

Artikel 6 Zelfstandige

Dit artikel is gericht op de berekening van de boete bij een eerste bedrijfsinspectie voor de zelfstandige.

Artikel 7 Intrekking Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer (wegvervoer)

De oude beleidsregel is vanwege de grote wijzigingen ingetrokken en is vervangen door deze nieuwe beleidsregel.

Artikel 8 Overgangsrecht

De oude beleidsregel blijft van toepassing op overtredingen die zijn begaan voor het tijdstip van inwerkingtreding van de onderhavige beleidsregel. Op grond van artikel 5:46, vierde lid, van de Algemene wet bestuursrecht in samenhang met artikel 1, tweede lid, van het Wetboek van Strafrecht is echter de onderhavige beleidsregel van toepassing als dat tot een gunstiger resultaat leidt.

Artikel 9 Inwerkingtreding

De inwerkingtreding van de beleidsregel is gepland begin maart 2016.

Bijlage 1. Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete wegvervoer (boetecatalogus) als bedoeld in artikel 1, tweede lid van de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer (wegvervoer) 2016

In bijlage 1 staan de boetenormbedragen per overtreding. De overtredingen zijn conform richtlijn 2009/5/EG ingedeeld in de categorieën: kleine inbreuken (€ 0–€ 199), belangrijke inbreuken (€ 200–€ 549) en heel belangrijke inbreuken (≥ € 550).
Voor een controle op de naleving van de arbeids- en rusttijden is het van belang dat deze per dag en per bestuurder worden geregistreerd middels de wettelijk voorgeschreven controlemiddelen (zoals registratiebladen, bestuurderskaart+voertuigunit, dienstrooster). Deze controlemiddelen vormen de basis voor de naleving op de arbeids- en rusttijden. Indien een controle (geheel of gedeeltelijk) op basis van deze controlemiddelen niet mogelijk is, dan is er sprake van een overtreding van artikel 4:3, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet.

Bijlage 2. Lijst overtredingen waarvoor direct een bestuurlijke boete wordt opgelegd als bedoeld in artikel 1, derde lid, sub a, van de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer (wegvervoer) 2016

In bijlage 2 is een lijst opgenomen met direct beboetbare overtredingen bij weg- en bedrijfsinspecties. Bij een weginspectie worden vrijwel alle overtredingen vanwege de verkeersveiligheid direct beboet. Bij een bedrijfsinspectie worden de heel belangrijke inbreuken direct beboet bij een eerste bedrijfsinspectie. Voor de overige overtredingen wordt eerst een waarschuwing gegeven. Bij een herhalingsonderzoek (tweede bedrijfsinspectie) worden de heel belangrijke inbreuken en belangrijke inbreuken direct beboet, voor de kleine inbreuken wordt nog een waarschuwing gegeven. Vanaf de derde bedrijfsinspectie worden alle overtredingen direct beboet.

Een bedrijfsinspectie die plaatsvindt binnen drie jaar na de datum waarop de eerste bedrijfsinspectie is opgestart wordt als een herhalingonderzoek aangemerkt als voor de bij de eerste bedrijfsinspectie geconstateerde overtredingen een bestuurlijke boete is opgelegd.

De Minister van Infrastructuur en Milieu,
M.H. Schultz van Haegen-Maas Geesteranus

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L. Asscher

Asscher: inspecties uitbreiden

De overheid moet zich beter wapenen in de strijd tegen malafide transportbedrijven. Er is meer inspectie-mankracht nodig, vindt minister Lodewijk Asscher (Sociale Zaken).

MAASTRICHT
DOOR SJORS VAN BEEK

De Inspecties SZW (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en ILT (Leefomgeving en Transport) moeten flink worden uitgebreid. Voor de strijd tegen malafide transportbedrijven, zoals de Venlose firma Wismans, is meer mankracht nodig. Dat stelt minister Lodewijk Asscher (PvdA, Sociale Zaken) in een interview met deze krant.

Daarnaast moet de strategie worden aangepast: opdrachtgevers moeten, meer dan nu, ook worden aangepakt. En er moet meer gebruikt worden gemaakt van het reeds beschikbare instrumentarium, zoals het aan de ketting leggen van vrachtwagens.

Asscher reageert hiermee op transportbedrijf Wismans, dat afgelopen week weer in het nieuws kwam. Twee Roemeense chauffeurs gingen in de buurt van Luik in staking omdat ze maandenlang geen salaris hadden gehad. In de zomer was Wismans al uitgebreid in het nieuws wegens uitbuiting van Filipijnse truckers. Tot op heden heeft het bedrijf de activiteiten gewoon kunnen voortzetten, blijkt uit de recente Roemeense kwestie.

