



Gids met betrekking tot de
rechten van ongedocumenteerde
werknemers* op het werk
onder internationaal en
Europees recht

* België: Werknemers zonder wettig verblijf

PICUM, Platform voor Internationale Samenwerking inzake Migranten zonder Verblijfsvergunning, is een netwerk van organisaties die zich inzetten voor sociale rechtvaardigheid en mensenrechten voor ongedocumenteerde migranten. Gebaseerd op de principes van sociale rechtvaardigheid, antiracisme en gelijkheid en met bijna twee decennia aan bewijsmateriaal, ervaring en deskundigheid op het gebied van ongedocumenteerde migranten, promoot PICUM de erkenning van hun mensenrechten door een essentiële schakel te vormen tussen de realiteit op het terrein en de debatten op beleidsniveau. PICUM werd opgericht in 2001 op initiatief van een aantal frontlijnorganisaties. Vandaag vertegenwoordigt het een divers netwerk van meer dan 160 maatschappelijke organisaties in meer dan 30 landen.

Deze gids werd opgesteld door Lilana Keith van PICUM en is gebaseerd op het werk en de bijdragen van de volgende organisaties en personen, naar wie onze dank uitgaat:

- Bonnie Kalos en Jenna Grove van het EU-centrum voor rechtsbijstand van de New York University Law School, in samenwerking met The Good Lobby;
- Karin Åberg, toen zij 'advocacy trainee' was bij PICUM;
- Het team van de Radboud Universiteit: Tesseltje de Lange, Paul Minderhoud, Sandra Mantu en Giulia Ledda;
- Katerine Landuyt van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), Genève; en
- Michele LeVoy en Alyn Smith van PICUM.



Deze editie van de gids is een vertaling uit het Engels. Met het oog op een goede leesbaarheid werd er, waar mogelijk, gebruik gemaakt van niet-officiële vertalingen van citaten en wetteksten.

Deze tekst is ook gebaseerd op de vele bijdragen van sprekers tijdens de reeks online juridische seminars van het EVV, de IAO en PICUM inzake het waarborgen van arbeidsrechten van ongedocumenteerde arbeidsmigranten in een veranderende economie ('How to Ensure Labour Rights of Undocumented Migrant Workers in a Changing Economy'), die plaatsvond in oktober 2021. Zie voor meer informatie: [PICUM website](https://www.picum.org/).

© PICUM, 2022

Design: www.chocolatejesus.be

Cover: Illustratie door Boniato.studio

Gids met betrekking tot de rechten van ongedocumenteerde werknemers op het werk onder internationaal en Europees recht

Inhoud

INLEIDING	4
ONDER DE LOEP: TÜMER EN CHOWDURY	10
EU-WETGEVING VAN TOEPASSING OP ONGEDOCUMENTEERDE WERKNEMERS.	14
EU-richtlijnen die in elk geval gelden voor ongedocumenteerde migranten	16
Richtlijnen die van toepassing zouden moeten zijn op ongedocumenteerde werknemers.	28
Verdragen en handvesten	38
Toelichting met betrekking tot de Europese Arbeidsautoriteit.	43
Hof van Justitie van de Europese Unie: conclusies uit rechtspraak.	44
EUROPEES VERDRAG VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS	47
Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM): conclusies uit rechtspraak	50
INTERNATIONAAL JURIDISCH KADER MET BETREKKING TOT DE RECHTEN VAN ONGEDOCUMENTEERDE WERKNEMERS.	56
VN-mensenrechtenverdragen	56
Non-discriminatie en ongedocumenteerde werknemers	59
Internationale arbeidsnormen die relevant zijn voor arbeidsmigranten	61
Firewalls, doeltreffende klachtenmechanismen en veilige aangifte	68
SLOTOPMERKINGEN.	70
LIJST VAN EU-RICHTLIJNEN	72



SIGRID RAUSING TRUST



Dit verslag heeft financiële steun gekregen van het programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie "EaSI" van de Europese Unie (2021-2027). Voor meer informatie kunt u terecht op: <http://ec.europa.eu/social/easi>. De informatie in deze publicatie geeft niet noodzakelijkerwijs het officiële standpunt van de Europese Commissie weer.

Inleiding

Hoewel ongedocumenteerde arbeidsmigranten¹ geconfronteerd worden met aanzienlijke uitdagingen wanneer zij hun rechten willen afdwingen op de werkplek,² hebben ze toch rechten en genieten ze bescherming op basis van verschillende wettelijke kaders. Dit omvat internationale, regionale en nationale mensenrechtenwetten, waaronder IAO-verdragen, het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), de hieraan gerelateerde rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM), en het Handvest van de grondrechten van de EU. Ze worden ook beschermd door een reeks andere Europese wetten en de daarmee samenhangende rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HJEU). Bepalingen kunnen op dezelfde manier en in sommige gevallen zelfs aanvullend weerspiegeld worden in nationale arbeidswetgevingen.³

¹ In Nederland en België wordt een verschillende terminologie gebruikt. In Nederland is 'ongedocumenteerde migrant of werknemer' gangbaarder, terwijl in België 'werknemer zonder wettig verblijf of zonder papieren' courant is.

² Zie bv. PICUM, [Een werknemer is een werknemer: het garanderen van de toegang tot gerechtigheid voor ongedocumenteerde arbeidsmigranten](#), 2020; Migrant Justice Institute, [Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A global study of promising initiatives](#) [Toegang van arbeidsmigranten tot de rechter bij loondiefstal: een algemene studie van veelbelovende initiatieven, in het Engels], 2021.

³ In Frankrijk bijvoorbeeld voorziet de arbeidswet duidelijk in de rechten van arbeidsmigranten die irregulier worden tewerkgesteld. De wet bepaalt met name dat ze op dezelfde manier behandeld moeten worden als reguliere werknemers wat betreft: bepalingen inzake het verbod op tewerkstelling voor en na de geboorte van een kind en inzake borstvoeding; bepalingen inzake het aantal werk- en rusttijden en betaalde vakanties; bepalingen inzake de gezondheid en veiligheid op het werk; berekening van de anciënniteit in het bedrijf. Gedurende de irreguliere tewerkstelling waarborgt hij ook de rechten van werknemers op: betaling van loon en aanvullende betalingen (bv. overuren), in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen en overeenkomsten, met aftrek van bedragen die eerder ontvangen werden gedurende de betrokken periode, uitgaande van 3 werkmaanden zonder bewijs van het tegendeel; en vergoeding en bepaalde procedurele rechten bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, afhankelijk van de specifieke situatie, maar gelijk aan minstens drie maandsalarissen. Code du travail, Article L. 8252-1-2. Zie voor meer informatie ook: Gisti, [Les travailleurs sans papiers et les prud'hommes](#), Gisti: Parijs, 2014. cf. PICUM, [Een werknemer is een werknemer: het garanderen van de toegang tot gerechtigheid voor ongedocumenteerde arbeidsmigranten](#), 2020.

Waarom deze gids?

Deze gids wijst op de rechten van ongedocumenteerde migranten in de context van arbeid op grond van het internationaal en Europees recht, en gaat in op belangrijke rechtspraak met betrekking tot schendingen van die rechten. Enkele thema's die aan bod komen zijn loondiefstal (met inbegrip van onbetaalde overuren en onbetaald verlof en systematische onderbetaling of niet-betaling van het geldende minimumloon), excessieve werktijden, inbeslagname van documenten, discriminatie op de werkplek, ongezonde en onveilige arbeidsomstandigheden en arbeidsongevallen, mensenhandel en dwangarbeid. Over het algemeen toont deze gids aan dat ongedocumenteerde werknemers een brede waaier aan rechten hebben als mens en als werknemer, in het bijzonder met het oog op een gelijke behandeling en alle aanspraken en voordelen die voortvloeien uit een vroegere dienstbetrekking, ook als ze slachtoffers van misdrijven zijn.

Hoewel deze gids de enorme barrières om rechten af te dwingen via formele gerechtelijke en niet-gerechtelijke klachtenmechanismen erkent, streeft de gids naar ondersteuning en bevordering van een intensiever gebruik van het bestaande wettelijke kader om de rechten van ongedocumenteerde werknemers te doen gelden, en beoogt hij een hervorming van problematische wetten en hiaten in de tenuitvoerlegging. Daarom worden er tevens enkele mogelijke pistes voor gerechtelijke procedures voorgesteld die de rechten van ongedocumenteerde werknemers zouden kunnen bevorderen.

Hoewel deze leidraad belangrijke bepalingen en ontwikkelingen opsomt met betrekking tot rechten die ongedocumenteerde werknemers hebben als ze slachtoffers zijn van misdrijven, met inbegrip van gecriminaliseerde vormen van arbeidsuitbuiting, toch streeft hij in het bijzonder naar het bevorderen van een intensiever gebruik en toepassing van de rechten van ongedocumenteerden als arbeiders en werknemers.⁴

⁴ Het strafrechtelijk wettelijk kader is te beperkt om in te gaan op de complexiteit van mensenhandel en het continuüm van schendingen van het arbeidsrecht en uitbuiting. Er is een bredere maatschappelijke en intersectionele aanpak nodig. De focus op het strafrecht kan leiden tot investeringen in rechtshandhaving en een restrictief beleid die geen effect bieden wat betreft het voorkomen van misbruik en het bieden van een oplossing, of het kan zelfs schadelijk zijn voor overmatig gecontroleerde rassengemeenschappen, met inbegrip van ongedocumenteerde migranten. Voor een uiteenzetting van de kansen, risico's en uitdagingen van het gebruik van strafrechtelijke wettelijke kaders om systematische arbeidsrechtenkwesties aan te pakken verwijzen we u naar de samenvatting en opname (beschikbaar tot 31 oktober 2022) van week 3 van de reeks online juridische seminars van het EVV, de IAO en PICUM, die plaatsvond in oktober 2021); <https://picum.org/legal-seminar-2021/>. Zie ook PICUM, [PICUM Key Messages and Recommendations on Human Trafficking](#) [Kernboodschappen en aanbevelingen inzake mensenhandel, in het Engels], 2020.

Hoe moet u deze gids gebruiken?

Deze gids is bedoeld voor juristen, organisaties en activisten die zich inzetten om het beleid en de praktijken met betrekking tot ongedocumenteerde werknemers te verbeteren via belangenbehartiging of strategische gerechtelijke procedures. Daarnaast kan hij ook gebruikt worden door degenen die rechtstreeks samenwerken met ongedocumenteerde werknemers om hun arbeidskwesties aan te pakken en hun rechten te doen gelden.

Wanneer ongedocumenteerde werknemers ondersteund worden om hun rechten af te dwingen via formele klachtenmechanismen en gerechtelijke procedures, dan is het van essentieel belang dat de risico's, vermoedelijke uitkomsten en in het bijzonder risico's inzake de overdracht van persoonsgegevens en het gebruik ervan met het oog op de immigratiehandhaving gecontroleerd en besproken worden. Zie voor meer informatie over klachtenmechanismen in de EU: PICUM (2020) [Een werknemer is een werknemer: het garanderen van de toegang tot gerechtigheid voor ongedocumenteerde arbeidsmigranten](#).

De gids gaat eerst dieper in op twee belangrijke voorbeelden uit de rechtspraak met betrekking tot de rechten van ongedocumenteerde arbeidsmigranten. Vervolgens geeft hij een overzicht van bepalingen van verschillende EU-richtlijnen die duidelijk van toepassing zijn of zouden moeten zijn op ongedocumenteerde werknemers. Dit hoofdstuk omvat een aantal conclusies die voortvloeien uit de rechtspraak van het HJEU en voorstellen voor mogelijke gerechtelijke procedures. In het volgende hoofdstuk wordt beschreven hoe bepalingen van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en de rechtspraak van het EHRM, in het bijzonder met betrekking tot artikel 4, relevant zijn voor ongedocumenteerde werknemers. Daarna gaat de gids over op internationaal niveau. Hij geeft niet het volledige kader inzake internationale mensenrechten weer, maar vat de globale aanpak op het vlak van de rechten van arbeidsmigranten samen, ook wanneer zij ongedocumenteerd zijn. De gids vestigt verder de aandacht op enkele belangrijke bepalingen uit de mensenrechtenverdragen van de Verenigde Naties en de door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) aangenomen verdragen en aanbevelingen.

De nationale wetgeving moet in overeenstemming zijn met die verplichtingen van de EU en de Raad van Europa, en de internationale verplichtingen waartoe lidstaten zichzelf hebben verbonden. EU-verordeningen hebben rechtstreekse werking in de nationale rechtsordes, terwijl EU-richtlijnen omgezet moeten worden in de nationale wetgeving. Als de omzetting in de nationale wetgeving echter vertraging oploopt of ontoereikend is, dan kan er voor de nationale rechter rechtstreeks een beroep worden gedaan op EU-richtlijnen die aan werknemers rechten toekennen.

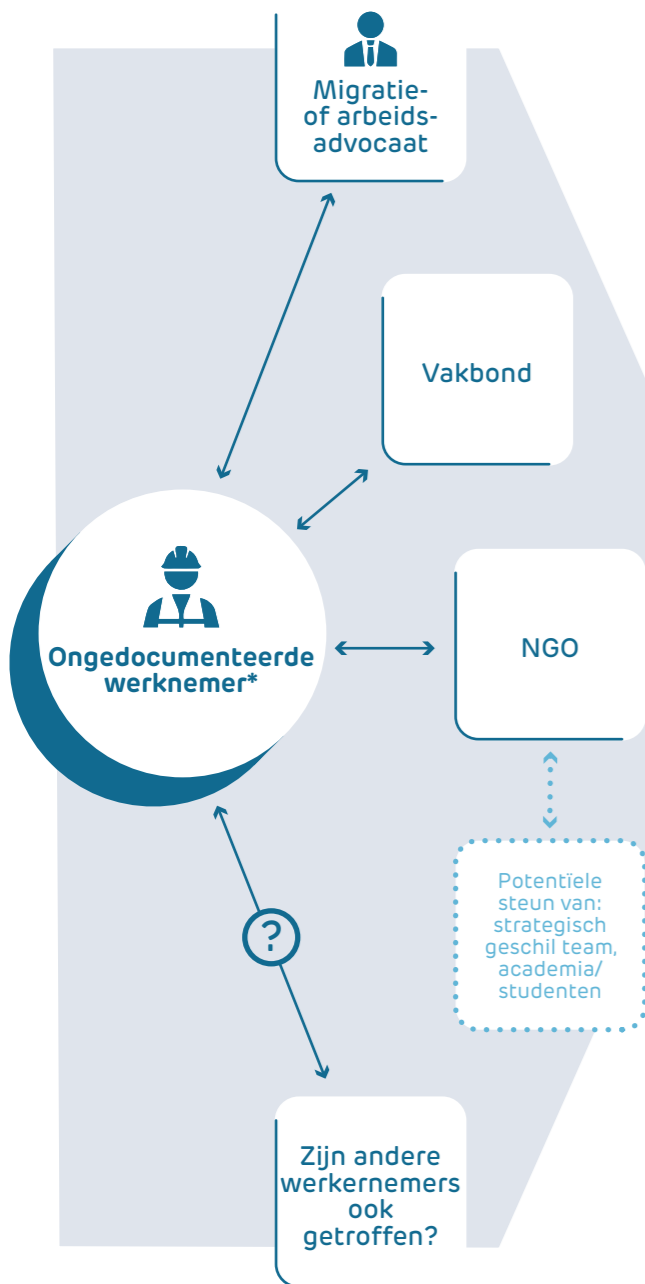
De regionale en internationale verplichtingen vormen een "minimum aan basisrechten waaraan de nationale wetgeving en de maatregelen van autoriteiten van de lidstaten moeten voldoen".⁵ Om hun verbintenissen inzake mensenrechten na te komen, moeten lidstaten zich niet enkel onthouden van het schenden van rechten, maar moeten ze ook de nodige wetten, beleids- en andere maatregelen vaststellen om ervoor te zorgen dat rechten niet geschonden worden door andere (publieke of particuliere) partijen en dat rechten in de praktijk worden gebracht.⁶ Het is ook belangrijk om op te merken dat deze niveaus met elkaar verbonden zijn. U zult zien dat de EU-wetgeving in vele gevallen de internationale mensenrechten en arbeidsnormen in het rechtsstelsel van de EU ten uitvoer brengt. Hoewel niet alle EU-lidstaten alle relevante IAO-verdragen hebben geratificeerd, toch onderschrijven de EU-lidstaten alle fundamentele mensenrechten- en arbeidsnormen. In sommige gevallen verwijzen de EU-wetsteksten, arresten van het HJEU en EU-beleidsdocumenten naar de van toepassing zijnde IAO-verdragen. Daarom kunnen verschillende wettelijke kaders gecombineerd worden en kan er verwezen worden naar de internationale normen die uw land onderschrijft wanneer er gepleit wordt om Europese en nationale wetten te ontwikkelen en te interpreteren.

⁵ Elspeth Guild, Stefanie Grant en Kees Groenendijk (red.), *Human Rights of Migrants in the 21st Century* [Mensenrechten van migranten in de 21^{ste} eeuw, in het Engels], Routledge, 2018.