„In dit geval had er veel eerder iets moeten gebeuren", erkent de verantwoordelijk minister. „Maar de inspecties zijn, onder druk van de bezuinigingen, de afgelopen jaren te klein geweest. Nu de crisis achter de rug is moet hier ook maar eens wat veranderen. Er is veel mankracht nodig om zaken ook te kunnen bewijzen. Je redt het niet met handluven alleen", aldus de PvdA-minister, gisteren op campagnebezoek in Limburg. „Dit soort bedrijven halen er onmiddellijk advocaten bij als je ze aanpakt. De inspecties staan met 2-0 achter, ze kunnen niet op tegen het grote geld dat vaak achter dit soort bedrijven zit. Daarom moeten we ook niet alleen de laatste schakel in de keten beboeten, zoals de chauffeurs, maar ook de opdrachtgevers die veel geld verdienen met dit soort constructies", aldus Asscher. Ook de Europese regelgeving moet wat de minister betreft op de schop. „Er moet een einde komen aan het misbruik van vrij verkeer binnen Europa."

■ THEMA VAN DE DAG **2-3**

POSITION PAPER

Dhr. J. Boeve
TLN

Notitie Transport en Logistiek Nederland (TLN)
ten behoeve van rondetafelgesprek 23 november 2016 over "Uitbuiting" in de transportsector

Inleiding

TLN is verheugd dat dit debat over de transportsector plaatsvindt. Het geeft TLN de mogelijkheid om de problematiek waarover gesproken wordt op feiten (of ratio) te voeren in plaats van op emotie en incidenten. Niet voor niets hebben wij het woord uitbuiting tussen aanhalingstekens gezet. Niet om onze ogen te sluiten voor de problemen die er wel degelijk zijn, maar wel om de problematiek in een juist perspectief te plaatsen. Van belang is te achterhalen of en op welke schaal er sprake is van misstanden, waarom ze zijn ontstaan en vooral hoe we ze kunnen oplossen en voorkomen.
Want laat een ding duidelijk zijn: TLN is tegen uitbuiting en staat pal voor een gezonde en sterke bedrijfstak met een eerlijk speelveld voor zowel werknemers als werkgevers. Niet voor niets sluiten wij een goede cao af voor de bedrijfstak waaraan iedereen zich dient te houden.

Nederlandse transportsector

Historisch gezien is Nederland een belangrijk transport en logistiek land binnen Europa. Dit heeft natuurlijk ook te maken met onze geografische ligging en daardoor de ontwikkeling van onze mainports. 30% van alle goederen bedoeld voor Europa komt via Nederland Europa binnen. Nederland kent 12.500 actieve transport en logistiek bedrijven. Meer dan 10.000 van deze bedrijven beschikken over 1 tot maximaal 10 vrachtauto's, een echte MKB sector dus. Circa 85% van alle transport en logistiek bedrijven is actief in een straal van 300 kilometer rondom Utrecht. Anno 2016 zijn de belangrijkste 'afzetgebieden' voor de Nederlandse sector de Benelux, Nord Rhijn Westfalen, Noord Duitsland en Noord-Frankrijk. Natuurlijk vervoeren Nederlandse bedrijven ook nog vaak op andere landen, maar dit betreft vooral niche/specialistisch vervoer (denk daarbij aan geconditioneerd, farmaceutische producten, speciale goederen).

De wereld is veranderd sinds 2004

De toetreding van de MOE-landen tot de EU in 2004 en 2007 hebben duidelijk een effect gehad op de Nederlandse economie en de Nederlandse transport en logistieke sector. Voor de Nederlandse economie in brede zin is de uitbreiding goed geweest. Onze export met de MOE landen is gestegen en het BBP toegenomen. Voor de Nederlandse transport en logistiek sector waren begin 2005 de effecten van de uitbreiding al voelbaar, uiteraard vooral bij de internationale vervoerders: een dalend aantal opdrachten, dalende omzet en een dalende vrachtprijs. Dat negatieve effect heeft zich – blijkens CBS en Eurostat cijfers – de jaren erna voortgezet en is zelfs nog sterker geworden: nog meer concurrentie uit MOE landen, minder orders en een lager vervoerd gewicht en minder tonkilometers. Door de EU uitbreiding is daarom ook veel meer een onderscheid ontstaan tussen de nationale markt en de internationale markt. Circa 85% van de Nederlandse transport en logistiek sector is nu op de nationale markt actief. Het marktaandeel van Nederlanders op de EU-markt is teruggelopen van 17% naar 13%. Polen is nu met afstand de grootste vervoerder binnen de EU.