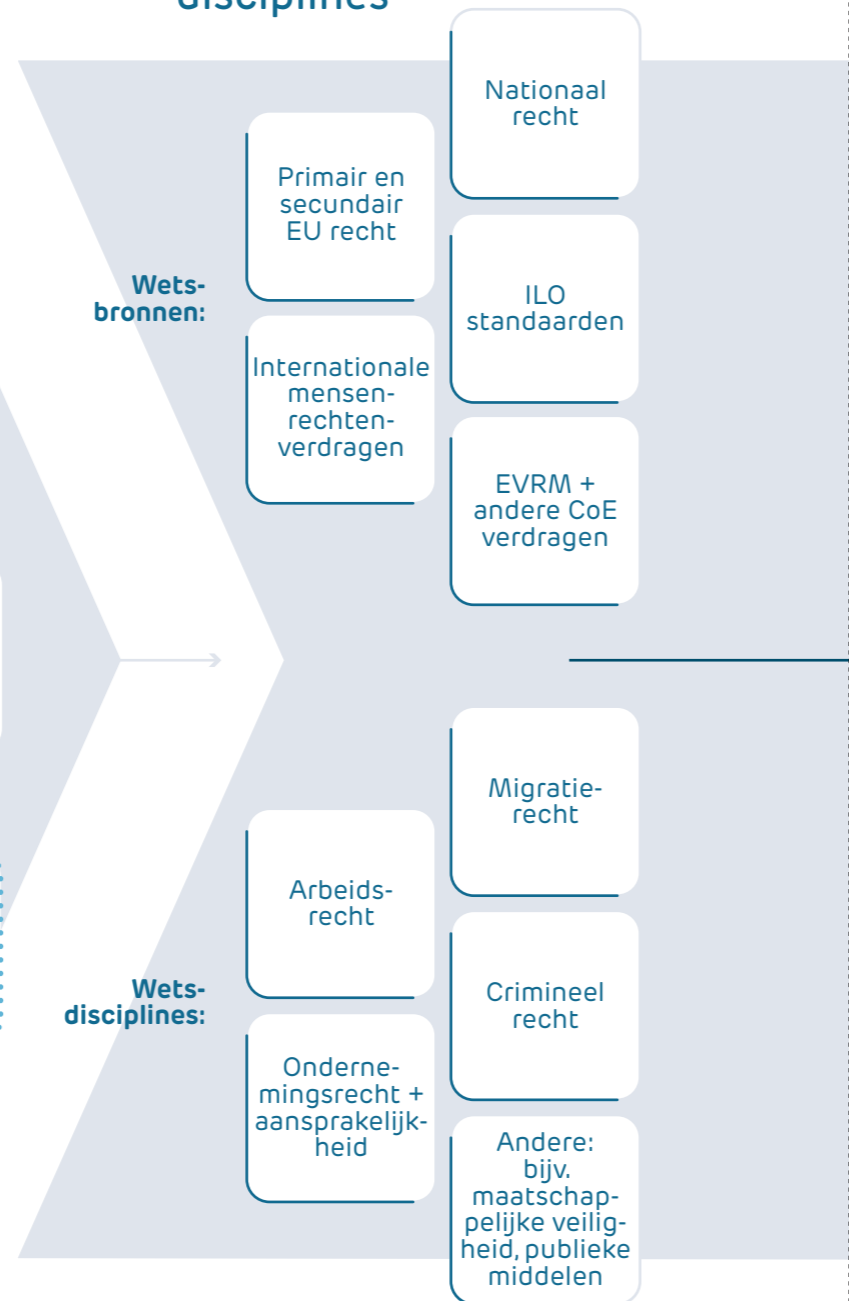
⁶ Claude Cahn, *The economic, social and cultural rights of migrants* [De economische, sociale en culturele rechten van migranten, in het Engels], in Elspeth Guild, Stefanie Grant en Kees Groenendijk (red.), 2018, *Human Rights of Migrants in the 21st Century*, Routledge.

De belangrijkste stappen in juridische actie

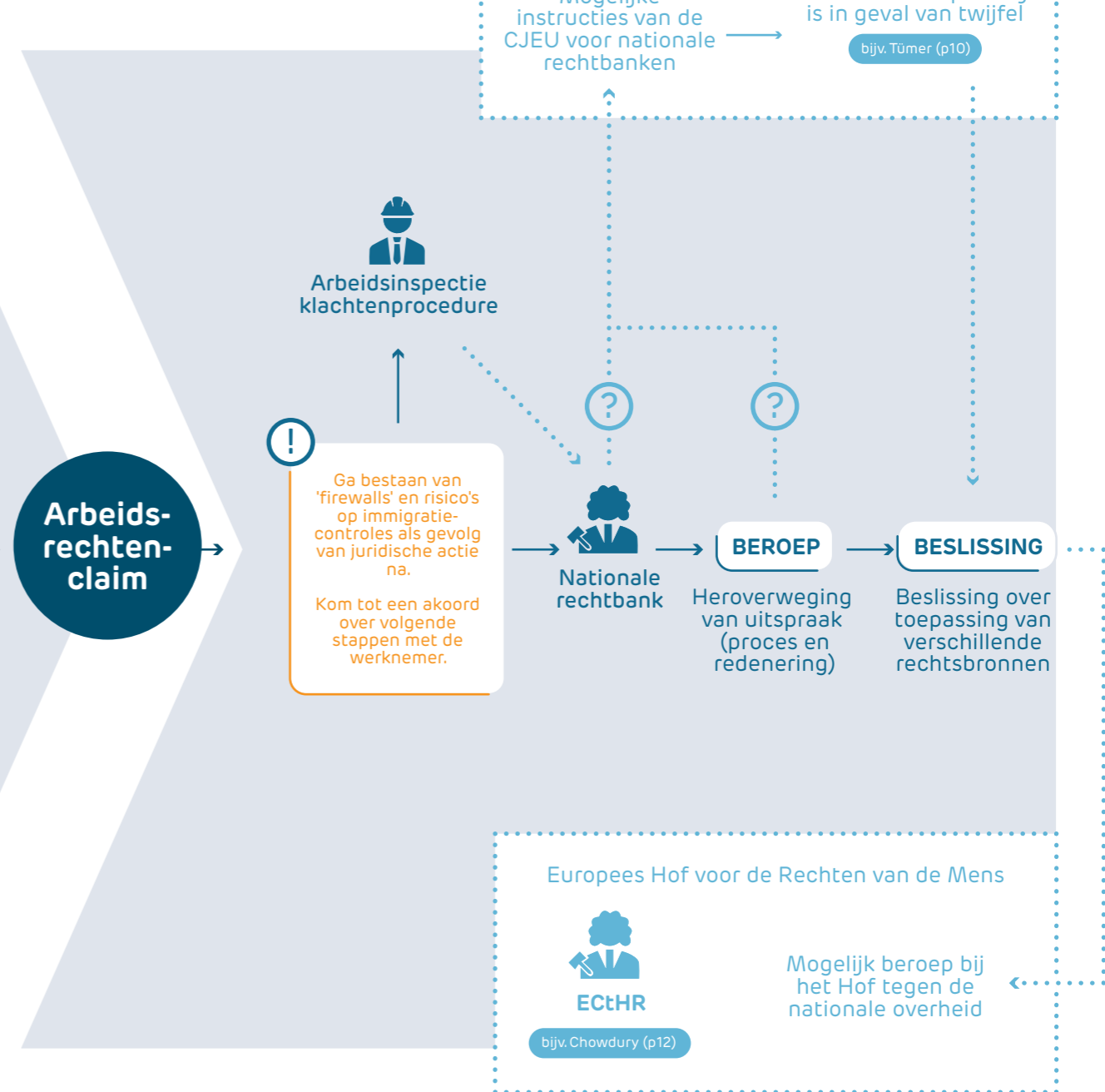
Stap 1 Zoek hulp en verzamel bewijsmateriaal



Stap 2 Combineer verschillende wetsbronnen en wettelijke disciplines



Stap 3 Een klacht indienen



ONTHOUD:

Wie kan verantwoordelijk worden gehouden?

- Hoofdaannemer
- Werkgever
- Onderaannemers of tussenpersonen

ONTHOUD:

EU recht keert de bewijslast om voor: lengte van de arbeidsrelatie - gaat uit van minimaal 3 maanden tenzij er bewijs is dat het tegendeel bewijst (Dir 2009/52)

ONTHOUD:

Betrek EU recht en argumenten voor de rechten van de mens. Europees Hof voor de Rechten van de Mens vereist dat mensenrechtenschendingen worden gepleit met verwijzing naar de toepasselijke artikelen in verdragen.

* België: werknemer zonder wettig verblijf

Onder de loep: Tümer en Chowdury

Tümer tegen Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Hof van Justitie van de Europese Unie (HJEU) C-311/13, 2014

Bij deze zaak ging het om een Turks staatsburger (Tümer) die irregulier in Nederland woonde en werkte. Zijn werkgever betaalde hem geen volledig salaris en ging nadien failliet. Tümer probeerde zijn loon terug te vorderen.

Hij vroeg een uitkering aan uit hoofde van de Nederlandse Werkloosheidswet (WW). Dat is de Nederlandse wetgeving ter omzetting van de bepalingen van richtlijn 80/987/EEG, die werknemers bescherming biedt bij insolventie van hun werkgever. Deze richtlijn werd intussen vervangen door richtlijn 2008/94/EG, met identieke bepalingen ter zake. Dit arrest geldt dus evenzeer voor de huidige richtlijn (par. 8).

Krachtens artikel 61 van de WW heeft een werknemer recht op uitkering wegens insolventie indien hij van een werkgever, die in staat van faillissement is verklaard, loon, vakantiegeld, of vakantiebijslag te vorderen heeft of indien hij geldelijk nadeel kan ondervinden doordat deze werkgever bedragen die hij in verband met de dienstbetrekking met de werknemer aan derden verschuldigd is, niet heeft betaald. Tümer voerde aan dat hij als werknemer met niet-uitbetaalde lonen van zijn insolvente werkgever met betrekking tot dat loon recht had op uitbetaling van een insolventie-uitkering door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

De richtlijn verwijst naar de in iedere lidstaat gebruikte definitie van 'werknemer'. De rechtbank verwierp de zaak nadat de Nederlandse autoriteiten stelden dat Tümer uit hoofde van de WW geen 'werknemer' was omwille van zijn migratiestatus. Onder dat statuut kon hij zijn werkgever niet dagvaarden voor onvervulde loonaanspraken. Toch voerden de Nederlandse autoriteiten aan dat de verhouding met zijn werkgever een overeenkomst naar burgerlijk recht was, en dat hij een rechtsoverdring aanhangig kon maken op basis van zijn arbeidsovereenkomst. De Centrale

Raad van Beroep, het hoogste rechterlijk college in Nederland voor administratieve zaken, schorste de behandeling van de zaak en verwees de zaak door naar het HJEU om te onderzoeken of de definitie van een 'werknemer' onder nationaal recht volgens de richtlijn al dan niet ongedocumenteerde arbeidsmigranten uitsluit en hen bijgevolg uitsluit van de beschermingsmaatregelen uit de richtlijn, ook in gevallen waarin er alternatieve manieren zijn op grond van het burgerlijk recht om loon terug te vorderen.

Het HJEU nam twee belangrijke standpunten in. Ten eerste oordeelde het dat de richtlijn tot doel had om bij insolventie van de werkgever een minimumniveau van bescherming te bieden in de EU, en dat lidstaten 'werknemers' niet konden definiëren om die doelstelling te omzeilen. In dit geval kon Nederland Tümer via de definitie van werknemer niet uitsluiten op basis van zijn migratiestatus. Daarom waren alle beschermingsmaatregelen op grond van de richtlijn van toepassing op Tümer.

Ten tweede oordeelde het Hof dat, ook al kon Tümer beroep doen op andere wettelijke beschermingsmaatregelen krachtens het nationale burgerlijke recht, dit niet betekende dat Nederland passend aan de richtlijn voldeed. Ook al bestaan er andere manieren om lonen op te eisen, dan krijgen ongedocumenteerde arbeidsmigranten met andere woorden nog steeds wettelijke bescherming op grond van de richtlijn.

Chowdury en anderen t. Griekenland

Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) aanvraagnr. 21884/15, 2017

Chowdury en anderen t. Griekenland, een zaak van het EHRM, geeft aan dat artikel 4(2) van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens ('EVRM'), dat slavernij en dwangarbeid verbiedt, in bredere zin van toepassing kan zijn op ondermaatse arbeidsomstandigheden voor ongedocumenteerde migranten. De feitelijke omstandigheden van *Chowdury* zijn anders dan die van zaken die eerder aanhangig werden gemaakt.

De zaak betrof 42 arbeidsmigranten op een aardbeienkwekerij in Griekenland aan wie loon ontzegd werd nadat zij meerdere maanden hadden gewerkt in ondermaatse omstandigheden (par. 1-3, 7-8). Het EHRM oordeelde dat dit beschouwd kon worden als 'dwangarbeid of verplichte arbeid' en 'mensenhandel' (par. 101).

Deze zaak was baanbrekend, zowel omdat de werknemers aanvankelijk hadden ingestemd met de regeling, en omdat ze zich vrij konden bewegen, de mogelijkheid hadden om te vertrekken, uit te gaan en boodschappen te doen als ze niet aan het werk waren.

Hoewel de werknemers theoretisch gezien de aardbeienkwekerij hadden kunnen verlaten, vertrokken zij toch niet, deels omdat ze wisten dat wanneer ze dat deden, ze nooit hun achterstallige lonen zouden ontvangen (par. 7, 94). Het Hof stelde 'dwangarbeid' vast, benadrukte daarbij het feit dat de werknemers ongedocumenteerd waren, en merkte op dat de irreguliere status van de werknemers hen een groter risico opleverde om uit Griekenland te worden gezet als ze de kwekerij zouden verlaten (par. 95, 97). Het Hof oordeelde dat de kwetsbaarheid van de werknemers en het risico om gearresteerd, vastgehouden of uitgewezen te worden betekende dat hun omstandigheden niet als vrijwillig gekwalificeerd konden worden (par. 96, 97).

Daarnaast herhaalde het Hof dat lidstaten verschillende positieve verplichtingen hebben krachtens artikel 4 (par. 86). Het Hof legde drie belangrijke positieve verplichtingen vast voor lidstaten:

1. een verplichting om strafrechtelijke bepalingen vast te stellen die dwangarbeid bestraffen en vervolgen;
2. een verplichting om potentiële slachtoffers te beschermen door verschillende operationele maatregelen te nemen; en
3. een procedurele verplichting om potentiële gevallen van mensenhandel te onderzoeken (par. 86-89).

EU-wetgeving van toepassing op ongedocumenteerde werknemers

De arbeids- en tewerkstellingsrechten van ongedocumenteerde werknemers vallen onder verschillende toepassingsgebieden van de EU-wetgeving. In het volgende hoofdstuk worden een aantal bepalingen⁷ uit het wettelijke kader inzake tewerkstelling toegelicht, met inbegrip van gezondheid en veiligheid, non-discriminatie, migratie en slachtoffers van misdrijven, zoals van toepassing in december 2021.⁸ Verschillende EU-beleidsdocumenten die met name van belang zijn om de wetsteksten te begrijpen en te omlijsten, zijn ook inbegrepen.

Wettelijke kaders voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, EU-financiering en overheidsopdrachten kunnen ook relevant zijn voor ongedocumenteerde werknemers wanneer ze specifieke verplichtingen en aansprakelijkheid voor bedrijven en werkgevers omvatten (met inbegrip van toeleverings- en onderaannemingsketens) met betrekking tot arbeidsrechten, alsook sanctie- en klachtenmechanismen in geval van schendingen.⁹

7 Aanvullende richtlijnen die van toepassing moeten zijn op ongedocumenteerde werknemers, maar hier niet opgenomen werden omwille van hun specifieke toepassingsgebied, zijn de Richtlijn betreffende de overgang van ondernemingen (2001/23/EG), de Sectorale arbeidstijdenrichtlijn voor de luchtvaartsector (2000/79/EG), de spoorwegsector (2005/47/EG), de maritieme sector (1999/63/EG) en het wegvervoer (2002/15/EG). Omdat er in Europa tal van ongedocumenteerde werknemers in de visserij en het wegvervoer werken, kunnen deze sectorale arbeidstijdenrichtlijnen nuttig zijn. De Sectorale arbeidstijdenrichtlijn voor het wegvervoer zal ook onderdeel worden van een EU-mobiliteitspakket, dat begin 2022 van kracht wordt, om misbruik te voorkomen en de sociale normen van werknemers in het wegvervoer te verbeteren. De drie belangrijkste instrumenten van het mobiliteitspakket zijn richtlijn 2020/1054/EU, richtlijn 2020/1055/EU, en richtlijn 2020/1057/EU (betreffende de detachering van bestuurders in de wegvervoersector).

8 Er wordt momenteel in trialogen onderhandeld over het [Voorstel voor een richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie van 28 oktober 2020](#) (2020/0310 (COD)), dat in deze leidraad bijgevolg nog niet opgenomen is. De richtlijn heeft tot doel te waarborgen dat er toereikende minimumlonen worden vastgesteld en de werknemers toegang tot bescherming door minimumlonen hebben in de vorm van een wettelijk minimumloon of van een in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten vastgesteld loon (artikel 1). Het voorgestelde personele toepassingsgebied is vergelijkbaar met andere recente EU-arbeidswetten, waarbij wordt verwezen naar "werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals vastgesteld in de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijk, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie" (artikel 2). Wanneer de richtlijn aangenomen en van kracht wordt, moet het daarom van toepassing zijn op ongedocumenteerde werknemers. De Raad heeft ook een besluit betreffende de "richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten" aangenomen (2020/1512 van 13 oktober), dat stimuleert om sociale partners effectief op een transparante en voorspelbare manier te betrekken bij het vaststellen van loonnormen door middel van wettelijke minimumlonen of collectieve overeenkomsten, en dat impliceert dat de lidstaten en sociale partners ervoor zorgen dat alle werknemers adequate en billijke lonen krijgen die een behoorlijke levensstandaard mogelijk maken. De Europese Commissie heeft ook aangekondigd dat het een initiatief zal bekendmaken om het onzekere werk van platformwerkers, die hoogstwaarschijnlijk ook bestaan uit relevante (ongedocumenteerde) arbeidsmigranten, aan te pakken.

9 De Richtlijn betreffende de bekendmaking van niet-financiële informatie (2014/95/EU) en het verwachte voorstel voor verplichte mensenrechten en due diligence op het vlak van milieu bieden bijvoorbeeld de mogelijkheid om de toepassing van arbeidsrechten en de toegang tot rechtsmiddelen in het geval van schendingen te verbeteren, ook voor arbeidsmigranten. Het Gemeenschappelijk landbouwbeleid (2023-2027) van 21 oktober 2021 omvat voor de eerste keer 'sociale voorwaarden' die op vrijwillige basis toegepast zullen worden vanaf 2023-2025 en vervolgens verplicht worden. Nationale arbeidsinspectiediensten bezorgen aan de nationale GLB-betalorganen informatie over boerderijen waar ze schendingen van arbeidsrechten hebben geconstateerd in het kader van drie EU-richtlijnen betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en betreffende gezondheid en veiligheid. Die betaalorganen hebben de macht om afhankelijk van de ernst van de schendingen de GLB-subsidiebetalingen te verlagen. Firewalls inzake inspecties zijn cruciaal om ervoor te zorgen dat de toepassing in de praktijk gunstig is voor ongedocumenteerde werknemers.