In 2014 heeft TLN onderzoek gedaan onder haar leden naar de gevolgen van de toetreding van de MOE-landen. Algemene conclusie: Nederlandse vervoerders zijn op arbeidsvoorwaarden (cao) 1/2 tot 1/3 duurder dan de vervoerders uit de MOE-landen.

Aangezien loonkosten in Nederland 50% van de kostprijs uitmaken, is de concurrentie enorm verhevigd.

Hoe daarmee om te gaan?

a. Het TLN onderzoek over 10 jaar EU uitbreiding heeft aangetoond dat naast het al eerder genoemde ontstane onderscheid tussen de nationale en internationale markt, de internationale markt zelf ook veranderde. Het internationale vervoer van Nederland krimpt qua afstand. Bijna 90% van al het Nederlandse internationale vervoer reikt niet verder dan Duitsland, (vooral Nordrhein Westfalen), België en Noord-Frankrijk.
b. Het langere afstand vervoer (> 500 km) voor Nederlandse vervoerders bestaat uiteraard nog wel, maar op dit soort vervoer gaat het om toenemende mate om specialistisch vervoer: niet alleen qua lading maar ook qua organisatie (intermodaal, logistieke complexiteit)
c. Een aantal Nederlandse vervoerders heeft (noodgedwongen) hun internationale vervoer vanuit andere – vaak MOE-landen, georganiseerd. Vanuit de filosofie 'if you can't beat them, join them', hebben tientallen Nederlandse bedrijven dochterbedrijven in de MOE lidstaten opgericht, vooral Polen. Niet alleen lagere loonkosten zijn daarbij de doorslaggevende factor geweest, maar ook de wens van de verlader om mee te verhuizen naar zijn nieuwe "productieland". Zoals bijvoorbeeld een Philips die zijn productie naar Polen verplaatste. Een klassiek voorbeeld van "transport follows trade".
d. Tot slot is een ontwikkeling te zien waarbij Nederlandse vervoerders/logistieke dienstverleners zich anders zijn gaan organiseren. Zij hebben zich daar waar het kon aangepast aan de nieuwe realiteit op het vlak van ondernemen binnen de Europese Unie en zijn een andere rol gaan innemen in de keten. Aan de ene kant door duidelijke keuzes te maken op soort en welke landen vervoer, maar aan de andere kant ook door zich veel actiever als regisseur van goederen op te stellen (en niet meer de klassieke "wielen" vervoerder van A naar B). Daarbij gebruik makend van de gunstige geografische ligging van Nederland (Haven Rotterdam, Luchthaven Schiphol en goede multimodale achterlandverbindingen via weg/spoor/water).

Anno 2016 zien we dat de Nederlandse sector zich daar waar mogelijk aangepast heeft aan de 'nieuwe realiteit' in Europa. Of we het nu willen of niet, maar het is een gevolg van de toetreding van de MOE-landen in de EU. Zolang de sociaaleconomische verschillen zo groot blijven - en economen wijzen erop dat het nog tientallen jaren kan duren voordat er enige balans ontstaat in de EU - blijven ondernemers zoeken naar mogelijkheden om de concurrentie het hoofd te bieden. De meesten legaal, maar ook zijn er constructies die op zijn minst vragen oproepen dan wel illegaal zijn.

Is er een probleem? Antwoord: ja! Maar hoe groot?

Door incidenten zoals beschreven in de uitnodiging voor de rondetafel, inzet Filipijnse chauffeurs, Cyprusroutes, brievenbusfirma's, Calais ontstaat een beeld van een sector waar van alles mis is. Dat beeld is onterecht. Van de 12.500 actieve bedrijven in Nederland houdt het gros zich aan de geldende wet- en regelgeving. Net als in iedere andere sector zijn er natuurlijk bedrijven die wet- en regelgeving trachten te omzeilen. TLN zegt dan ook: pak die bedrijven aan! Tegelijk wil TLN wel benadrukken dat we er met z'n allen voor moeten waken dat de bedrijven die zich niet aan de wet – en regelgeving houden beeldbepalend voor een sector worden. Dat lijkt nu steeds meer het geval te worden. Zoals aangegeven: bijna 12.500 transportbedrijven in Nederland. Meer dan 10.000 daarvan beschikken over 1 tot maximaal 10 vrachtauto's. Dit soort bedrijven is actief in een straal van 300 km rondom Utrecht en

maakt geen gebruik van buitenlandse chauffeurs, heeft geen brievenbusfirma en in Cyprus gaan ze hooguit op vakantie. Slechts 1% van de bedrijven (102) is als groot te bestempelen en zijn pan-Europees actief en beschikken over echte buitenlandse vestigingen. En ook dan geldt: als een bedrijf internationaal actief is en een vestiging in een ander land heeft (dit kan naast Oost-Europa natuurlijk ook bijvoorbeeld Duitsland, Spanje of Italië zijn) is het bedrijf niet meteen 'fout'. Internationale vervoerders dienen zich net als elke andere vervoerder of bedrijfstak aan de wet – en regelgeving te houden met betrekking tot het hebben van een vestiging in een ander EU-land, maar bijvoorbeeld ook m.b.t. de detacheringsrichtlijn zoals die geldt binnen de EU.

TLN begrijpt de aandacht voor de geschetste problematiek, vindt de aanpak ervan noodzakelijk, maar plaatst de zaken wel graag in een juist perspectief. Er zijn bedrijven die de wet omzeilen of handig gebruik maken van gebrek aan handhaving, maar deze bedrijven moeten niet als beeldbepalend voor onze sector worden beschouwd! Bovendien, tegen dit soort bedrijven worden ook rechtzaken gevoerd, maar de eerlijkheid gebiedt ook te zeggen dat de rechter heeft geoordeeld dat niet altijd sprake is van illegale constructies, hooguit onwenselijke.

Zijn er dan helemaal geen issues in de transportsector?
In elke sector zijn er bedrijven die de wet – en regelgeving proberen te omzeilen om er zelf beter van te worden. Ook in de sector transport en logistiek. TLN aarzelt niet om een aantal voorbeelden te benoemen. Zoals een bedrijf als Europe flyer dat al meerdere malen op de vingers is getikt, maar toch elke keer weer opduikt. Ook melden leden van TLN dat zij actief benaderd wordt door het uitzendbureau AFMB waarin een creatieve Cyprusroute wordt aangeboden: chauffeurs verdienen netto gemiddeld 300 euro meer en de werkgever is minder aan sociale lasten kwijt. Een win-win situatie zou je zeggen, alleen bouwt de chauffeur onder andere geen pensioen op. TLN verwerpt dergelijke constructies met kracht en wil ook dat er hard tegen wordt opgetreden. De SVB heeft dit bedrijf al veroordeeld, maar helaas bezoekt het nog steeds leden van TLN en houdt ze een mooi verhaal voor. TLN is helder in het advies naar haar leden: dergelijke constructies zijn onwenselijk!

Waar de sector in algemene zin het meest mee kampt, zijn - in een notendop - de volgende problemen:
1. Het gebrek aan eenduidige interpretatie van EU wetgeving
De EU schrijft via Verordeningen en Richtlijnen wetgeving voor maar lidstaten houden er hun eigen interpretatie op na, waardoor het streven naar een gelijk speelveld ontbreekt. Ondernemers wensen duidelijkheid: wat mag wel en wat mag niet! Het is niet voor niets dat veel leden zich bij TLN melden met problemen in de praktijk met uitleg van EU-wetgeving in Lidstaten. Daarbij gaat het om thema's als cabotage, rij-en rusttijden (mag een chauffeur nu wel of niet in zijn cabine slapen) toepassing minimumloonwetgeving in EU lidstaten, vestigingseisen in een lidstaat (voldoe ik nu aan de EU wetgeving of ben ik een brievenbusfirma?).

2. *Het gebrek aan handhaving op EU wetgeving*
De sector is onderworpen aan vele regels, maar de controle erop is minimaal en als er al controle is, dan vaak op bijzaken, die ook niets van doen hebben met verbeteren verkeersveiligheid, bescherming chauffeur of bestrijden oneerlijke concurrentie.
Handhaving moet gericht zijn op de hiervoor genoemde 3 uitgangspunten maar in de praktijk zien we dat chauffeurs soms duizenden euro's boete moeten betalen, omdat ze iets te lang hebben doorgereden, of iets te kort gerust. De geringste overtredingen worden namelijk over een periode van 28 dagen terug bij elkaar opgeteld, waardoor een chauffeur bij een staande houding soms vele duizenden Euro's moet betalen. Maar ook lichte administratieve

vergrijpen als bijvoorbeeld het vergeten van een huurcontract van je voertuig betekent in Italië in beslagname van het voertuig voor 3 maanden. TLN is voorstander van effectieve handhaving, maar dan wel fair and square.