Hieronder staan drie tabellen:

- **Richtlijnen die in elk geval gelden voor ongedocumenteerde werknemers:** ze verwijzen naar 'personen', 'iedere persoon die wordt tewerkgesteld', of de wettekst of aanverwante rechtspraak verwijst expliciet naar 'werknemers' of 'slachtoffers' met een irreguliere migratie- of verblijfsstatus.
- **Richtlijnen die van toepassing zouden moeten zijn op ongedocumenteerde werknemers:** ze verwijzen naar 'werknemer' zonder enige definitie of zijn van toepassing op eenieder in een arbeidsverhouding overeenkomstig de nationale wetgeving. De nieuwere richtlijnen verwijzen ook naar de relevante rechtspraak van het HJEU. In samenhang met andere arbeidsrechtelijke bepalingen en de rechtspraak van het HJEU (met name *Tümer*), dienen deze richtlijnen op basis van dezelfde redenering ook van toepassing te zijn op ongedocumenteerde werknemers, maar er bestaat nog geen specifieke rechtspraak van het HJEU die dat bevestigt (raadpleeg voor meer informatie de Conclusies die voortvloeien uit de rechtspraak van het HJEU).
- **Verdragen en handvesten:** belangrijke EU-wetteksten die de bevoegdheid van de EU in dergelijke aangelegenheden en fundamentele rechten bevestigen.

EU-richtlijnen die in elk geval gelden voor ongedocumenteerde migranten

In deze richtlijnen wordt verwezen naar "mensen", "eenieder die arbeid verricht", of er wordt uitdrukkelijk verwezen naar "werknemers" of "slachtoffers" met een onregelmatige migratie-/verblijfsstatus in de wettekst of jurisprudentie.

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake sancties tegen werkgevers'</p> <p>Richtlijn 2009/52/EG</p>	<p>Deze richtlijn voorziet in minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van ongedocumenteerde migranten. Hij doet ook rechten ontstaan voor ongedocumenteerde migranten.</p> <p>Deze rechten omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Werkgevers of onderaannemers betalen ongedocumenteerde arbeidsmigranten het verschuldigde loon, waarbij het loonniveau ten minste gelijk is aan het minimumloon gedurende minstens drie maanden (op basis van het vermoeden beschreven in punt 3 hieronder). De werkgever betaalt ook de kosten die samenhangen met het verzenden van het geld naar een ander land als de werknemer is teruggekeerd of is teruggestuurd (artikel 6). (2) De lidstaten stellen mechanismen vast om te waarborgen dat ongedocumenteerde werknemers loon en de bijbehorende overschrijvingskosten kunnen terugvorderen, ook als ze zijn teruggekeerd of teruggestuurd. Ongedocumenteerde werknemers kunnen een vordering instellen en een uitspraak afdwingen, of indien de nationale wetgeving hierin voorziet, dan kunnen ze een beroep doen op bevoegde instanties om procedures in werking te stellen (artikel 6). (3) De lidstaten bepalen dat er wordt uitgegaan van een dienstverband van minstens drie maanden, tenzij onder meer de werkgever of de werknemer het tegendeel kunnen bewijzen (artikel 6(3)) (omkering van de bewijslast). (4) De lidstaten zorgen ervoor dat er doeltreffende mechanismen en gerechtelijke procedures bestaan aan de hand waarvan ongedocumenteerde migranten rechtstreeks of middels een vereniging, vakbond of bevoegde instantie een klacht tegen hun werkgever kunnen indienen. Derde partijen moeten procedures kunnen aanspannen zonder het risico te lopen om beschuldigd te worden van het bevorderen van irreguliere migratie (artikel 13). (5) In het geval van arbeidsgerelateerde uitbuiting mogen de Lidstaten op basis van een beoordeling van het individuele geval een verblijfsvergunning van beperkte duur afgeven, op basis van regelingen die vergelijkbaar zijn met die van richtlijn 2004/81/EG (zie hieronder). <p style="text-align: right;">>>>></p>

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake sancties tegen werkgevers'</p> <p>Richtlijn 2009/52/EG</p>	<p>Een Mededeling van de Europese Commissie uit 2021 inzake de richtlijn¹⁰ erkent dat ongedocumenteerde werknemers problemen ondervinden bij het indienen van klachten en het aanspannen van gerechtelijke procedures, waartoe ze overeenkomstig de richtlijn recht hebben, omwille van het risico op immigratiehandhaving, ook als gevolg van inspecties.</p> <p>De Commissie roept regeringen op om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vakbonden en maatschappelijke organisaties te ondersteunen bij het verstrekken van informatie en advies, juridische bijstand en andere diensten aan irreguliere arbeidsmigranten; • een veilig meldingsmechanisme tot stand te brengen, zodat werknemers een beroep kunnen doen op de rechtshandhavinginstanties en hun rechten kunnen uitoefenen zonder risico's als gevolg van hun immigratiestatus; • ervoor te zorgen dat klachtenmechanismen gemakkelijk toegankelijk zijn en rekening houden met vertrouwelijkheid zodat irreguliere arbeidsmigranten aangemoedigd kunnen worden om een klacht in te dienen en gevallen van uitbuiting te onthullen. • Voorts bevestigt de Commissie dat rechtstreekse deelname aan strafrechtelijke procedures door slachtoffers van bijzondere arbeidsgerelateerde uitbuiting niet vereist is om een vergunning te krijgen krachtens de richtlijn.

¹⁰ Mededeling betreffende de toepassing van Richtlijn 2009/52/EG (COM (2021) 592 final, 29 september 2021). Zie ook het verslag van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) van juni 2021, [Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers' Sanctions Directive](#) [Irreguliere migranten beschermen tegen arbeidsuitbuiting: rol van de richtlijn inzake sancties tegen werkgevers, in het Engels], 2021.

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake de verblijfstitel'</p> <p>Richtlijn 2004/81/EG</p>	<p>Deze richtlijn stelt de voorwaarden vast voor het afgeven van een vergunning voor kort verblijf aan onderdanen van derde landen die het slachtoffer zijn van mensenhandel, meerderjarig zijn en meewerken aan procedures tegen mensenhandel. De lidstaten kunnen er ook voor kiezen om de richtlijn toe te passen op slachtoffers van smokkel en op kinderen.</p> <p>De voorziene rechten omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Wanneer de bevoegde autoriteiten van een lidstaat van oordeel zijn dat deze richtlijn van toepassing zou kunnen zijn op een persoon, dan stellen zij de betrokkene in kennis van de mogelijkheden die de richtlijn biedt (artikel 5). (2) De lidstaten zorgen ervoor dat de betrokken onderdanen van derde landen bedenktijd krijgen om te herstellen en te beslissen of zij bereid zijn met de bevoegde autoriteiten samen te werken (artikel 6). (3) Bij het besluit om een verblijfsvergunning toe te kennen aan een onder de richtlijn vallende persoon bekijkt een lidstaat (artikel 8): <ul style="list-style-type: none"> - of het voor het onderzoek of de gerechtelijke procedure dienstig is het verblijf van de migrant te verlengen; - of het slachtoffer duidelijk blijkt heeft gegeven van zijn bereidheid tot medewerking, en - of het slachtoffer alle banden met de vermoedelijke daders van mensenhandel of smokkel heeft verbroken. (4) De lidstaten zorgen ervoor dat houders van de verblijfstitel tijdens de bedenktijd toegang krijgen tot spoedeisende medische behandelingen, met inbegrip van psychologische behandelingen, dat ze een beroep kunnen doen op kosteloze juridische bijstand, vertaling en vertolking en kunnen genieten van een levensstandaard die hen in staat stelt in hun onderhoud te voorzien (artikels 7 en 9). Houders van de verblijfstitel moeten ook toegang krijgen tot onderwijs, beroepsopleiding en de arbeidsmarkt (artikel 11) en tot programma's die erop gericht zijn dat ze weer een normaal sociaal leven opbouwen (artikel 12). (5) Een dergelijke verblijfstitel moet een geldigheidsduur van ten minste zes maanden hebben (artikel 8). De verblijfstitel zal verlengd worden als de voorwaarden voor het afgeven van de verblijfstitel (zie hierboven) vervuld blijven en de procedure niet beëindigd werd door een definitief besluit (artikel 8).

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake slachtoffers'</p> <p>Richtlijn 2012/29/EU</p>	<p>Deze richtlijn verleent rechten aan slachtoffers van strafbare feiten, met inbegrip van toegang tot diensten, beschermingsmaatregelen en rechtbanken. Deze richtlijn vermeldt uitdrukkelijk in de preambule en in artikel 1 dat de lidstaat de rechten op een niet-discriminerende manier moet waarborgen, ook op grond van verblijfsstatus, burgerschap of nationaliteit.</p> <p>Deze rechten omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) De lidstaten geven het slachtoffer bij het eerste contact informatie over zijn rechten en de beschermingsmaatregelen, vergoeding en verschillende soorten ondersteuning en diensten waarop hij een beroep kan doen (artikel 4). (2) De lidstaten zorgen ervoor dat het slachtoffer aangifte kan doen van een feit in een taal die hij begrijpt en dat hij een schriftelijke bevestiging krijgt van die aangifte die op verzoek vertaald moet worden (artikel 5). (3) De lidstaten zorgen ervoor dat het slachtoffer informatie ontvangt over de strafprocedure (artikel 6). (4) Het slachtoffer wordt overeenkomstig zijn rol van in de strafprocedure (op verzoek) bijgestaan door een tolk, ten minste wanneer hij wordt gehoord of ondervraagd – onder meer door de politie – en wanneer hij actief deelneemt aan de terechtzitting. De vertolking is kosteloos (artikel 7). (5) De lidstaten zorgen ervoor dat het slachtoffer en zijn familieleden kosteloos toegang hebben tot slachtofferhulporganisaties, met inbegrip van een toevluchtsoord (artikels 8 en 9). (6) Het slachtoffer heeft het recht om in de loop van de strafprocedure te worden gehoord en bewijselementen aan te voeren (artikel 10). (7) De lidstaten zorgen ervoor dat het slachtoffer toegang heeft tot rechtsbijstand als hij partij is in de strafprocedure. De procedureregels of voorwaarden inzake de toegang van slachtoffers tot rechtsbijstand worden door het nationale recht bepaald (artikel 13). (8) De lidstaten bieden het slachtoffer dat deelneemt aan de strafprocedure de mogelijkheid om de hieruit voortvloeiende kosten vergoed te krijgen (artikel 14). <p style="text-align: right;">>>>></p>

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake slachtoffers'</p> <p>Richtlijn 2012/29/EU</p>	<p>(9) Het slachtoffer heeft het recht om in de loop van de strafprocedure binnen een redelijke termijn een beslissing inzake schadevergoeding door de dader te verkrijgen, tenzij in het nationale recht is bepaald dat deze beslissing in een andere gerechtelijke procedure moet worden genomen (artikel 16).</p> <p>(10) De lidstaten zorgen ervoor dat hun bevoegde autoriteiten de problemen in verband met het feit dat het slachtoffer in een andere lidstaat woont dan die waar het strafbare feit werd gepleegd, zo beperkt mogelijk houden (artikel 17).</p> <p>(11) De lidstaten nemen maatregelen die het slachtoffer bescherming bieden tegen herhaalde (waarbij een persoon herhaaldelijk slachtoffer wordt van een strafbaar feit) en secundaire victimisatie (waarbij bijkomende schade ondervonden wordt door het slachtoffer, ook als gevolg van een handeling door politieagenten, artsen, ambtenaren, de maatschappij, enz.). Dit omvat maatregelen bij ondervraging of bij verhoor als getuige en procedures om fysieke bescherming te bieden (artikel 18). Maatregelen omvatten ook informatie en een toevluchtsoord of een andere passende tussentijdse opvang (artikel 9), waarborgen in het kader van herstelrechtvoorzieningen (artikel 12) en individuele beoordelingen (artikel 22).</p> <p>(12) De lidstaten zorgen ervoor dat de bevoegde autoriteiten passende maatregelen nemen om tijdens de strafprocedure de persoonlijke levenssfeer van het slachtoffer te beschermen. Dit omvat de bescherming van persoonlijke kenmerken van het slachtoffer, alsmede beeldmateriaal van het slachtoffer en zijn familieleden (artikel 21).</p> <p>De eerste EU-strategie voor de rechten van slachtoffers (2020-2025) berust op een aanpak om "slachtoffers van een strafbaar feit sterk te doen staan" en beschouwt ongedocumenteerde migranten als "kwetsbaarste slachtoffers" voor wie toegang tot ondersteuning en bescherming verbeterd moet worden. De strategie herhaalt de niet-discriminerende toepassing van de richtlijn op ongedocumenteerde slachtoffers en erkent dat slachtoffers moeilijkheden ondervinden bij het indienen van aangiften en het verkrijgen van toegang tot de rechter, met inbegrip van risico's op de handhaving van immigratievoorschriften.</p> <p>In het kader van de strategie verbindt de Europese Commissie zich ertoe de beschikbare instrumenten op EU-niveau na te gaan om ervoor te zorgen dat er "vaker aangifte wordt gedaan van criminaliteit en dat migranten die slachtoffer zijn, ongeacht hun verblijfs-status, betere toegang tot slachtofferhulp krijgen", en om de goede praktijken in de lidstaten te bevorderen.</p>

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake de bestrijding van mensenhandel'</p> <p>Richtlijn 2011/36/EU</p>	<p>Deze richtlijn kent rechten toe aan slachtoffers van mensenhandel.</p> <p>Deze rechten omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) De lidstaten nemen de nodige maatregelen om het volgende strafbaar te stellen: "het werven, vervoeren, overbrengen, huisvesten of opnemen van personen, daaronder begrepen de wisseling of overdracht van de controle over deze personen, door dreiging met of gebruik van geweld of andere vormen van dwang, door ontvoering, bedrog, misleiding, machtsmisbruik of misbruik van een kwetsbare positie of het verstrekken of in ontvangst nemen van betalingen of voordelen, teneinde de instemming van een persoon te verkrijgen die controle heeft over een andere persoon, ten behoeve van uitbuiting." (artikel 2). (2) De lidstaten zorgen ervoor dat de bevoegde nationale autoriteiten slachtoffers niet vervolgen of bestraffen voor eender welke misdaad wegens gedwongen betrokkenheid als gevolg van mensenhandel (artikel 8). (3) De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat slachtoffers van bijstand en ondersteuning worden voorzien. Dergelijke ondersteuning mag niet afhangen van de bereidheid van het slachtoffer om mee te getuigen. Het voorziet ten minste een veilige opvang, medische behandelingen, psychologische bijstand, advies, informatie en vertolking (artikel 11). (4) De lidstaten zorgen ervoor dat slachtoffers toegang hebben tot juridisch advies, overeenkomstig de rol die hun nationale rechtsstelsel aan het slachtoffer toebe-deelt (artikel 12). (5) Minderjarige slachtoffers krijgen aanvullende bijstand en ondersteuning. Bij de toepassing van deze bepaling staat het belang van het kind voorop (artikels 13-16). (6) De lidstaten zorgen ervoor dat slachtoffers toegang hebben tot bestaande regelingen voor de schadevergoeding van slachtoffers van opzettelijke geweldsmisdrijven (artikel 17). <p>De EU-strategie voor de uitroeiing van mensenhandel 2021-2025 nodigt EU-regeringen uit om een veilige omgeving te creëren waarin slachtoffers misdrijven kunnen melden zonder vrees voor vervolging wegens daden waartoe zij werden gedwongen, of voor secundair slachtofferschap, intimidatie of vergelding. Op dat vlak verwijst ze naar de Slachtofferstrategie (zie hierboven).</p>

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake de insolventie van de werkgever'</p> <p>Richtlijn 2008/94/EG</p>	<p>Deze richtlijn doet rechten ontstaan voor werknemers bij insolventie van hun werkgever. De richtlijn verwijst naar de in de nationale wetgeving vastgelegde definitie van 'werknemer', hoewel bepaalde groepen niet uitgesloten kunnen worden (deeltijdwerkers, werknemers met een uitzendarbeidsbetrekking en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) (artikel 2). Het HJEU heeft geoordeeld dat ongedocumenteerde werknemers ook niet uitgesloten kunnen worden (<i>Tümer C-311/13</i>, 2014).</p> <p>Deze rechten omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Bij insolventie van de werkgever treffen de lidstaten de nodige maatregelen opdat waarborgfondsen de on vervulde aanspraken van de werknemers honoreren die voortvloeien uit arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen (artikel 3). (2) Omdat de betalingsverplichting van de waarborgfondsen beperkt kan worden wat betreft de periode en het totale te betalen bedrag, moeten ze ten minste een vergoeding van de laatste drie maanden dekken (met een referentieperiode van ten minste zes maanden) of acht weken (met een referentieperiode van ten minste achttien maanden) (artikel 4).