3. *Het introduceren van wetgeving die in de praktijk niet te handhaven valt*
Op papier is wetgeving vaak goed ontworpen, in de praktijk blijkt hij niet te handhaven, zoals onder andere cabotage en de detacheringsrichtlijn. Cabotage is beperkt tot maximaal 3 ritten in maximaal 7 dagen, maar effectieve controle erop ontbreekt dan wel blijkt in de praktijk zeer moeilijk te controleren. Nog ingewikkelder is het toepassen van de detacheringsrichtlijn. Hoe moet je nu controleren of een buitenlandse chauffeur die 2 dagen in een land laadt en lost het minimumloon of cao loon van dat land krijgt uitbetaald, zoals de detacheringsrichtlijn voorschrijft. En nog belangrijker is de vraag: wanneer is er nu eigenlijk sprake van detachering? Valt een chauffeur die in een land 2 dagen rijdt, laadt en lost onder deze richtlijn? En zo ja, hoe ga je dan om met een internationaal chauffeur die in 4 of zelfs meer landen actief is in 1 maand? Hoe ga je dit administratief en salaris technisch regelen?

4. De toenemende concurrentie
Niet direct een zaak voor de politiek, immers er is vrije marktwerking, maar de markt is hard en de concurrentie groot en de tarieven zijn in veel segmenten laag. Last hebben ondernemers van tenderprocedures van met name grote Nederlandse dan wel EU opdrachtgevers, die wel met een Nederlands bedrijf in zee willen, maar niet de kosten ervan willen hebben.

Oplossingsrichtingen
Als er gemakkelijke oplossingen waren, dan had de EU of Nederland ze al lang gevonden. Maar die zijn er niet, tenzij je de grenzen dicht wil gooien en buitenlandse vervoerders toegang tot een ander land wil verbieden. Ook TLN wenst een werkbare, administratief zo licht mogelijk maar wel handhaafbare wetgeving, die overal in de EU gelijk wordt geïnterpreteerd. Dat schept duidelijkheid en voorkomt verschillen. Maar we zien juist een toename van interpretatieverschillen in de EU: de introductie en toepassing van EU minimumloonwetgeving in Duitsland, Frankrijk en Italië verschilt enorm, de interpretatie van de rij- en rusttijdenwetgeving, de cabotagespelregels, gecombineerd vervoerregels, vestigingseisen in de EU etc. Kortom, er is nog heel veel werk aan de winkel.

Ondernemers willen duidelijkheid, willen weten waar ze aan toe zijn (wat is legaal, wat is illegaal) en wensen vooral dat wetgeving op iedereen gelijkelijk wordt toegepast. Zoals een ondernemer ten tijde van introductie van het minimumloon op internationaal vervoer in Duitsland het kernachtig uitdrukte: *het maakt mij niet uit of het minimumloon 15 Euro per uur is, of het op cabotage of op internationaal vervoer wordt toegepast, als het maar voor iedereen geldt en ook al mijn concurrenten erop worden gecontroleerd."*

Bovenal is adequate en vooral voldoende handhaving van essentieel belang. Daaraan schort het op dit moment in Nederland.

Nederlandse wetgeving: Wet Aanpak Schijnconstructies en 'Paychecked in Transport'
In de uitnodiging van de rondetafel wordt ook specifiek verwezen naar de Wet Aanpak Schijnconstructies met daarin een specificering voor de 'vervoersovereenkomst' per 1 januari 2017. TLN ziet de WAS als een middel om misstanden aan te kunnen pakken. In het kader van de WAS heeft TLN een vurige wens gehad om een keurmerk te introduceren. Dit om met name ervoor te zorgen dat de wet in de praktijk ook een daadwerkelijke (preventieve) werking heeft. Ondanks het feit dat de ketenaansprakelijkheid formeel nog niet van toepassing is op de vervoerovereenkomst heeft TLN samen met EVO het keurmerk

"PayChecked in Transport" ontwikkeld. De toekenning van het keurmerk is vanuit het oogpunt van governance strikt gescheiden van de keurmerkorganisatie. De geaccrediteerde inspectie instelling toetst onafhankelijk of een bedrijf voldoet aan de eisen die het keurmerk stelt. Als het keurmerk niet wordt toegekend dan kan het bedrijf bezwaar indienen bij de inspectie instelling en vervolgens eventueel beroep instellen bij een onafhankelijke commissie van beroep. Het is uiteindelijk aan de rechter om te bepalen of de toepassing van het keurmerk leidt tot niet verwijtbaarheid in het kader van de WAS. Het keurmerk en de bijbehorende organisatie zijn inmiddels ingericht. Ook zijn de eerste keurmerken aan bedrijven uitgereikt. Naast het feit dat wij de leden van TLN proactief hebben geïnformeerd over ketenaansprakelijkheid, zien wij nu een toenemende interesse vanuit verladers/ opdrachtgevers voor het keurmerk. We zien nu de laatste paar weken dat een paar zeer grote opdrachtgevers in onze sector zich gemeld hebben bij de stichting PayChecked en graag meer informatie wensen over de WAS en het keurmerk. Ook vervoerders geven steeds meer aan dat de opdrachtgever concreet vraagt naar hoe de correcte uitbetaling van de werknemers gegarandeerd is. Wij verwachten dat met de invoering van de ketenaansprakelijkheid voor de vervoerovereenkomst per 1 januari a.s. de belangstelling natuurlijk alleen maar zal toenemen. (Meer informatie over het keurmerk PayChecked in transport: http://www.paychecked.nl/)

Voor vragen:
Wijnand van Zanten – Manager Public Affairs TLN – via 06-51807122 en/of wvzanten@tln.nl

POSITION PAPER

Dhr. H. Willems
Dhr. S. Ackaert
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Federale Arbeidsinspectie te België

Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten
De Directeur-generaal

Aan: De dames en heren Leden van de
Nederlandse Tweede Kamer

Uw bericht van:	Uw kenmerk:	Ons kenmerk:	Brussel,
		TSW/ HW	18 november 2016

Betreft: Position paper - Rondetafelgesprek Vaste Kamercommissie SZW Tweede Kamer over Uitbuiting in de transportsector.

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg (de Arbeidsinspectie) voert sedert oktober 1998 geregeld multidisciplinaire controles uit langs de weg en in de Belgische transportondernemingen met het oog op de bestrijding van de sociale fraude.

Sedert mei 2001 beschikt zij over gespecialiseerde directies "Vervoer", waarvan één actief is in het Franstalig landsgedeelte en één in het Nederlandstalig landsgedeelte.

Deze zijn niet alleen bevoegd voor de wetgeving inzake het vervoer, maar eveneens voor alle andere materies die toegewezen werden aan de Arbeidsinspectie (minimumlonen, cao-voordelen, arbeidsvergunningen, rij- en rusttijden, ...).

Op initiatief van de Belgische regering werd in september 2001 beslist een werkgroep 'billijke mededinging' op te richten, waarin alle sociale partners uit de sector wegvervoer vertegenwoordigd zijn. Deze kwam tot het besluit dat, gezien de complexiteit van de wetgeving op het vlak van het vervoer, een gestructureerde en gecoördineerde samenwerking tussen de diverse controlediensten noodzakelijk was.

Op 20 november 2001 werd het **actie-en samenwerkingsplan "Vervoer"** getekend door de zes bevoegde Ministers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (AD Toezicht op de Sociale Wetten), de FOD Sociale Zekerheid (Sociale Inspectie en Inspectiedienst van de RSZ), de FOD Mobiliteit en Vervoer (Dienst Mobiliteit, Coördinatie en Controle), de FOD Binnenlandse Zaken (Federale en Lokale Politie), de FOD Financiën (Administratie van Douane en Accijnzen) en de FOD Justitie (Arbeidsauditoraten) alsmede door het federaal agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV).

Er werd afgesproken dat er per provincie gemiddeld éénmaal per maand een controle inzake het wegvervoer diende uitgevoerd te worden.

Op 3 februari 2016 werd het "Plan Eerlijke Concurrentie Vervoer " getekend door de bevoegde Ministers, de sociale partners en de inspectiediensten, welk voorziet in de aanpak van de sociale fraude en de sociale dumping.

Uitvlagging en sociale dumping in de (internationale) transportsector.

De sector van het goederenvervoer is sterk onderhevig aan het fenomeen "sociale dumping". De van toepassing zijnde regelgeving (arbeidsrecht, sociale zekerheid, fiscaliteit en vervoersrecht) is complex, kent verschillende invalshoeken en sluit niet altijd op elkaar aan en werkt elkaar helaas soms tegen.

Ook de uitvlagging in de sector van het **internationaal** goederenvervoer is een gekend fenomeen. Tal van Belgische transportondernemingen hebben de voorbije jaren "dochterondernemingen" opgericht in een aantal lageloonlanden (BG, PL, RO, SK, ...). Deze buitenlandse transportbedrijven, die ook actief zijn in België, nemen het niet zo nauw met de (transport)reglementering.

De Belgische vervoercellen hebben ondertussen een methodologie ontwikkeld om, samen met de andere (fiscale) inspectiediensten en met de buitenlandse inspectiediensten, controles uit te voeren in deze transportondernemingen.