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Kaderrichtlijn inzake gezondheid en veiligheid op het werk'</p> <p>Richtlijn 89/391/EEG</p>	<p>Deze richtlijn heeft betrekking op de gezondheid en veiligheid van werknemers binnen de EU. Deze richtlijn is van toepassing op alle sectoren, met uitzondering van bepaalde activiteiten in overheidsdienst en bepaalde activiteiten in het kader van de bevolkingsbescherming, bijvoorbeeld bij de strijdkrachten of de politie.</p> <p>Krachtens deze richtlijn wordt een 'werknemer' gedefinieerd als "iedere persoon die door een werkgever wordt tewerkgesteld, alsmede stagiairs en leerlingen, met uitzondering van huispersoneel". (artikel 3).</p> <p>Verplichtingen voor werkgevers omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, met inbegrip van externe diensten of personen waarop een beroep gedaan wordt (artikel 5); (2) De nodige maatregelen treffen voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, met inbegrip van de maatregelen ter preventie van risico's, voor opleiding, voor de organisatie, en voor de benodigde middelen (artikel 6); (3) Bescherming tegen en de preventie van beroepsrisico's zullen bezighouden (artikel 7); (4) De nodige maatregelen treffen en verbindingen onderhouden met diensten op het gebied van de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers (artikel 8); (5) De nodige maatregelen treffen opdat werknemers alle nodige informatie krijgen met betrekking tot veiligheids- en gezondheidsrisico's en de maatregelen die getroffen werden om het hoofd te bieden aan die risico's (artikel 10); (6) De werknemers raadplegen inzake gezondheids- en veiligheidsmaatregelen (artikel 11); (7) Ervoor zorgen dat alle werknemers voldoende opgeleid worden om hun gezondheid en veiligheid te verzekeren (artikel 12); (8) Kwetsbare risicogroepen moeten worden beschermd tegen voor hen specifieke gevaren (artikel 15).¹¹

¹¹ Volgens EU-OSHA zijn er aanwijzingen dat arbeidsmigranten een groep van werknemers met een verhoogd risico zijn, en dat hun arbeidsomstandigheden bijzondere aandacht vereisen. Ongedocumenteerde werknemers worden ook vermeld in het hoofdstuk over arbeidsmigranten (Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, [Workforce diversity and risk assessment: Ensuring everyone is covered](#) [Werknemersdiversiteit en risicobeoordeling: ervoor zorgen dat er met iedereen rekening wordt gehouden, in het Engels, p. 16])

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>“Richtlijn werknemers tijdens de zwangerschap”</p> <p>Richtlijn 92/85/EEG</p>	<p>De richtlijn zet maatregelen uiteen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk wat betreft zwangere werknemers en werknemers die recentelijk zijn bevallen of borstvoeding geven.</p> <p>De richtlijn bevat geen definitie van een ‘werknemer’ maar is afgeleid van de “Framework Directive of Health and Safety at Work” die verwijst naar ‘elk persoon in dienst’. Daarom is deze richtlijn van toepassing op ongedocumenteerde werknemers.</p> <p>Deze richtlijn is van toepassing op zwangere werknemers, werknemers die recentelijk bevallen en werknemers die borstvoeding geven zoals gedefinieerd door nationale wetgeving en/of praktijk.</p> <p>In alle gevallen moet de werknemer zijn werkgever in kennis stellen van zijn/haar toestand overeenkomstig met het nationaal recht en/of de nationale praktijk.</p> <p>Rechten voor deze werknemers zijn onder meer:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Indien hun werkzaamheden een specifiek risico kunnen vormen voor gezondheid en veiligheid (een non-exhaustieve lijst is opgenomen in de bijlage), moet er een beoordeling van de risico's en een beslissing over te nemen maatregelen plaatsvinden. De werknemer moet over de uitkomst geïnformeerd worden. Als er een risico bestaat, moet de werkgever de arbeidsomstandigheden en/of uren aanpassen, en waar dit niet mogelijk is, de werknemer naar een andere functie overplaatsen of verlof toekennen (artikelen 4 en 5). (2) Een vrijstelling van nachtarbeid tijdens zwangerschap en voor een periode na bevalling indien een medisch bewijs aangeeft dat dit nodig is (artikel 7). (3) Een aaneengesloten zwangerschapsverlofperiode van ten minste 14 weken, waarvan ten minste twee weken verplicht zijn (artikel 8). (4) Betaald verlof om prenatale onderzoeken bij te kunnen wonen indien deze tijdens werkuren moeten plaatsvinden (artikel 9). (5) Ontslagverbod gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof, met uitzondering van uitzonderlijke gevallen die geen verband houden met hun toestand (artikel 10). <p style="text-align: right;">>>>></p>

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>“Richtlijn werknemers tijdens de zwangerschap”</p> <p>Richtlijn 92/85/EEG</p>	<ol style="list-style-type: none"> (6) Voorgezette bezoldiging of adequate vergoeding indien verlof wordt verleend om specifieke gezondheids- en veiligheidsrisico's te voorkomen zoals beschreven in de punten 1 en 2 hierboven. Behoud van arbeidsrechten en inkomenscompensatie tijdens zwangerschapsverlof ten minste op niveau van nationaal ziektevergoeding. <p>Lidstaten kunnen voorwaarden vaststellen om in aanmerking te kunnen komen voor vergoedingen, maar kunnen een werknemer die meer dan 12 maanden vóór het begin van de bevalling gewerkt heeft, niet uitsluiten (artikel 11).</p> <ol style="list-style-type: none"> (7) Toegang tot rechtsmiddelen, in overeenstemming met de nationale wetten en/of praktijken voor schendingen van de rechten vastgelegd in de richtlijn.

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep'</p> <p><u>Richtlijn 2000/78/EG</u></p>	<p>Deze richtlijn verbiedt discriminatie op de arbeidsmarkt, in de particuliere sector en de overheidssector, op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Hij is niet van toepassing op discriminatie of verschillen in behandeling op grond van nationaliteit of immigratiestatus.</p> <p>Hij geldt voor onderdanen van derde landen, voor zover hij geen betrekking heeft op de toegang en het verblijf op het grondgebied en de toegang tot de arbeidsmarkt (artikel 3).</p> <p>'Discriminatie' doet zich voor wanneer iemand ongunstiger behandeld wordt dan iemand anders of wanneer een neutrale handelswijze of regel iemand bijzonder benadeelt. De richtlijn is van toepassing als het verschil in behandeling of resultaat verbonden is met een van de verboden discriminatiegronden, tenzij dit objectief gerechtvaardigd wordt om een legitiem doel na te streven met behulp van passende en noodzakelijke middelen. Hij omvat ook intimidatie en opdrachten tot het discrimineren (artikel 2).</p> <p>De voorziene rechten omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Er mag geen discriminatie bestaan op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid (artikel 2). (2) De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures (artikel 9). (3) De lidstaten nemen maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, en feiten kunnen aanvoeren, de bewijslast wordt verlegd naar de verweerder (artikel 10).¹² (4) De lidstaten nemen wettelijke maatregelen ter bescherming van werknemers tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op het indienen van een klacht die gericht is op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling (artikel 11).

¹² Dit is niet van toepassing op strafprocedures (artikel 10.3).

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake rassengelijkheid'</p> <p><u>Richtlijn 2000/43/EG</u></p>	<p>Deze richtlijn verbiedt discriminatie op grond van ras of etnische afstamming. Hij is niet van toepassing op discriminatie of verschillen in behandeling op grond van nationaliteit of immigratiestatus.</p> <p>Hij is van toepassing op onderdanen van derde landen voor zover de kwestie geen betrekking heeft op de toegang tot en het verblijf op het grondgebied (artikel 2).</p> <p>Hij geldt in de overheidssector en de publieke sector met betrekking tot werkgelegenheidsaangelegenheden, sociale bescherming, sociale voordelen, onderwijs, en goederen en diensten (artikel 3).</p> <p>De voorziene rechten omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Discriminatie op grond van ras of etnische afstamming is niet toegestaan (artikel 2). (2) De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve klachtenprocedures (artikel 7). (3) De lidstaten nemen maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, en feiten kunnen aanvoeren, de bewijslast wordt verlegd naar de verweerder (artikel 8).¹³ (4) De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving maatregelen op ter bescherming van werknemers tegen nadelige behandeling of nadelige gevolgen als reactie op het indienen van een klacht die gericht is op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling (artikel 9).

¹³ Dit is niet van toepassing op strafprocedures (artikel 8.3).

Richtlijnen die van toepassing zouden moeten zijn op ongedocumenteerde werknemers

In deze richtlijnen wordt verwezen naar 'werknemer' zonder enige definitie of zijn van toepassing op eenieder in een arbeidsverhouding overeenkomstig de nationale wetgeving.

De nieuwere richtlijnen verwijzen ook naar de relevante rechtspraak van het HJEU. In samenhang met andere arbeidsrechtelijke bepalingen en de rechtspraak van het HJEU (met name *Tümer*), dienen deze richtlijnen op basis van dezelfde redenering ook van toepassing te zijn op ongedocumenteerde werknemers, maar er bestaat nog geen specifieke rechtspraak van het HJEU die dat bevestigt (raadpleeg voor meer informatie de Conclusies die voortvloeien uit de rechtspraak van het HJEU).

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Arbeidstijden-richtlijn'</p> <p>Richtlijn 2003/88/EG</p>	<p>Deze richtlijn legt minimumnormen vast voor werkuren in de EU. De richtlijn bevat geen definitie van een werknemer. Hij verwijst naar de 'Kaderrichtlijn inzake gezondheid en veiligheid op het werk' met betrekking tot de sectorale toepassing, sluit ook zeevarenden uit, en staat afwijkingen op enkele rechten toe voor verschillende types activiteiten en werknemers.</p> <p>Aangezien de 'Kaderrichtlijn inzake gezondheid en veiligheid op het werk' verwijst naar 'iedere persoon die wordt tewerkgesteld' en gelet op de internationale arbeidswetgeving en de rechtspraak van het HJEU, met name de beslissing in <i>Tümer</i> dat ongedocumenteerde werknemers niet kunnen worden uitgesloten van de definitie van de werknemer op een manier die de doelstelling van het vaststellen van minimumnormen in de hele EU zou ondermijnen, dient deze richtlijn ook van toepassing te zijn op ongedocumenteerde werknemers.</p> <p>De in deze richtlijn genoemde rechten omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Alle werknemers genieten in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren (artikel 3). (2) Wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan zes uren bedraagt, hebben alle werknemers een pauze (artikel 4). (3) Alle werknemers genieten elke week een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren (artikel 5). (4) De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt niet meer dan achtenveertig uren (artikel 6). (5) Aan alle werknemers wordt jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken toegekend (artikel 7). <p style="text-align: right;">>>>></p>

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Arbeidstijden-richtlijn'</p> <p>Richtlijn 2003/88/EG</p>	<ol style="list-style-type: none"> (6) Nachtarbeiders moeten niet worden verplicht om meer dan gemiddeld acht uren per tijdvak van vierentwintig uur te werken (artikel 8). (7) Nachtarbeiders hebben recht op regelmatige medische keuring (artikel 9). (8) Nachtarbeiders en werknemers in ploegendienst genieten ten aanzien van hun veiligheid en gezondheid een adequate mate van bescherming (artikel 12). <p>Gelieve op te merken dat er ook sectorale arbeidstijdrichtlijnen bestaan met specifieke bepalingen voor werknemers in de burgerluchtvaart (2000/79/EG), de spoorwegsector (2005/47/EG), de visserij en maritieme sector (1999/63/EG) en het wegvervoer (2002/15/EG).</p>
<p>'Richtlijn inzake schriftelijke verklaringen'</p> <p>Richtlijn 91/533/EEG</p> <p>(Zal worden ingetrokken op 1 augustus 2022)</p>	<p>Deze richtlijn legt verplichtingen vast voor werkgevers om hun werknemers te informeren over hun arbeidsvoorwaarden. Hij is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding die in de wetgeving van een lidstaat omschreven is en/of onder de wetgeving van een lidstaat valt. Deze richtlijn wordt op 1 augustus 2022 vervangen door de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (zie hieronder).</p> <p>Gelet op de internationale arbeidswetgeving en de rechtspraak van het HJEU, met name de beslissing in <i>Tümer</i> dat ongedocumenteerde werknemers niet kunnen worden uitgesloten van de definitie van de werknemer, dient deze richtlijn ook van toepassing te zijn op ongedocumenteerde werknemers.</p> <p>Hij legt de volgende vereisten vast:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) De werkgever is verplicht de werknemer in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding. Dit heeft bv. betrekking op de plaats van het werk, de werktijden en de betaling (artikel 2). (2) Deze informatie wordt uiterlijk twee maand na het begin van het werk schriftelijk verstrekt (artikel 3). (3) De werknemer wordt binnen een maand en schriftelijk geïnformeerd over wijziging van de arbeidsovereenkomst (artikel 5).

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden'</p> <p>Richtlijn 2019/1152</p>	<p>Deze richtlijn heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden van werknemers in onzekere arbeidssituaties te verbeteren. De deadline voor nationale overheden om de richtlijn om te zetten in nationaal recht is 1 augustus 2022. De richtlijn is van toepassing op elke werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie zoals omschreven in het recht, de praktijk of de collectieve arbeidsovereenkomsten die van kracht zijn in elke lidstaat, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie.</p> <p>De richtlijn verwijst uitdrukkelijk naar de rechtspraak van het HJEU en is evenzeer van toepassing op ongedocumenteerde werknemers, vooral in het licht van het arrest van <i>Tümer</i> (C-311/13, 2014).</p> <p>De bepalingen omvatten onder meer het volgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Werknemers worden verplicht hun werknemers informatie te bieden over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie, met inbegrip van een jobomschrijving, vergoeding en werkuren (artikel 4). (2) Proeftijden bedragen maximaal zes maanden (artikel 8). (3) Werknemers met onvoorspelbare werkuren kunnen niet worden verplicht te werken tenzij het werk wordt verricht binnen vooraf bepaalde referentiedagen en -uren en de werknemer wordt vooraf door zijn of haar werkgever in kennis gesteld van een werkopdracht binnen een redelijke termijn voor kennisgeving (artikel 10). (4) Lidstaten nemen maatregelen om misbruik te voorkomen met betrekking tot oproep- of soortgelijke arbeidsovereenkomsten (artikel 11). (5) Een werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever kan verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden (artikel 12). (6) Wanneer de werkgever op grond van het recht of collectieve arbeidsovereenkomsten verplicht is om zijn werknemers een opleiding te verstrekken, wordt deze opleiding kosteloos aangeboden, als arbeidstijd beschouwd en vindt ze plaats tijdens de werkuren (art. 13). (7) Een werknemer die niet tijdig informatie over zijn of haar arbeidsvoorwaarden heeft ontvangen kan een klacht indienen, en tijdig en moet op doelmatige wijze verhaal kunnen krijgen (art. 15). <p style="text-align: right;">>>>></p>

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden'</p> <p>Richtlijn 2019/1152</p>	<ol style="list-style-type: none"> (8) Werknemers, ook voormalige werknemers, hebben toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal in geval van inbreuken op de rechten uit hoofde van deze richtlijn (art. 16). (9) Werknemers die een hierboven vermelde klacht indienen tegen hun werkgever, moeten beschermd worden tegen nadelige behandeling (art. 17). (10) Ontslagen op grond van het gebruik van rechten vastgesteld in deze richtlijn zijn verboden. Het is aan de werkgever om te bewijzen dat dit niet de reden voor het ontslag was (art. 18).
<p>'Richtlijn inzake ouderschapsverlof'</p> <p>Richtlijn 2010/18/EU</p> <p>(Zal worden ingetrokken op 2 augustus 2022)</p>	<p>Deze richtlijn geeft gevolg aan een herziene raamovereenkomst tussen sociale partners van de EU waarin minimumeisen voor ouderschapsverlof zijn vastgesteld. Hij is van toepassing op elke werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie zoals omschreven in het recht, de praktijk of de collectieve overeenkomsten die van kracht zijn in elke lidstaat. Deze richtlijn zal op 2 augustus 2022 vervangen worden door de richtlijn inzake het evenwicht tussen werk en privéleven (zie hieronder).</p> <p>Gelet op de internationale arbeidswetgeving en de rechtspraak van het HJEU, met name de beslissing in <i>Tümer</i> dat ongedocumenteerde werknemers niet kunnen worden uitgesloten van de definitie van de werknemer, dient deze richtlijn ook van toepassing te zijn op ongedocumenteerde werknemers.</p> <p>Belangrijke rechten, waarin de raamovereenkomst voorziet, omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Het individuele recht op ten minste vier maanden ouderschapsverlof, om voor hun kind te zorgen tot een bepaalde leeftijd zoals gedefinieerd op nationaal niveau, tot 8 jaar. De lidstaten kunnen dit recht doen afhangen van een minimumdienstperiode of tewerkstelling van maximum een jaar (clause 2 en 3). (2) Het recht om de verworven rechten te behouden tot het einde van hun ouderschapsverlof (clause 5.2). (3) Bescherming tegen minder gunstige behandeling of ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof (clause 5.4). (4) Het recht om voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of -patronen aan te vragen voor werknemers die uit ouderschapsverlof terugkeren (clause 6). (5) Het recht om hun werk te verzuimen wegens 'overmacht' in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden, in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is (clause 7).

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake het evenwicht tussen werk en privéleven'</p> <p>Richtlijn 2019/1158</p>	<p>In deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof en flexibele werkregelingen voor werknemers die ouders zijn of mantelzorgers. De deadline voor nationale overheden om de richtlijn om te zetten in nationaal recht is 2 augustus 2022.¹⁴ Het doel van de richtlijn is gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, door een betere combinatie van werk en gezin mogelijk te maken voor werknemers die ouders zijn of mantelzorgers.</p> <p>De richtlijn is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie. De richtlijn verwijst uitdrukkelijk naar de rechtspraak van het HJEU en is evenzeer van toepassing op ongedocumenteerde werknemers die ouders of mantelzorgers zijn, vooral in het licht van het arrest van <i>Tümer</i> (C-311/13, 2014).</p> <p>De voorziene rechten omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Het recht op vaderschapsverlof van 10 werkdagen voor vaders of zover erkend in het nationale recht, gelijkwaardige tweede ouders (artikel 4). (2) Het individuele recht op ten minste vier maanden ouderschapsverlof, om voor hun kind te zorgen tot een bepaalde leeftijd zoals gedefinieerd op nationaal niveau, tot 8 jaar. De lidstaten kunnen dit recht doen afhangen van een minimumdienstperiode of tewerkstelling van maximum een jaar (artikel 5). (3) Het recht op vijf werkdagen zorgverlof per jaar voor elke werknemer (artikel 6). (4) Het recht zijn werk te verzuimen wegens <i>overmacht</i> in verband met dringende familieomstandigheden voor elke werknemer (artikel 7). (5) Het recht op een passend niveau van betaling of uitkering gedurende de minimumduur van het ouderschapsverlof. Een betaling of uitkering tijdens zorgverlof wordt aangemoedigd, maar is niet verplicht (artikel 8). (6) Het recht te verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden voor werknemers met kinderen van een bepaalde leeftijd en mantelzorgers (artikel 9). (7) Het recht om de verworven rechten te behouden tot het einde van hun verlof of arbeidsverzuim voor werknemers en mantelzorgers (artikel 10). (8) Het recht voor werknemers om hun werkgever te verzoeken gegronde redenen op te geven voor hun ontslag, in het geval van vermoeden van ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof op basis van artikel 4, 5 of 6 of een werkregeling op basis van artikel 9.