Enerzijds wordt er bij de **klassieke wegcontroles** de nodige aandacht besteed aan buitenlandse vrachtwagens in functie van de regelgeving op cabotage, rij- en rusttijden, uitvlagging, enz. Deze wegcontroles geven ons een beeld van welke buitenlandse ondernemingen op ons grondgebied rondrijden en kunnen aanleiding geven tot een controle in een Belgische (moeder)onderneming.

Anderzijds worden tijdens de **bedrijfscontroles** bij de Belgische moederonderneming van voornoemde uitgevlagde ondernemingen worden ook de andere inspectiediensten betrokken, die vermeld staan in het Federaal Actieplan Vervoer.
Chauffeurs van zowel de Belgische als van de uitgevlagde ondernemingen worden intensief verhoord en de nodige bewijzen worden verzameld, waaruit de dagelijkse activiteiten van deze werknemers blijken. Dit alles om aan te tonen dat de buitenlandse transportonderneming in het vestigingsland feitelijk een postbusonderneming is, of onvoldoende vervoersactiviteiten ontwikkelt om als een echt bedrijf te kunnen doorgaan.

Ook op fiscaal vlak wordt gelijktijdig door de bevoegde inspectiediensten nagegaan waar en door wie de dagelijkse leiding van de uitgevlagde onderneming wordt uitgeoefend, waar het bedrijf bedrijfsbelasting moet betalen, waar de werknemers eventueel hun inkomensbelastingen moeten betalen en of de bedrijven de regels inzake de BTW volgen.

Zeer belangrijk in deze materie is de internationale samenwerking met de inspectiediensten in het land waar de "buitenlandse" onderneming is gevestigd. Deze samenwerking gebeurt via het Europees communicatieplatform IMI. De Belgische arbeidsinspecteurs beschikken over uitgebreide vragenlijsten die worden voorgelegd aan de buitenlandse collega's en waarop wij een antwoorden verwachten.

Enerzijds vragen we bij de onderzochte (Belgische /buitenlandse) werkgever/transporteur sociale documenten en diverse dragers van sociale gegevens op, anderzijds worden er heel wat vragen gesteld over de naleving van de vervoerswetgeving. (EU-Verordeningen 1071/09 en 1072/09).

Dit alles om aan te tonen dat de buitenlandse transportonderneming in het vestigingsland feitelijk een postbusonderneming is, of onvoldoende vervoersactiviteiten aldaar ontwikkelt om als een echt bedrijf te kunnen doorgaan.

Wat is het doel van deze uitgebreide gegevensvergaring ?

In het internationaal privaat recht worden de arbeidsovereenkomsten beheerst door de Rome I – Verordening (593/2008).

De verordening bevat voor de gehele EU geldende regels voor het bepalen van welk nationaal recht van toepassing is op verbintenissen uit landoverschrijdende overeenkomsten in burgerlijke en handelszaken maar ook op de arbeidsovereenkomsten.

De Verordening bepaalt de regels die van toepassing zijn indien er een bepaalde rechtskeuze werd gemaakt, maar ook indien er geen rechtskeuze werd gemaakt door de contracterende partijen.

Gesteld dat de werknemer en werkgever vooraf WEL een rechtskeuze hebben gemaakt via de arbeidsovereenkomst, dan nog zal er dat toe leiden dat zelfs de keuze van de werknemer er niet toe kan leiden dat hij niet meer onder de dwingende bepalingen zou vallen waar hij recht op had bij gebrek aan rechtskeuze.

Gesteld dat de werknemer en werkgever vooraf GEEN rechtskeuze hebben gemaakt via de arbeidsovereenkomst, dan gelden de volgende principes:
- de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht van het land waar of van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht;
- of wanneer de werknemer niet in eenzelfde land gewoonlijk zijn arbeid verricht, het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen,
- tenzij uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst een kennelijk nauwere band heeft met een ander land, in welk geval het recht van dat andere land toepasselijk.

De Belgische arbeidsinspectie baseert zich enerzijds op deze band met een ander land, en anderzijds op de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie om aan te tonen dat de werknemer eigenlijk onderworpen moet zijn aan de Belgische arbeidswetgeving (wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten) waarbij onder meer bewijzen worden gezocht op de hier onderstaande vragen.

Arrest-Kölsch

In de sector van het **internationale transport**: om te bepalen in welk land de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, moet de rechter rekening houden met alle specifieke kenmerken van die werkzaamheid.