¹⁴ Tot deze datum blijft de 'Richtlijn inzake ouderschapsverlof' van kracht.

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>Richtlijn inzake 'jongeren op het werk'</p> <p>Richtlijn 94/33/EG</p> <p>(laatstelijk gewijzigd op 26/07/2009)</p>	<p>Deze richtlijn heeft tot doel jongeren op het werk een minimum beschermingsniveau te bieden. De richtlijn is van toepassing op "alle personen onder de 18 jaar" met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking die in de geldende nationale wetgeving omschreven wordt. De richtlijn beschermt jongeren tegen economische uitbuiting en tegen arbeid die schadelijk kan zijn voor hun veiligheid, hun gezondheid of voor hun psychische, geestelijke, morele of sociale ontwikkeling of hun opvoeding kan hinderen (artikelen 1 en 2).</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) In alle omstandigheden moet rekening worden gehouden met hun kwetsbaarheid en bijzondere risico's die bestaan doordat hun ontwikkeling nog niet is voltooid (artikel 7). (2) Er rust een algemene verplichting op werkgevers om de veiligheid en gezondheid van jongeren te beschermen (artikel 6). (3) De lidstaten moeten arbeid door kinderen onder de 15 jaar verbieden, maar onder strikte voorwaarden zijn uitzonderingen mogelijk voor kinderen van ten minste 14 jaar die te maken hebben met hun arbeidstijd, nachtarbeid, rusttijd en jaarlijkse rusttijd (artikelen 8, 9, 10 en 11). (4) De arbeid van adolescenten, jongeren tussen 15 en 18 jaar, moet strikt geregeld en beschermd worden (artikel 13).

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>Richtlijn inzake 'uitzendkrachten'</p> <p><u>Richtlijn 2008/104/EG</u></p>	<p>Deze richtlijn heeft tot doel een daadwerkelijke minimale bescherming te garanderen aan uitzendkrachten, om de naleving van het beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van de uitzendkrachten te waarborgen, en uitzendbureaus als werkgever te erkennen (en tegelijkertijd bij te dragen tot de ontwikkeling van de sector van het uitzendwerk).</p> <p>De richtlijn is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau, die ter beschikking worden gesteld van inlenende ondernemingen om onder toezicht en leiding van genoemde ondernemingen tijdelijk te werken.</p> <p>De definitie van 'werknemer' is iedere persoon die in de betrokken lidstaat krachtens de nationale arbeidswetgeving bescherming geniet als werknemer; Gelet op de internationale arbeidswetgeving en de rechtspraak van het HJEU, met name de beslissing in <i>Tümer</i> dat ongedocumenteerde werknemers niet kunnen worden uitgesloten van de definitie van de werknemer, dient deze richtlijn ook van toepassing te zijn op ongedocumenteerde werknemers die in dienst zijn van uitzendbureaus.</p> <p>De richtlijn legt de volgende rechten vast:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Gelijke behandeling/non-discriminatie met betrekking tot essentiële arbeidsvoorwaarden, van uitzendkrachten en werknemers die door de inlenende onderneming in dienst worden genomen (artikel 5). (2) Inlichting over de vacatures in de inlenende onderneming opdat zij dezelfde kansen op een vaste baan hebben als de overige werknemers van die onderneming (artikel 6) (3) Geen aanrekening van bemiddelingshonoraria (artikel 6.3) (4) Gelijke toegang tot de bedrijfsvoorzieningen en diensten op het werk (artikel 6.4) (5) De lidstaten nemen ook maatregelen om de toegang van uitzendkrachten tot opleiding in de uitzendbureaus en tot kinderopvangvoorzieningen te verbeteren (artikel 6.5).

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake deeltijdarbeid'</p> <p><u>Richtlijn 97/81/EG</u></p>	<p>De richtlijn stelt een raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid vast tussen EU-werkgevers en vakbonden (UNICE, CEEP en het EVV).</p> <p>Hij is van toepassing op deeltijdwerkers als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat.</p> <p>Relevante bepalingen omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is (clausule 4). Na overleg tussen de sociale partners van de EU kunnen bepaalde arbeidsvoorwaarden afhankelijk gesteld worden van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of verloning. (2) De weigering van een werknemer om van voltijd- naar deeltijdwerk over te gaan of omgekeerd, mag als zodanig geen geldige reden vormen voor ontslag (clausule 5.2).

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake gezondheid en veiligheid bij arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeidsbetrekkingen'</p> <p>Richtlijn 91/383/EEG</p>	<p>Deze richtlijn garandeert dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd¹⁵ en uitzendkrachten hetzelfde niveau van bescherming van de veiligheid en de gezondheid op het werk hebben als andere werknemers. De richtlijn bevat geen definitie van een 'werknemer'.</p> <p>Hij is van toepassing op arbeidsbetrekkingen die worden geregeld bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en op uitzendarbeidsbetrekkingen. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een arbeidsovereenkomst die rechtstreeks tussen de werkgever en de werknemer gesloten wordt, waarin het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald door objectieve voorwaarden, zoals het bereiken van een welbepaalde datum, de voltooiing van een bepaalde taak of het zich voordoen van een bepaalde gebeurtenis. Uitzendarbeidsbetrekkingen zijn betrekkingen waarbij uitzendbureaus de werkgever zijn en waarbij de werknemer ter beschikking wordt gesteld van een inlenende onderneming en/of vestiging om voor en onder toezicht van deze onderneming en/of vestiging te werken.</p> <p>Wanneer ongedocumenteerde werknemers een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben of in dienst zijn van uitzendbureaus, dan zou deze richtlijn van toepassing moeten zijn.</p> <p>Hij legt de volgende rechten vast:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Alvorens een werknemer begint aan enige werkzaamheid, dan moet hij of zij op de hoogte worden gesteld van de risico's verbonden aan het werk (artikel 3). (2) Elke werknemer moet toereikende en voor de specifieke kenmerken van zijn of haar arbeidsplaats adequate opleiding krijgen (artikel 4). (3) Indien nodig moet er speciaal medisch toezicht verstrekt worden (artikel 5).

¹⁵ De Richtlijn inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ([Richtlijn 1999/70/EG](#)) is gericht op de uitvoering van een gelijkaardige raamovereenkomst tussen sociale partners op EU-niveau als de Richtlijn inzake deeltijdarbeid. Hij is van toepassing op "werknemers met een contract voor bepaalde tijd die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding, als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat" en verbiedt werkgevers om werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd minder gunstig te behandelen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

EU-richtlijn	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>'Richtlijn inzake de schadeloosstelling van slachtoffers'</p> <p>Richtlijn 2004/80/EG</p>	<p>Deze richtlijn staat mensen die slachtoffer worden van opzettelijke geweldsmisdrijven in een ander land dan het land waar ze hun gewone verblijfplaats hebben, toe om aan de staat een schadeloosstelling te vragen in de lidstaat waar ze hun verblijfplaats hebben. Het vereist ook dat alle EU-landen een schadeloosstellingsregeling van de staat hebben die slachtoffers van opzettelijke geweldsmisdrijven een billijke en passende schadeloosstelling biedt.</p> <p>Er wordt niet verwezen naar onderdanen van derde landen of naar de verblijfsstatus. Wanneer deze richtlijn samen met de recentere wetgeving en het beleid van de EU betreffende slachtoffers van misdrijven (zoals hierboven beschreven) beschouwd wordt, dan dient hij dus ook van toepassing te zijn op ongedocumenteerde slachtoffers van opzettelijke geweldsmisdrijven.¹⁶</p> <p>De rechten van het slachtoffer omvatten:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Het slachtoffer heeft het recht een schadeloosstelling aan te vragen in de lidstaat waar hij of zij verblijft (artikel 1). (2) Het slachtoffer, en potentiële slachtoffers, krijgen toegang tot informatie en raad over de aanvraagwijze (artikelen 4 en 5). (3) De aanvrager krijgt van de beslissende instantie zo spoedig mogelijk na de besluitname een beslissing (die ook naar de assistentieverlenende instantie wordt toegezonden) (artikel 10).

¹⁶ In haar verslag *'Strengthening victims' rights: from compensation to reparation'* [De rechtspositie van slachtoffers versterken: van schadeloosstelling tot herstel', in het Engels] beveelt Joëlle Milquet, speciaal adviseur van voorzitter Juncker, met betrekking tot de schadeloosstelling van slachtoffers van misdrijven een wetswijziging aan om de definitie van "slachtoffers die voor schadeloosstelling in aanmerking komen" uit te breiden tot slachtoffers van opzettelijke gewelddaden gepleegd in de EU, ongeacht hun nationaliteit of verblijfsstatus, zodat zij volledig onder de Richtlijn inzake schadeloosstelling van 2004 vallen. Daarbij wordt gewezen op de willekeurige manier waarop personen in aanmerking komen op basis van hun verblijfsstatus in de EU (Aanbeveling 19, pagina 50).

Verdragen en handvesten

Dit zijn essentiële, relevante EU-wetteksten.

Verdragen en handvesten	Belangrijke toegekende rechten op vlak van arbeidsrechten
<p>Handvest van de grondrechten van de EU</p> <p>Het Handvest van de grondrechten van de EU is van toepassing op alle EU-instellingen en lidstaten bij het opstellen van wetgeving en wanneer een lidstaat de EU-wetgeving toepast (artikel 51). Tenzij anders vermeld (zie bijvoorbeeld artikel 34(2)) is het Handvest van toepassing op ongedocumenteerde migranten. Als een recht in het Handvest een tegenhanger heeft in het EVRM, dan heeft de reikwijdte van de bepaling in het Handvest op zijn minst dezelfde betekenis en reikwijdte van het corresponderende recht in het EVRM (artikel 52(3)).</p> <p>Artikel 12: de vrijheid van vergadering en vereniging</p> <p><i>“Eenieder heeft recht op vrijheid van vreedzame vergadering en op vrijheid van vereniging op alle niveaus, met name op politiek, vakverenigings- en maatschappelijk gebied, hetgeen het recht van eenieder omvat om met anderen vakverenigingen op te richten en zich erbij aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen.”</i></p> <p>Artikel 21: non-discriminatie</p> <p><i>“Elke discriminatie, met name op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuigingen, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, is verboden.”</i></p> <p>Artikel 27: recht op voorlichting en raadpleging van de werknemers binnen de onderneming</p> <p><i>“De werknemers of hun vertegenwoordigers moeten zekerheid krijgen dat zij op de passende niveaus tijdig worden voorgelicht en geraadpleegd, in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het gemeenschapsrecht en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien.”</i></p> <p style="text-align: right;">>>>></p>	

Verdragen en handvesten	Belangrijke toegekende rechten op vlak van arbeidsrechten
	<p>Artikel 28: recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie</p> <p><i>“De werkgevers en werknemers of hun respectieve organisaties hebben, overeenkomstig het Gemeenschapsrecht en de nationale wetgevingen en praktijken, het recht om op de passende niveaus collectief te onderhandelen en collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten en om, in geval van belangenconflicten, collectieve acties te ondernemen ter verdediging van hun belangen, met inbegrip van staking.”</i></p> <p>Artikel 30: bescherming bij kennelijk onredelijk ontslag</p> <p><i>“Iedere werknemer heeft recht op bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag overeenkomstig het Gemeenschapsrecht en de nationale wetgevingen en praktijken.”</i></p> <p>Artikel 31: rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden</p> <p>(1) <i>“Iedere werknemer heeft recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.”</i></p> <p>(2) <i>“Iedere werknemer heeft recht op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon.”</i></p> <p>Artikel 47: recht op een doeltreffende voorziening in rechte en op een onpartijdig gerecht</p> <p><i>“Eenieder wiens door het recht van de Unie gewaarborgde rechten en vrijheden zijn geschonden, heeft recht op een doeltreffende voorziening in rechte, met inachtneming van de in dit artikel gestelde voorwaarden.</i></p> <p><i>Eenieder heeft recht op een eerlijke en openbare behandeling van zijn zaak, binnen een redelijke termijn, door een onafhankelijk en onpartijdig gerecht dat vooraf bij wet is ingesteld. Eenieder heeft de mogelijkheid zich te laten adviseren, verdedigen en vertegenwoordigen.</i></p> <p><i>Rechtsbijstand wordt verleend aan degenen die niet over toereikende financiële middelen beschikken, voorzover die bijstand noodzakelijk is om de daadwerkelijke toegang tot de rechter te waarborgen.”</i></p>

Verdragen en handvesten	Belangrijke toegekende rechten op vlak van arbeidsrechten
Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU)	<p>De VWEU maakt deel uit van de 'grondwet' van de EU. Het verdeelt bevoegdheden om verschillende aangelegenheden te reguleren tussen de EU en haar lidstaten. De onderstaande bepalingen wijzen op de bevoegdheid van de EU om wetten en beleidslijnen te ontwikkelen op het gebied van haar migratie- en werkgelegenheidsbeleid die invloed hebben op de werknemersrechten van ongedocumenteerde werknemers.</p> <p>Artikel 79:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) De Europese Unie ontwikkelt een gemeenschappelijk immigratiebeleid, dat erop gericht is in alle stadia te zorgen voor een efficiënt beheer van de migratiestromen, een billijke behandeling van onderdanen van derde landen die legaal op het grondgebied van de lidstaten verblijven, en een preventie en intensievere bestrijding van irreguliere immigratie en mensenhandel. <ul style="list-style-type: none"> - Het Europees Parlement en de Raad dienen maatregelen vast te stellen voor een gemeenschappelijk Europees immigratiebeleid. Ze stellen maatregelen vast op de volgende gebieden: <ul style="list-style-type: none"> - voorwaarden voor toegang en verblijf, en normen betreffende de afgifte door de lidstaten van langlopende visa en verblijfstitels; - omschrijving van de rechten van onderdanen van derde landen die legaal in een lidstaat verblijven, alsook de voorwaarden ter regeling van het vrije verkeer en het vrije verblijf in andere lidstaten; - irreguliere immigratie en irregulier verblijf, met inbegrip van verwijdering en repatriëring; - bestrijding van mensenhandel. (2) De EU kan overeenkomsten met derde landen sluiten waarmee de overname door hun land van oorsprong wordt beoogd van onderdanen van derde landen die niet of niet meer voldoen aan de voorwaarden voor binnenkomst, aanwezigheid of verblijf in de lidstaat. (3) Het Europees Parlement en de Raad kunnen maatregelen vaststellen om het optreden van de lidstaten ter bevordering van de integratie van onderdanen van derde landen die legaal in een lidstaat verblijven, aan te moedigen. (4) Dit laat de rechten van de lidstaten onverlet, zelf te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen worden toegelaten teneinde daar arbeid te verrichten. <p style="text-align: right;">>>>></p>

Verdragen en handvesten	Belangrijke toegekende rechten op vlak van arbeidsrechten
Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU)	<p>Titel X: uniforme sociale politiek</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) De lidstaten en de EU leggen maatregelen ten uitvoer waarin rekening wordt gehouden met de verscheidenheid van de nationale gebruiken alsmede met de noodzaak om een sterke economie te handhaven. Ze stellen zich ten doel de werkgelegenheid te bevorderen, en goede levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden te verbeteren (artikel 151). (2) Het optreden van de lidstaten wordt door de Unie ondersteund op het gebied van de verbetering van het arbeidsmilieu en de arbeidsvoorwaarden, de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers, de bescherming van de werknemers bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de informatie en de raadpleging van de werknemers, de vertegenwoordiging en verdediging van de belangen van werknemers, de werkgelegenheidsvoorwaarden voor onderdanen van derde landen, de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten, de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt betreft, de bestrijding van sociale uitsluiting en de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming. Te dien einde kan de EU richtlijnen aannemen om dat optreden uit te voeren (artikel 153). (3) Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers wordt toegepast. Het Europees Parlement en de Raad nemen (na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité) maatregelen aan om gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van gelijke beloning, te waarborgen (artikel 157). <p>Hoewel het een niet-bindend beleidsdocument is, kan De Europese pijler van sociale rechten (2017) een nuttige referentie zijn voor een contextuele interpretatie van juridisch bindende instrumenten, bij pogingen om de toepassing van sociale rechten in de juridische context van de EU te versterken.¹⁷ De strategie bevat 20 grondbeginselen voor een sterk sociaal Europa dat rechtvaardig is, niemand langs de zijlijn laat staan en volop kansen biedt.</p> <p style="text-align: right;">>>>></p>

¹⁷ Hoewel in de preambule van de Europese pijler van sociale rechten wordt verwezen naar burgers van de Unie en onderdanen van derde landen met een reguliere verblijfplaats, wordt verduidelijkt dat verwijzingen naar werknemers betrekking hebben op alle werkenden, ongeacht de aard, vorm en duur van hun dienstbetrekking. Daarnaast moeten, in samenhang met het internationaal recht inzake de mensenrechten, het Handvest van de grondrechten en de rechtspraak van het HJEU, verschillende beginselen van het beleid zo worden begrepen dat ze ook van toepassing zijn op personen met een irreguliere verblijfsstatus.

Verdragen en handvesten	Belangrijke toegekende rechten op vlak van arbeidsrechten
Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU)	<p>Deze beginselen omvatten:</p> <p>Beginsel 2: gelijkheid van mannen en vrouwen (waaronder dat van de participatie op de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling en beloning) (ref.: richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep en richtlijn inzake het evenwicht tussen werk en privéleven)</p> <p>Beginsel 3: ongeacht gender, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid heeft iedereen het recht op gelijke behandeling en gelijke kansen op het gebied van (onder andere) werkgelegenheid en sociale bescherming (ref.: richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep en richtlijn inzake Rassengelijkheid).</p> <p>Beginsel 6: werknemers hebben recht op een billijk loon waarmee zij een fatsoenlijke levensstandaard kunnen genieten. Er wordt gezorgd voor toereikende minimumlonen (ref.: richtlijn inzake minimumlonen).</p> <p>Beginsel 7: informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag (ref.: Richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden).</p> <p>Beginsel 9: evenwicht tussen werk en privéleven (ref.: richtlijn inzake het evenwicht tussen werk en privéleven).</p> <p>Beginsel 10: een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming (ref.: kaderrichtlijn inzake gezondheid en veiligheid op het werk en arbeidstijdenrichtlijn).</p> <p>Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten stelt kerndoelen voor 2030 en specifieke maatregelen om de beginselen uit te voeren.</p>

Toelichting met betrekking tot de Europese Arbeidsautoriteit

De Europese Arbeidsautoriteit (ELA) is een agentschap van de Europese Unie dat belast is met de coördinatie en ondersteuning van de handhaving van de EU-wetgeving inzake arbeidsmobiliteit en de coördinatie van de sociale zekerheid. Haar activiteiten startten in oktober 2019 met de officiële opening in Bratislava (Slovakije) op 9 november 2021.

De [verordening](#) tot oprichting van de ELA (2019/1149/EU) verwijst naar een beperkt personeel toepassingsgebied voor de activiteiten van de Arbeidsautoriteit, die zich moeten uitstrekken over "personen die onderworpen zijn aan het Unierecht binnen het toepassingsgebied van deze verordening, met inbegrip van werknemers, zelfstandigen en werkzoekenden. Tot deze personen moeten burgers van de Unie behoren, evenals onderdanen van derde landen die legaal in de Unie verblijven."

Toch kunnen onderdanen van derde landen die in een EU-lidstaat een reguliere status hebben, irregulier werken in een andere EU-lidstaat en als zodanig direct onder het mandaat van de ELA vallen. Het [Werkprogramma 2022-2024](#) van de ELA erkent inderdaad dat arbeidsmigranten zich in kwetsbare situaties kunnen bevinden en stelt dat "hoewel wetgeving betreffende de status van en procedures met betrekking tot onderdanen van derde landen niet onder de bevoegdheid van de ELA valt, toch kunnen de activiteiten van de Arbeidsautoriteit ook betrekking hebben op kwesties zoals detachering binnen de EU van onderdanen van derde landen". Het werkprogramma omvat een onderzoek betreffende de mobiliteit binnen de EU van onderdanen van derde landen, op basis waarvan de tewerkstelling gestart is.

Daarnaast zullen de meeste activiteiten van de ELA, met name het bieden van informatie aan individuele personen en werkgevers, het coördineren en ondersteunen van gezamenlijke inspecties, analyses en risicobeoordelingen, en het ondersteunen van lidstaten bij het bestrijden van zwartwerk (in samenwerking met het [Europees platform tegen zwartwerk](#)¹⁸), in de praktijk in sommige opzichten onvermijdelijk betrekking hebben op ongedocumenteerde werknemers.

De Europese vakbonden benadrukken dat alle activiteiten van de Europese Arbeidsautoriteit overeenkomstig de internationale en EU-arbeidswetgeving en -rechtspraak de volledige toepassing van het "acquis" op werkgelegenheidsgebied en sociaal vlak in de EU moeten bevorderen voor alle werknemers, ongeacht hun status.

¹⁸ Het Europees platform tegen zwartwerk publiceerde in 2021 een [onderzoek](#) over de uitbuiting van onderdanen van derde landen met betrekking tot zwartwerk. Het onderzoek werd besproken tijdens de plenaire vergadering van 24-25 maart, wat leidde tot de oprichting van een subwerkgroep van het platform om informatie uit te wisselen over samenhangende uitdagingen en beleidsoplossingen. De reikwijdte van dit werk omvat met name arbeidsmigranten met een reguliere status die irregulier werk verrichten, en arbeidsmigranten met een irreguliere verblijfsstatus. Uitdagingen met betrekking tot het conflict tussen de rollen van arbeidsinspecties wanneer ze betrokken zijn bij de immigratiehandhaving, en goede praktijken voor een effectieve handhaving van arbeidsrechten, klachtenmechanismen en regularisatie zijn in het onderzoek opgenomen.

Hof van Justitie van de Europese Unie: conclusies uit rechtspraak

Ongedocumenteerde arbeidsmigranten moeten worden beschouwd als 'werknemers' in de zin van richtlijn 80/987/EEG van de Raad en kunnen zich beroepen op het recht op achterstallig loon in geval van insolventie van de werkgever.

- In *Tümer t. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen* verzocht een ongedocumenteerde arbeidsmigrant (Tümer) in Nederland om nabetaling van loon omdat zijn werkgever failliet was verklaard, op grond van de Nederlandse wet ter omzetting van bepalingen uit richtlijn 80/987/EEG van de Raad (inmiddels vervangen door richtlijn 2008/94/EG van de Raad). Deze richtlijn verleent rechten aan werknemers in geval van insolventie van de werkgever. Krachtens deze richtlijn is elke lidstaat vrij het begrip "werknemer" te definiëren, hoewel bepaalde categorieën (bv. deeltijdwerkers, uitzendkrachten¹⁹ en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) niet mogen worden uitgesloten. De richtlijn maakt geen melding van de immigratie- of verblijfsstatus van ongedocumenteerde migranten. De Nederlandse autoriteiten voerden aan dat Tümer geen recht had op achterstallig loon omdat ongedocumenteerde werknemers uitdrukkelijk zijn uitgesloten van de Nederlandse definitie van "werknemer". Het HJEU oordeelde dat lidstaten ongedocumenteerde werknemers niet kunnen uitsluiten van de definitie van "werknemer" voor wetten die op grond van deze richtlijn zijn vastgesteld. Bijgevolg had Tümer recht op achterstallig loon.
- In de zaak *Tümer* werd geoordeeld dat dit recht van toepassing is, zelfs wanneer ongedocumenteerde werknemers een gelijkwaardige bescherming kunnen genieten, met inbegrip van civielrechtelijke rechtsmiddelen.

Hoewel HJEU-rechtspraak dit niet specifiek bevestigt voor de andere EU-richtlijnen die verwijzen naar de definitie van een werknemer in nationaal recht, zouden ongedocumenteerde werknemers volgens dezelfde redenering rechten moeten kunnen ontleen en doen gelden uit alle EU-richtlijnen die minimumnormen vaststellen voor iedereen met een arbeidsovereenkomst of -verhouding.

- Hoewel er geen EU-definitie van een "werknemer" bestaat, wijzen verschillende HJEU-arresten op een ruime omschrijving van het begrip 'werknemer' op grond van het vrije verkeer van werknemers uit artikel 45 VWEU. Met name in de zaak *Lawrie-Blum* oordeelde het HJEU dat een werknemer een persoon is die "gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt".²⁰

¹⁹ Raadpleeg met betrekking tot uitzendkrachten ook C-216/15 *Ruhrlandklinik*, ECLI:EU:C:2016:883, waarin het HJEU een 'uitzendkracht' ruim interpreteerde en er dezelfde betekenis als 'werknemer' aan toekende in *Lawrie-Blum*.

²⁰ C-66/85 *Lawrie-Blum*, ECLI:EU:C:1986:284. Deze criteria werden herhaald en op verschillende omstandigheden toegepast in daaropvolgende arresten (zie bv. C-94/07 *Raccanelli*; C-456/02 *Trojani*; C-692/19 *Yodel*).

- Bovendien oordeelde het HJEU dat Tümer niet kon worden uitgesloten van de definitie van "werknemer" omdat de richtlijn tot doel heeft een minimumbescherming te bieden in de EU in geval van insolventie van de werkgever, en lidstaten het begrip "werknemer" niet zodanig mogen definiëren dat zij dat doel omzeilen. Het HJEU heeft aldus de beoordelingsmarge van lidstaten bij het definiëren van het begrip 'werknemer' beperkt door te vereisen dat zij naar behoren rekening houden met het doel en de doeltreffendheid van de wetgeving.²¹
- **Mogelijk terrein voor procesvoering:**
 - » Er zijn geen HJEU-uitspraken over de vraag of ongedocumenteerde werknemers al dan niet onder andere Europese arbeidswetgeving vallen, maar deze redenering lijkt evenzeer van toepassing op sommige andere wetten. Gerichte rechtszaken, bijvoorbeeld met betrekking tot andere richtlijnen ter regeling van minimumnormen voor werknemers in de EU, zouden moeten bevestigen dat ongedocumenteerde arbeidsmigranten zich op grond van het Unierecht kunnen beroepen op andere werknemersbeschermingen. Hoewel afdwingbaarheid een uitdaging zal blijven, kunnen zulke zaken ertoe strekken de arbeidsrechten van en rechtsmiddelen voor ongedocumenteerde werknemers te verduidelijken. In de tabel hierboven ("EU-richtlijnen die op grond van de rechtspraak van toepassing moeten zijn op ongedocumenteerde migranten maar waarvan dit nog niet bevestigd werd in een zaak met betrekking tot de specifieke richtlijn") staan enkele rechten die ongedocumenteerde migranten zouden kunnen doen gelden als het *Tümer*-arrest wordt uitgebreid.
 - » Ongedocumenteerde arbeidsmigranten kunnen voor de nationale rechter rechten doen gelden op grond van al deze EU-richtlijnen, ook al wordt in de nationale omzetting in hun lidstaat niet verwezen naar het feit dat de richtlijn op hen van toepassing is en ook al is er geen specifieke HJEU-rechtspraak in die zin. In geval van twijfel moeten nationale rechtbanken een prejudiciële vraag stellen aan het HJEU om te verduidelijken of de EU-richtlijnen voor ongedocumenteerde arbeidsmigranten relevant zijn, zoals de Nederlandse rechters hebben gedaan in de aanloop naar het *Tümer*-arrest.²²

²¹ C-393/10 *O'Brien*, ECLI:EU:C:2012:110.

²² Ingevolge artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Indien nationale rechtbanken weigeren dit te doen, dan moeten ze daar redenen voor geven; wanneer de hoogste nationale rechtbank dit nalaat, dan is dat een schending van artikel 6(1) EVRM, EHRM 13 februari 2020 *Sanofi Pasteur*, <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-200818>.

Hoewel de 'richtlijn inzake sancties tegen werkgevers' (richtlijn 2009/52) uitdrukkelijk rechten verleent aan ongedocumenteerde arbeidsmigranten, wordt er in de praktijk zelden aanspraak gemaakt op die rechten.

- **Mogelijk terrein voor procesvoering:**

- » Er kan nog meer gebruik worden gemaakt van bepalingen van de richtlijn, met name de bepalingen die (1) de bewijslast naar de werkgever verschuiven: er is een wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding van ten minste drie maanden (artikel 6, derde lid),²³ en (2) uitdrukkelijk bepalen dat de rechtstreekse aannemer van de werkgever aansprakelijk is – naast of in plaats van de werkgever – voor de betaling van het verschuldigde loon, tenzij die rechtstreekse aannemer kan aantonen dat hij de in de nationale wetgeving omschreven zorgvuldigheidsverplichtingen is nagekomen. De hoofdaannemer en andere tussenaannemers kunnen eveneens aansprakelijk worden gesteld indien zij op de hoogte waren van de tewerkstelling van de ongedocumenteerde werknemers door een onderaannemer (artikel 8).
- » Bij gebrek aan doeltreffende klachtenmechanismen, met inbegrip van *firewalls* tussen dergelijke klachtenmechanismen en immigratiehandhaving, zou eventueel kunnen worden aangevoerd dat de verjaringstermijn voor loonaanspraken moet worden opgeschort of verlengd om een loonvordering op grond van deze richtlijn mogelijk te maken.
- » De nood aan waarborgen dat klachtenmechanismen en juridische procedures daadwerkelijk toegankelijk en doeltreffend zijn voor ongedocumenteerde werknemers kan wellicht verder worden verduidelijkt door zaken voor de rechter te brengen waarbij een ongedocumenteerde werknemer na een arbeidsinspectie het voorwerp wordt van immigratiehandhaving en geen klacht heeft kunnen indienen noch loon heeft kunnen ontvangen overeenkomstig zijn rechten op grond van de richtlijn.²⁴ (zie ook het kader op pagina 68).

²³ Uit de praktijk, bijvoorbeeld van FAIRWORK Belgium in België en FairWork in Nederland, blijkt dat het wettelijk vermoeden met succes gebruikt wordt om via onderhandelingen tot een schikking buiten de rechtbank te komen en een eerlijk minimumniveau te garanderen via administratieve of gerechtelijke klachtenmechanismen, hoewel dit vaak ver onder het verschuldigde loon blijft. In Nederland werd dit wettelijk vermoeden verlengd tot 6 maanden. Toch blijven er uitdagingen bestaan om het bestaan van een arbeidsverhouding te bewijzen en zijn er verdere maatregelen nodig om de bewijslast opnieuw in evenwicht te brengen. Een ander wettelijk vermoeden komt aan bod in de richtlijnen betreffende een gelijke behandeling, meer bepaald dat wanneer sommige feiten vastgesteld kunnen worden, er aangenomen kan worden dat er directe of indirecte discriminatie is geweest. De verweerder – in beide gevallen een werkgever – moet het tegendeel bewijzen.

²⁴ Raadpleeg voor meer informatie over doeltreffende klachtenmechanismen en de Richtlijn inzake sancties tegen werkgevers mededeling 2009/52/EG van de Europese Commissie (COM (2021) 592 final, 29 september 2021); Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA), *Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers' Sanctions Directive* [Irreguliere migranten beschermen tegen arbeidsuitbuiting: rol van de richtlijn inzake sancties tegen werkgevers, in het Engels], 2021; PICUM's *blog* en *bijdrage* aan het overleg over de Richtlijn inzake sancties tegen werkgevers, april 2021 (voorafgaand aan de publicatie van de mededeling van de Europese Commissie); PICUM, *Een werknemer is een werknemer: Het garanderen van de toegang tot gerechtigheid voor ongedocumenteerde arbeidsmigranten*, 2020; en PICUM, *Werknemers zonder wettig verblijf: richtlijnen voor het indienen van een effectieve klacht inzake uitbuiting of misbruik in het kader van tewerkstelling*, 2017. Het onderzoek van het Europees platform tegen zwartwerk over de uitbuiting van onderdanen van derde landen met betrekking tot zwartwerk (2021) bespreekt ook hoe immigratiehandhaving als gevolg van betrokkenheid bij arbeidsinspecties in strijd is met hun rol en primaire plichten om arbeidsnormen te handhaven, onder andere met verwijzing naar Verdrag nr. 81 van de IAO.

Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens

Dit hoofdstuk gaat over het belang en de toepassing van artikel 4 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens voor en op de rechten van ongedocumenteerde werknemers, in samenhang met de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.²⁵

Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens ("EVRM")	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
Artikel 1	Het EVRM beoogt de bescherming van de rechten van iedereen die ressorteert onder de rechtsmacht van een lidstaat, ongeacht de immigratiestatus van die persoon. Hoewel er geen specifieke vermelding is van de verblijfs- of immigratiestatus of van ongedocumenteerde migranten, maakt artikel 1 duidelijk dat de rechten in de Eerste Titel van het Verdrag van toepassing zijn op eenieder, en ongedocumenteerde migranten hebben met succes een beroep gedaan op het EVRM bij het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) (zie bv. <i>C.N. t. het Verenigd Koninkrijk; C.N. en V. t. Frankrijk</i>). Arresten van het EHRM zijn juridisch bindend voor elke EU-lidstaat.
Artikel 4	(1) <i>"Niemand mag in slavernij of dienstbaarheid worden gehouden.</i> (2) <i>Niemand mag gedwongen worden dwangarbeid of verplichte arbeid te verrichten."</i>

²⁵ Er bestaan verschillende andere verdragen van de Raad van Europa, alsook bijbehorende toezichtsmechanismen en -organen, die van belang zijn voor ongedocumenteerde werknemers, maar die niet opgenomen werden in deze richtlijn. Deze omvatten het [Europees Sociaal Handvest \(herzien\) \(ETS nr. 163\)](#), [Verdrag van de Raad van Europa inzake bestrijding van mensenhandel \(CETS nr. 197\)](#), het [Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld \(CETS nr. 210\)](#), [European Convention on the Compensation of Victims of Violent Crimes \(ETS nr. 116\)](#) [Europees Verdrag inzake de schadeloosstelling van slachtoffers van geweldsmisdrijven, in het Engels], evenals het werk van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI).

Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens ("EVRM")	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
<p>Definities van artikel 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Slavernij: gedefinieerd door het Verdrag inzake de slavernij van 1926. Slavernij is "de staat of toestand van een persoon over wien eigendomsrechten, hetzij in vollen omvang, hetzij in beperkte mate, worden uitgeoefend." Deze definitie is bevestigd in recente rechtspraak (zie <i>Siliadin t. Frankrijk</i> par. 122). • Dienstbaarheid: een verplichting tot het verlenen van diensten die wordt opgelegd door het gebruik van dwang, en moet worden gekoppeld aan het begrip slavernij (<i>Siliadin t. Frankrijk</i> par. 124). Bovendien moet het slachtoffer het gevoel hebben dat zijn of haar toestand blijvend is en dat het niet waarschijnlijk is dat de situatie zal veranderen (<i>Chowdury en anderen t. Griekenland</i> par. 99; zie ook <i>C.N. en V. t. Frankrijk</i> par. 91). • Dwargarbeid of verplichte arbeid: alle werkzaamheden of diensten die aan een persoon worden opgelegd onder dreiging van enige straf en waarvoor de genoemde persoon zichzelf niet vrijwillig heeft aangeboden (<i>Van der Musselle t. België</i> par. 32). • Mensenhandel: hoewel artikel 4 niet expliciet verwijst naar 'mensenhandel', stelde het Hof in <i>Rantsev t. Cyprus en Rusland</i> (par. 282) dat mensenhandel binnen het toepassingsgebied van artikel 4 valt zoals gedefinieerd in artikel 3(a) van het Protocol van Palermo en artikel 4(a) van het Verdrag van de Raad van Europa inzake bestrijding van mensenhandel ("RvE Verdrag tegen mensenhandel", die de definitie uit het Protocol van Palermo overneemt) (zie <i>Rantsev t. Cyprus en Rusland</i> par. 150, 164): <ul style="list-style-type: none"> - "Mensenhandel" is: "het werven, vervoeren, overbrengen van en het bieden van onderdak aan of het opnemen van personen, door dreiging met of gebruik van geweld of andere vormen van dwang, van ontvoering, bedrog, misleiding, machtsmisbruik of misbruik van een kwetsbare positie of het verstrekken of in ontvangst nemen van betalingen of voordelen teneinde de instemming van een persoon te verkrijgen die zeggenschap heeft over een andere persoon, ten behoeve van uitbuiting. Uitbuiting omvat mede: ten minste de uitbuiting van prostitutie van anderen of andere vormen van seksuele uitbuiting, gedwongen arbeid of diensten, slavernij of praktijken die vergelijkbaar zijn met slavernij, onderworpenheid of de verwijdering van organen." <p>Opmerking: de rechtspraak geeft niet altijd duidelijk aan in welke situaties het om "dwargarbeid" versus "mensenhandel" gaat en of deze begrippen in het algemeen overlappen. Het Hof heeft erkend dat, door het overnemen van de definitie van mensenhandel uit het Protocol van Palermo, er een "intrinsiek verband bestaat tussen dwargarbeid of verplichte arbeid en mensenhandel" (<i>Chowdury</i> par. 93). In de zaak <i>Chowdury</i> oordeelde het Hof dat de werknemers op een aardbeienkwekerij onderworpen waren aan zowel dwargarbeid als mensenhandel (par. 101). Bovendien verwijst het Hof naar "uitbuiting" zonder dat begrip nader te definiëren. Door dit gebrek aan duidelijkheid "blijft er onzekerheid bestaan over de minimumdrempel van ernst op grond van artikel 4."²⁶</p>	

26 Vladislava Stoyanova, *Irregular Migrants and the Prohibition of Slavery, Servitude, Forced Labour & Human Trafficking under Article 4 of the ECHR* [Irreguliere migranten en het verbod op slavernij, dienstbaarheid, dwargarbeid & mensenhandel uit hoofde van artikel 4 van het EVRM, in het Engels] (26 april 2017), [hier](#) raadpleegbaar; zie ook Conny Rijken, *When Bad Labour Conditions Become Exploitation: Lessons Learnt from the Chowdury Case, in Towards a Decent Labour Market for Low-Waged Migrant Workers 189* [Wanneer slechte arbeidsomstandigheden uitgroeien tot uitbuiting: lessen uit de zaak *Chowdury*, in *Op weg naar een fatsoenlijke arbeidsmarkt voor laagbetaalde arbeidsmigranten, in het Engels*] (Conny Rijken & Tesselde Lange red., 2018), [hier](#) raadpleegbaar.

Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens ("EVRM")	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
Artikel 11	<i>"Een ieder heeft recht op vrijheid van vreedzame vergadering en op vrijheid van vereniging, met inbegrip van het recht met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen."</i>
Artikel 13	<i>"Een ieder wiens rechten en vrijheden die in dit Verdrag zijn vermeld, zijn geschonden, heeft recht op een daadwerkelijk rechtsmiddel voor een nationale instantie, ook indien deze schending is begaan door personen in de uitoefening van hun ambtelijke functie."</i>
Protocol nr. 12 Artikel 1 [Controleer of uw land dit protocol heeft geratificeerd]	<p>(1) <i>Het genot van elk in de wet neergelegd recht moet worden verzekerd zonder enige discriminatie op welke grond dan ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere mening, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status.</i></p> <p>(2) <i>Niemand mag worden gediscrimineerd door enig openbaar gezag op, met name, een van de in het eerste lid vermelde gronden.</i></p>

Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM): conclusies uit rechtspraak

Lidstaten moeten nagaan hoe de immigratiewetgeving mensenhandel en uitbuiting kan aanpakken of in de hand werken.

- In de zaak *Chowdury* besliste het Hof dat lidstaten niet alleen moeten beschikken over een toereikende strafwetgeving, maar ook dat hun "nationale immigratiewetgeving tegemoet moet komen aan de bezorgdheid over het aansporen van of medeplichtigheid aan of tolerantie jegens mensenhandel" (par. 87).
- **Mogelijk terrein voor procesvoering:** hoewel het niet helemaal duidelijk is wat het Hof bedoelt, draagt de verklaring de lidstaten op om immigratiewetten aan te nemen die mensenhandel en arbeidsuitbuitingspraktijken bestrijden. Indien dit zo wordt geïnterpreteerd dat de lidstaten in hun nationale immigratiewetgeving specifiek en gericht moeten verwijzen naar de bestrijding van mensenhandel, dan kan dit leiden tot meer politiemaatregelen en beperkingen voor migranten. Het kan echter ook zo worden opgevat dat aspecten van de immigratiewetgeving die onbedoeld mensenhandel en uitbuiting in de hand werken of gedogen, moeten worden hervormd, zoals verscherpte grensbewaking en uitwijzing van uitgebuite werknemers. Andere zaken zouden kunnen verkennen wat die extra verplichting inzake immigratiewetgeving inhoudt.

Lidstaten moeten praktijken die strijdig zijn met artikel 4 (verbod op slavernij en dwangarbeid) effectief vervolgen.

- In de zaak *C.N. en V. t. Frankrijk* vond het Hof dat de vervolging ondoeltreffend was, waarbij het opmerkte dat de hoofdaanklager geen beroep had aangetekend tegen de strafrechtelijke vervolging van de daders na hun vrijspraak door de beroepsrechter – het hoger beroep van de aanklager had alleen betrekking op de burgerrechtelijke aspecten van de zaak (par. 107). Dit droeg bij tot de bevinding van het Hof dat Frankrijk zijn positieve verplichtingen uit hoofde van artikel 4 (par. 108) niet was nagekomen.
- In de zaak *Siliadin t. Frankrijk* oordeelde het Hof dat de Franse strafwet, die in zijn verwoording verwijst naar arbeidsuitbuiting en werk- en leefomstandigheden die "onverenigbaar zijn met de menselijke waardigheid" (artikelen 225-13 en 225-14), de rechten uit hoofde van artikel 4 niet adequaat of uitdrukkelijk behandelt (par. 142) en vatbaar was voor verschillende rechterlijke interpretaties, met als gevolg een minder doeltreffende vervolging (par. 147). Bijgevolg werd de verzoeker, een ongedocumenteerd kind, niet beschermd door de wet (par. 148). Het Hof oordeelde dat de lidstaat haar positieve verplichtingen uit hoofde van artikel 4 (par. 149) niet was nagekomen.
- In de zaak *Zoletic en anderen t. Azerbeidzjan* verduidelijkte het Hof dat artikel 4, in zijn geheel beschouwd, het begrip mensenhandel in al zijn mogelijke vormen moet omvatten, ondanks het feit dat het in zijn eerste en tweede alinea alleen slavernij, dienstbaarheid en dwangarbeid of verplichte arbeid vernoemt (par. 154).
- Het Hof benadrukt het belang van een harmonieuze interpretatie van de internationale definitie van mensenhandel en de samenstellende elementen ervan (handeling, middelen, doel) bij de toepassing van artikel 4 (par. 155).

Lidstaten moeten een specifieke reeks maatregelen (“operationele maatregelen”) nemen om mogelijke slachtoffers te beschermen als de autoriteiten op de hoogte zijn van omstandigheden waarin een persoon het risico loopt slachtoffer te worden van mensenhandel of uitbuiting, ook wanneer het gaat om ongedocumenteerde migranten.

- Deze operationele maatregelen moeten worden genomen in bepaalde omstandigheden: “de autoriteiten waren op de hoogte, of hadden op de hoogte moeten zijn, van omstandigheden die aanleiding gaven tot een geloofwaardig vermoeden dat een geïdentificeerd persoon het slachtoffer was of een reëel en onmiddellijk gevaar liep het slachtoffer te worden van mensenhandel of uitbuiting in de zin van artikel 3(a) van het Protocol van Palermo en artikel 4(a) van het [RvE Verdrag tegen mensenhandel]” (*Chowdury* par. 88).
- Deze operationele maatregelen omvatten: de persoon uit de situatie halen of het risico wegnemen, de identificatie van slachtoffers door gekwalificeerde personen vergemakkelijken en slachtoffers bijstaan in hun fysiek, psychologisch en sociaal herstel (uit het RvE Verdrag tegen mensenhandel) (*Chowdury* par. 88, 110).
- Lidstaten waarvan de autoriteiten dit niet doen, schenden artikel 4, zolang het nemen van de maatregelen binnen de reikwijdte van hun bevoegdheden valt en de autoriteiten niet onevenredig belast (*Chowdury* par. 88; *Rantsev* par. 287). Maatregelen op grond van het RvE Verdrag tegen mensenhandel vallen onder het toepassingsgebied van artikel 4 (*Chowdury* par. 67, *Rantsev* par. 282).
- **Opmerking:** in *Chowdury* impliceert het Hof dat overheidsinstanties, zodra zij op de hoogte zijn van mogelijke mensenhandel, maatregelen moeten nemen zoals voorgeschreven door het RvE Verdrag tegen mensenhandel (par. 110). Dit houdt in dat de operationele maatregelen voorgeschreven door het RvE Verdrag tegen mensenhandel geen onevenredige belasting vormen.²⁷

²⁷ Vladislava Stoyanova, *Chowdury and Others v. Greece: Further Integration of the Positive Obligations under Article 4 of the ECHR and the CoE Convention on Action against Human Trafficking* [*Chowdury en anderen t. Griekenland: verdere integratie van positieve verplichtingen uit hoofde van artikel 4 van het EVRM en het Verdrag van de RvE inzake bestrijding van mensenhandel, in het Engels*] (28 april, 2017), [hier](#) raadpleegbaar.

Lidstaten moeten situaties van mogelijke uitbuiting onderzoeken wanneer zij onder de aandacht van de autoriteiten komen.

- Deze onderzoeksplicht hangt niet noodzakelijkerwijs af van een formele klacht door het slachtoffer of een naaste verwante van het slachtoffer (*Chowdury* par. 89; *Zoletic* par. 156 en 169).
- De onderzoeksplicht ontstaat door een situatie die aanleiding geeft tot een “geloofwaardig vermoeden” dat iemand het slachtoffer is geworden van mensenhandel, in huishoudelijke dienstbaarheid werd gehouden of soortgelijke praktijken (*C.N. t. het Verenigd Koninkrijk* par. 71).
- Lidstaten zijn verplicht een doeltreffend onderzoek te voeren, dat wil zeggen dat het onderzoek daadwerkelijk in staat moet zijn te leiden tot de identificatie en bestraffing van de verantwoordelijken (*C.N. t. het Verenigd Koninkrijk* par. 69; *Zoletic* par. 132-133).

Ongedocumenteerde status wordt gezien als een hoofdfactor bij het vaststellen of er sprake is van dwang en mogelijke dwangarbeid

- In de zaak *Van der Musselle t. België* definieerde het Hof “dwangarbeid of verplichte arbeid” in de zin van artikel 4 als volgt: “alle werkzaamheden of diensten die aan een persoon worden opgelegd onder dreiging van enige straf en waarvoor de genoemde persoon zichzelf niet vrijwillig heeft aangeboden” (par. 32). “Straf” hoeft niet zo ver te gaan als fysiek geweld – het kan ook subtielere vormen van psychologische aard aannemen, zoals het dreigen de slachtoffers aan te geven bij de immigratiediensten wanneer zij een irreguliere arbeidsstatus hebben (*C.N. en V. t. Frankrijk* par. 77).
- In de zaak *Chowdury* benadrukte het Hof het feit dat werknemers geen papieren hadden bij de vaststelling van zowel dwangarbeid als mensenhandel, waarbij het opmerkte dat zij “zich ervan bewust waren dat zij door hun irreguliere situatie het risico liepen te worden gearresteerd en vastgehouden, met het oog op hun uitwijzing uit Griekenland. Een poging om hun werk te verlaten zou dit ongetwijfeld waarschijnlijker hebben gemaakt en zou het verlies hebben betekend van elke hoop op (zelfs gedeeltelijke) ontvangst van achterstallig loon” (par. 95, 101). Gelijkaardige redeneringen en overwegingen werden opgenomen in de latere uitspraak in de zaak *Zoletic*, waarbij het Hof oordeelde dat dreiging met mogelijke arrestatie van de verzoekers door de lokale politie vanwege hun irreguliere verblijf een van de indicatoren was van mogelijke lichamelijke en geestelijke dwang en dwangarbeid onder dreiging van straffen. De hoedanigheid van irreguliere migranten zonder bestaansmiddelen (vanwege wanbetaling en looninhoudingen) was een andere factor van mogelijke kwetsbaarheid (par. 166).
- In tegenstelling tot de zaak *Chowdury* stelde een latere zaak, *Tibet Mentés en anderen t. Turkije*, vast dat de werknemers (die geen papieren hadden) niet waren blootgesteld aan een “dreiging van straffen”: de loutere mogelijkheid dat ze ontslagen konden worden stond niet gelijk met dwang (par. 68). Het Hof oordeelde dat er geen schending van artikel 4 was (*Tibet Mentés* par. 68–69).

Er kan sprake zijn van dwangarbeid en mensenhandel zelfs wanneer het slachtoffer zich vrij kan bewegen.

- In de zaak *Chowdury* verwierp het Hof het argument van Griekenland dat de situatie geen dwangarbeid of mensenhandel inhield omdat de werknemers zich vrij konden bewegen, konden vertrekken, boodschappen konden doen en ander werk konden zoeken (par. 73, 123).
- **Mogelijk terrein voor procesvoering:** de zaak *Chowdury* verschilt van de meeste eerdere zaken betreffende schendingen van artikel 4 waarbij “kinderen werden gedwongen te werken voor familie en mensen werden misleid om in de prostitutie te werken.”²⁸ Hoewel de slachtoffers in de zaak *Chowdury* meer bewegings- en handelingsvrijheid hadden dan slachtoffers in andere EHRM-zaken (zie bv. *C.N. en V. t. Frankrijk*) benadrukte het Hof dat hun irreguliere status het hun in feite onmogelijk maakte om te vertrekken en te stoppen met werken vanwege het risico te worden vastgehouden of uitgezet (par. 95–97). Maar ondanks de kwetsbaarheid van de slachtoffers vond het Hof niet dat er sprake was van “dienstbaarheid” omdat de werknemers seizoensarbeiders waren en bijgevolg wisten dat hun ondermaatse werkomstandigheden niet “permanent zouden zijn en dat de situatie waarschijnlijk niet zou veranderen” (par. 99; zie ook *C.N. en V. t. Frankrijk* par. 91). De zaak *Chowdury* toont aan dat schendingen van artikel 4 vastgesteld kunnen worden in een uiteenlopend aantal situaties van uitbuiting van ongedocumenteerde werknemers.

Er kan sprake zijn van dwangarbeid en mensenhandel zelfs wanneer het slachtoffer aanvankelijk instemt met de arbeidsregeling.

- In de zaak *Chowdury* stelde het Hof dat wanneer “een werkgever misbruik maakt van zijn macht of van de kwetsbaarheid van zijn werknemers met als doel hen uit te buiten, zij zich niet vrijwillig aanbieden om te werken. De voorafgaande instemming van het slachtoffer volstaat niet om uit te sluiten dat het werk als dwangarbeid wordt aangemerkt” (par. 96).
- De ongedocumenteerde status en bij uitbreiding de kwetsbaarheid van de werknemers was een belangrijke overweging bij de bevinding dat de omstandigheden nog steeds neerkwamen op dwangarbeid, ongeacht de voorafgaande toestemming van de werknemers (*Chowdury* par. 96, *Zoletic* par. 166-167).

²⁸ European Court of Human Rights Rules in Favor of Bangladeshi Migrant Workers in Greek Abuse [Europees Hof voor de Rechten van de Mens stelt arbeidsmigranten uit Bangladesh in het gelijk in Griekse misbruikzaak, in het Engels], Open Society Foundations (30 maart 2017), [hier](#) raadpleegbaar.

Internationaal juridisch kader met betrekking tot de rechten van ongedocumenteerde werknemers

VN-mensenrechtenverdragen

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de VN-verdragen die het meest relevant zijn voor de rechten van arbeidsmigranten, inclusief wanneer zij zich in irreguliere woon- en werkomstandigheden bevinden.

De belangrijkste VN-instrumenten op vlak van mensenrechten zijn de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) en negen mensenrechtenverdragen die juridisch vorm geven aan de in de UVRM vermelde rechten. Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (IVUR), Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVBPR), Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (IVESCR), Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (IVDV), Verdrag tegen foltering en andere wrede, onmenselijke of ontorende behandeling of bestraffing (CAT), Verdrag inzake de rechten van het kind (VRK), Internationaal Verdrag inzake de bescherming van de rechten van alle migrerende werknemers en hun gezinsleden (ICMW), Internationaal Verdrag inzake de bescherming van alle personen tegen gedwongen verdwijning (CPED), Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD).