Daartoe moet hij vaststellen:

- in welk land zich de plaats bevindt van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht,
- instructies voor zijn opdrachten ontvangt en zijn werk organiseert,
- alsmede de plaats waar zich de arbeidsinstrumenten bevinden.
- Hij moet tevens nagaan in welke plaatsen het vervoer hoofdzakelijk wordt verricht,
- in welke plaatsen de goederen worden gelost
- en naar welke plaats de werknemer na zijn opdrachten terugkeert.

Arrest- Voogsgeerd

Voegt hieraan toe:

- wanneer uit de vaststellingen blijkt dat de plaats van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht en waar hij ook de instructies voor zijn opdrachten ontvangt, steeds dezelfde is, die plaats moet worden beschouwd als de plaats waar hij gewoonlijk zijn arbeid verricht

- In ieder geval moet het criterium van de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, eerst worden toegepast, en dan pas het subsidiaire criterium van de plaats van de vestiging die de werknemer in dienst heeft genomen

- Anders gezegd: Het criterium van de zetel van „de vestiging die de werknemer in dienst heeft genomen" vindt dus slechts toepassing wanneer het voor de aangezochte rechter, rekening houdend met alle specifieke kenmerken van een concrete werkzaamheid, effectief niet mogelijk is om te bepalen in welk land de arbeid gewoonlijk wordt verricht.

Op basis van deze vragen (en andere vaststellingen) tracht de Belgische arbeidsinspectie te bewijzen dat er in het land van herkomst / vestiging geen of te weinig activiteit is, geen management van de onderneming wordt gedaan en dat het bedrijf in feite in vanuit België wordt bestuurd. Met als gevolg dat het Belgisch arbeidsrecht van toepassing is.

Deze werkwijze heeft al geresulteerd in verschillende regularisaties van de Belgische minimumlonen, overuren, cao-voordelen en ook in rechtspraak (in eerste aanleg maar ook in beroep) die betrokken ondernemingen en managers veroordeelde wegens het opzetten van een constructie (postbusbedrijven, valsheid, gebruik van valse stukken…) met inbreuken inzake de arbeidswetgeving en de vervoerswetgeving en de verbeurdverklaring van inbeslaggenomen transportmiddelen en financiële middelen (via een bankbeslag en verbeurdverklaring).

In deze these is er een band met een Belgisch (moeder)bedrijf.

In september 2016 werd deze aanpak en de principes van de Arresten Kölsch en Voogsgeerd in België omgezet in een wetsontwerp (Voorontwerp van Wet tot regeling van bepaalde aspecten tot bepaling van het recht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van de werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van een transportwerkzaamheid) van het Kabinet van de Minister van Werk. De aanpak van de Belgische arbeidsinspectie wordt dus gevaloriseerd door de wetgever en betekent een belangrijke stap vooruit om sociale dumping in de transportsector structureel aan te pakken.

Wat is de huidige werkwijze van de Belgische Arbeidsinspectie indien een autonoom buitenlands transportbedrijf activiteiten uitvoert op Belgisch grondgebied (traject door België, werken in meerdere landen, cabotage, …).

De huidige aanpak is de volgende:

- Indien de activiteit hoofdzakelijk betrekking heeft op transportactiviteiten binnen België, past de Arbeidsinspectie het ganse Belgische arbeidsrecht toe. Er wordt bovendien getracht ook de toepassing te verkrijgen van de Belgische sociale zekerheidswetgeving (komt zelden voor). Het gaat hier immers niet over detachering, maar wel een tijdelijke dienstverrichting. Het IPR stelt ook geen probleem vermits het Belgische recht prevaleert ongeacht rechtskeuze.
- Als het echt internationaal transport is met België (enkel) als transitland: toepassing van het Arrest Planzer (voor de sociale zekerheid) en Kölsch maar dit zal weinig opleveren.
- Indien er aan legale cabotage wordt gedaan (binnen de perken van de 3 ritten binnen 7 dagen), dan is er sprake van detachering (in het kader van een dienstverrichting voor een Belgische klant/opdrachtgever). Het Belgisch minimumloon en de andere harde kernvoorwaarden van de Richtlijn 96/71 kunnen worden afgedwongen.
- Misbruik van cabotage kan aanleiding geven tot verborgen nationaal vervoer of eventueel fictieve offshore gekoppeld aan cabotage met een duidelijke link naar Belgische dispatching en feitelijke zetel (toepassing Kölsch en Voogsgeerd).

Hilaire Willems
Adviseur – arbeidsinspecteur

Stijn Ackaert
Directiehoofd Cel Vervoer - arbeidsinspecteur