Merk op dat het VN-Verdrag inzake de bescherming van de rechten van migrerende werknemers grotendeels rechten voor arbeidsmigranten samenvoegt die afkomstig zijn uit andere mensenrechtenverdragen. Het feit dat een bepaalde staat het verdrag niet heeft ondertekend of geratificeerd, betekent op zich dus niet dat die staat niet gebonden is door mensenrechtelijke verplichtingen jegens arbeidsmigranten, in zoverre hij wel gebonden is door andere belangrijke VN-mensenrechtenverdragen.²⁹

Op beleidsvlak is het [Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration \[Mondiaal pact inzake veilige, ordelijke en reguliere migratie\]](#) van de VN relevant als eerste intergouvernementeel onderhandelde overeenkomst die tot stand is gekomen onder toezicht van de Verenigde Naties en alle aspecten van internationale migratie bestrijkt. Het pact is erop gericht de “veiligheid, waardigheid en mensenrechten en fundamentele vrijheden van alle migranten, ongeacht hun verblijfsstatus, te allen tijde te waarborgen”.

²⁹ Elspeth Guild, Stefanie Grant en Kees Groenendijk (red.), *Human Rights of Migrants in the 21st Century [Mensenrechten van migranten in de 21^{ste} eeuw, in het Engels]*, Routledge, 2018.

VN-mensenrechtenverdragen	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
IVUR	<p>Artikel 5:</p> <p><i>“De Staten die partij zijn bij dit Verdrag nemen de verplichting op zich rassendiscriminatie in al haar vormen te verbieden en uit te bannen en het recht van een ieder, zonder onderscheid naar ras, huidskleur of nationale of etnische afstamming, op gelijkheid voor de wet te verzekeren, in het bijzonder wat het genot van de navolgende rechten betreft:</i></p> <p>(e) <i>economische, sociale en culturele rechten, met name:</i></p> <p>(i) <i>het recht op arbeid, op vrije keuze van arbeid, op rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden, op bescherming tegen werkloosheid, op een gelijk loon voor gelijke arbeid, op rechtvaardige en gunstige beloning;</i></p> <p>(ii) <i>het recht vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten;</i></p>
IVBPR	<p>Artikel 8: het verbod op slavernij, dienstbaarheid en dwangarbeid of verplichte arbeid.</p> <p>Artikel 22: het recht op vrijheid van vereniging en het recht vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten.</p> <p>Artikel 26: allen zijn gelijk voor de wet en hebben zonder discriminatie recht op gelijke bescherming door de wet.</p>
IVESCR	<p>Artikel 6: het recht van een ieder op de mogelijkheid in zijn onderhoud te voorzien door middel van vrijelijk gekozen of aanvaarde werkzaamheden.</p> <p>Artikel 7: het recht op billijke en gunstige arbeidsvoorwaarden, die in het bijzonder het volgende waarborgen:</p> <p>(a) Een beloning die alle werknemers als minimum het volgende verschaft: (i) een billijk loon en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde en (ii) een behoorlijk levenspeil voor henzelf en hun gezin;</p> <p>(b) Veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden;</p> <p>(c) Gelijke kansen voor een ieder op bevordering;</p> <p>(d) Rustpauzen, vrije tijd en een redelijke duur van de werktijd en periodieke vakanties met behoud van loon, alsmede behoud van loon op algemeen erkende feestdagen.</p> <p>Artikel 8: het recht vakverenigingen op te richten en zich aan te sluiten bij vakverenigingen.</p> <p>Artikel 9: het recht op sociale zekerheid, daarbij inbegrepen sociale verzekering.</p>

VN-mensenrechten-verdragen	Belangrijke toegekende rechten op het vlak van arbeidsrechten
IVDV	<p>Artikel 11:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>“De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie van vrouwen in het arbeidsproces uit te bannen ... in het bijzonder:</i> <ol style="list-style-type: none"> (a) <i>het recht op arbeid, als onvervreemdbaar recht van alle mensen;</i> (b) <i>het recht op dezelfde arbeidsmogelijkheden ...;</i> (c) <i>het recht op vrije keuze van beroep en werk, het recht op bevordering, behoud van de werkkring en alle aan de desbetreffende arbeid verbonden uitkeringen en voorwaarden, alsmede het recht om een beroepsopleiding te volgen en te worden herschoold; hieronder zijn begrepen leerlingstelsels, voortgezette beroepsopleidingen en wederkerend onderwijs;</i> (d) <i>het recht op gelijke beloning, met inbegrip van uitkeringen, en op gelijke behandeling met betrekking tot arbeid van gelijke waarde, alsmede gelijke behandeling bij de beoordeling van de kwaliteit van het werk;</i> (e) <i>het recht op sociale zekerheid, in het bijzonder in geval van pensionering, werkloosheid, ziekte, invaliditeit en ouderdom, en arbeidsongeschiktheid om andere redenen, alsmede het recht op betaald verlof;</i> (f) <i>het recht op bescherming van de gezondheid en op veilige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van de zorg voor het behoud van de voortplantingsfunctie.</i> 2. <i>Ten einde discriminatie van vrouwen op grond van huwelijk of moederschap te voorkomen en het daadwerkelijke recht van vrouwen op arbeid te verzekeren, nemen de Staten die partij zijn bij dit Verdrag passende maatregelen om:</i> <ol style="list-style-type: none"> (a) <i>ontslag op grond van zwangerschap of verlof wegens bevalling, en discriminatie bij ontslag in verband met huwelijkse staat te verbieden en sancties op overtreding van deze maatregelen te stellen;</i> (b) <i>verlof wegens bevalling in te voeren met behoud van loon of met vergelijkbare sociale voorzieningen, zonder dat dit leidt tot verlies van de vroegere werkkring, de behaalde anciënniteit of de hun toekomstige sociale uitkeringen;</i> (c) <i>de verlening aan te moedigen van de noodzakelijke ondersteunende diensten voor sociale zorg, om ouders in staat te stellen verplichtingen jegens het gezin te combineren met verantwoordelijkheden in het werk en deelneming aan het openbare leven, in het bijzonder door het opzetten en ontwikkelen van een netwerk van faciliteiten voor kinderopvang te bevorderen;</i> (d) <i>bijzondere bescherming tijdens de zwangerschap te bieden aan vrouwen wier soort arbeid schadelijk voor hen is gebleken.</i>

Non-discriminatie en ongedocumenteerde werknemers

De VN-mensenrechtenverdragen gelden in het algemeen voor iedereen, ongeacht nationaliteit of migratie- of verblijfsstatus. De omkadering van mensenrechten op VN-niveau is gegrond in het idee dat mensenrechten er zijn om te garanderen dat elk individu een waardig leven kan leiden. Gelijkheid en non-discriminatie zijn juridische middelen om de waardigheid van eenieder te waarborgen.

De lijst van verboden discriminatiegronden omvat “nationale afkomst”, wat niet op dezelfde manier wordt geïnterpreteerd als “nationaliteit”. Maar de lijst omvat ook “andere status” (bv. art. 2 IVBPR en IVESCR) en dit wordt algemeen verondersteld³⁰ migratie- of verblijfsstatus te omvatten, wanneer discriminatie leidt tot het ontzeggen van gelijkheid bij de eerbiediging van mensenrechten. Daarom komt een ongelijke behandeling van burgers en niet-staatsburgers, zelfs wanneer zij irregulier in het land verblijven, neer op discriminatie, tenzij dit voldoende gerechtvaardigd is en evenredig is om een legitiem doel te bereiken.

Discriminatie op grond van nationale afkomst en migratie- of verblijfsstatus is ook nauw verbonden met rassendiscriminatie. Naast de strenge antidiscriminatiebepalingen in IVUR (zie hierboven), doet IVUR Algemene Aanbeveling nr. 30 (2004) een aantal aanbevelingen over hoe staten hun verantwoordelijkheden moeten nakomen, onder andere op het vlak van sociale, economische en culturele rechten, waaronder:

- maatregelen nemen om discriminatie van niet-staatsburgers inzake arbeidsomstandigheden en werkvereisten uit te bannen, met inbegrip van arbeidsvoorschriften en -praktijken met discriminerende doeleinden of gevolgen;

³⁰ Tal van VN-organen hebben dit duidelijk gemaakt in hun richtsnoeren betreffende de interpretatie en tenuitvoerlegging van de verdragen (bv. resoluties, algemene opmerkingen, algemene aanbevelingen) en het regelmatige toezicht op staten die partij zijn bij een verdrag (bv. slotopmerkingen). In IVESCR Algemene Opmerking nr. 20 over ‘Non-discriminatie in economische, sociale en culturele rechten’ (2009) wordt het begrip ‘nationale afkomst’ uit de IVESCR gedefinieerd als een verwijzing naar de ‘staat, het land of de plaats van herkomst van een persoon’. Zie ook bv. Guild, Grant & Groenendijk, Introduction, in Elspeth Guild, Stefanie Grant en Kees Groenendijk (red.), 2018, Human Rights of Migrants in the 21st Century [Mensenrechten van migranten in de 21^{ste} eeuw, in het Engels], Routledge.

- doeltreffende maatregelen nemen met het oog op het voorkomen en oplossen van ernstige problemen waarmee niet-ingezetene werknemers, en in het bijzonder niet-ingezetene huishoudelijk personeel, geconfronteerd worden, zoals schuldsavernij, inhouding van het paspoort, illegale opsluiting, verkrachting en fysiek geweld;
- erkennen dat, hoewel staten die partij zijn bij het verdrag kunnen weigeren banen aan te bieden aan niet-staatsburgers zonder werkvergunning, alle personen recht hebben op het genot van arbeids- en werknemersrechten, met inbegrip van de vrijheid van vergadering en vereniging, zodra een arbeidsovereenkomst is aangegaan totdat deze wordt beëindigd.

Een uitspraak van **de arbeidsrechtbank van Parijs** uit 2019 ([Conseil de Prud'Hommes de Paris van 17 december 2019 \(nr. RG F 17/10051\)](#)) is een bijzonder interessante juridische ontwikkeling over hoe antidiscriminatiewetgeving kan worden gebruikt om de rechten van ongedocumenteerde werknemers te doen gelden.

In september 2016 waren 25 ongedocumenteerde mannen van Malinese afkomst aan het werk op een sloopterrein toen een van de arbeiders van een onbeveiligde steiger viel. Toen hun werkgever weigerde de hulpdiensten te bellen en de werknemers van het terrein wegstuurde toen zij dat zelf deden, besloten de arbeiders een staking te beginnen en het terrein te bezetten. De arbeidsinspectie stelde tal van schendingen van arbeidsnormen en mensonwaardige arbeidsomstandigheden vast. Met de steun van de lokale vakbonden, in het bijzonder de CGT, stapten de arbeiders naar de arbeidsrechtbank (Conseil de Prud'hommes) om hun administratieve situatie te laten regulariseren en de betaling van achterstallige lonen te bekomen.

De CGT werkte in deze zaak samen met een gespecialiseerde socioloog en omschreef hoe de werknemers op basis van hun afkomst en irreguliere situatie moeilijkere en gevaarlijkere taken kregen toebedeeld. De *Défenseur des droits* (de Franse ombudsman) stelde ook een rapport op over de zaak, met daarin bewijzen van die systematische discriminatie in de organisatie van het werk. De arbeidsrechtbank erkende uiteindelijk dat de werkgever schuldig was aan "systematische discriminatie" van de arbeiders, en veroordeelde hem tot het betalen van een schadevergoeding aan de arbeiders.

Internationale arbeidsnormen die relevant zijn voor arbeidsmigranten

Uit het bovenstaande overzicht van VN-mensenrechtenverdragen blijkt weliswaar duidelijk dat arbeidsrechten mensenrechten zijn, maar de internationale arbeidsnormen die door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) zijn ontwikkeld, vormen een verdere leidraad op dit vlak.³¹ Als algemene regel gelden internationale arbeidsnormen voor alle werknemers, tenzij anders bepaald.

Alle EU-lidstaten hebben de acht fundamentele IAO-verdragen³² en het Verdrag betreffende de arbeidsinspectie (1947, nr. 81) geratificeerd, alsook een aantal andere relevante IAO-verdragen.³³ Alle EU-lidstaten behalve Roemenië hebben het Verdrag betreffende de gelijkheid van behandeling van vreemde arbeiders en eigen onderdanen voor de ongevalverzekering (1925, nr. 19) geratificeerd.³⁴

Voor de andere verdragen is het belangrijk eerst na te gaan of uw overheid het relevante IAO-verdrag heeft geratificeerd vooraleer u uw zaak ermee onderbouwt, hoewel een beperkte verwijzing ernaar hoe dan ook nuttig kan zijn aangezien de verdragen mondiale normen blijven op het vlak van fatsoenlijk werk, zelfs als ze niet onmiddellijk van toepassing zijn op nationaal niveau.

Hieronder staan twee tabellen:³⁵

- IAO-verdragen en -aanbevelingen die rechtstreeks of onrechtstreeks relevant zijn voor arbeidsmigranten in irreguliere situaties.
- Een overzicht van de belangrijkste rechten en besproken thema's, samen met IAO-instrumenten die relevante bepalingen omvatten en als basis dienden voor richtsnoeren van het bevoegde toezichthoudende IAO-orgaan.

31 Een nuttige hulpbron is het NORMALEX Information System on International Labour Standards dat hier raadpleegbaar is: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

32 [Verdrag betreffende de gedwongen of verplichte arbeid, 1930 \(nr. 29\)](#); [Verdrag betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948 \(nr. 87\)](#); [Verdrag betreffende de toepassing van de beginselen van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, 1949 \(nr. 98\)](#); [Verdrag betreffende gelijke beloning, 1951 \(nr. 100\)](#); [Verdrag betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid, 1957 \(nr. 105\)](#); [Verdrag betreffende discriminatie in arbeid en beroep, 1958 \(nr. 111\)](#); [Verdrag betreffende de minimumleeftijd, 1973 \(nr. 138\)](#); [Verdrag betreffende de ergste vormen van kinderarbeid, 1999 \(nr. 182\)](#).

33 Zie bv. de Internationale Arbeidsorganisatie, [The ILO and the EU, partners for decent work and social justice: Impact of ten years of cooperation](#) [De IAO en de EU, partners voor waardig werk en sociale rechtvaardigheid: de impact van tien jaar samenwerking, in het Engels], IAO-bureau, november 2012.

34 Voor meer informatie van de IAO betreffende sociale bescherming, zie IAO, [Intervention Model: For extending social protection to migrant workers in an irregular situation](#) [Interventiemodel ter uitbreiding van de sociale bescherming voor arbeidsmigranten in een irreguliere situatie, in het Engels], december 2021. De voorschriften beschrijven in welke mate ongedocumenteerde migranten rechten op sociale bescherming hebben uit hoofde van het internationale mensenrechtenkader, in het bijzonder met betrekking tot rechten die voortvloeien uit een vroegere dienstbetrekking, vergoedingen en uitkeringen in het geval van een arbeidsongeval, en het recht op gezondheid. Ze benadrukken het belang van de uitbreiding van de sociale bescherming voor arbeidsmigranten in een irreguliere situatie door middel van verschillende beleidsopties, waaronder regularisatie, de eenzijdige uitbreiding van de fundamentele sociale bescherming voor migranten in een irreguliere situatie, de sluiting en handhaving van bilaterale/multilaterale socialezekerheidsvereenkomsten of de opname van socialezekerheidsvoorzieningen in bilaterale arbeidsregelingen en bijkomende complementaire maatregelen. Zie ook: IAO, [Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners](#) [Uitbreiding van de sociale bescherming voor arbeidsmigranten, vluchtelingen en hun gezin: gids voor beleidsmakers en veldwerkers, in het Engels], 2021.

35 De vermelde tabellen zijn afkomstig uit IAO, [Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and preventing irregular labour migration: A compendium](#) [Bescherming van de rechten van arbeidsmigranten in irreguliere situaties en het voorkomen van irreguliere arbeidsmigratie: een compendium, in het Engels], 2021.

IAO-verdragen en -aanbevelingen die rechtstreeks of onrechtstreeks relevant zijn voor arbeidsmigranten in irreguliere situaties

Specifieke thematische categorie	Verdrag of aanbeveling, protocol of verklaring
Arbeidsmigranten	<ul style="list-style-type: none"> Verdrag betreffende migrerende arbeiders (herzien), 1949 (nr. 97) Aanbeveling betreffende migrerende arbeiders (herzien), 1949 (nr. 86) Verdrag betreffende misstanden bij migratie alsmede de bevordering van de gelijkheid van kansen en behandeling van migrerende werknemers, 1975 (nr. 143) Aanbeveling betreffende migrerende werknemers, 1975 (nr. 151)
Instrumenten met specifieke bepalingen inzake arbeidsmigranten	<ul style="list-style-type: none"> Verdrag betreffende de gelijkheid van behandeling van vreemde arbeiders en eigen onderdanen voor de ongevallenverzekering, 1925 (nr. 19) Verdrag betreffende de prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten, 1964 [Tabel I gewijzigd in 1980] (nr. 121) Aanbeveling inzake nationale socialebeschermingsniveaus, 2012 (nr. 202) Verdrag betreffende particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, 1997 (nr. 181) Aanbeveling betreffende particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, 1994 (nr. 188) Verdrag betreffende huishoudelijk personeel, 2011 (nr. 189) Aanbeveling betreffende huishoudelijk personeel, 2011 (nr. 201) Verdrag betreffende het uitbannen van geweld en pesterijen op de werkvloer, 2019 (nr. 190) Aanbeveling betreffende het uitbannen van geweld en pesterijen op de werkvloer, 2019 (nr. 206) Aanbeveling betreffende de overgang van de informele naar de formele economie, 2015 (nr. 204) Aanbeveling betreffende de werkgelegenheid en het waardig werk voor de vrede en de weerbaarheid, 2017 (nr. 205)
Fundamentele beginselen en rechten op werk	<ul style="list-style-type: none"> Verdrag betreffende de gedwongen of verplichte arbeid, 1930 (nr. 29) Protocol van 2014 bij het Verdrag betreffende de gedwongen arbeid, 1930 Verdrag betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid, 1957 (nr. 105) Verdrag betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948 (nr. 87) Verdrag betreffende de toepassing van de beginselen van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, 1949 (nr. 98) Verdrag betreffende de minimumleeftijd (nr. 138) Verdrag betreffende de ergste vormen van kinderarbeid, 1999 (nr. 182) Verdrag betreffende discriminatie in arbeid en beroep, 1958 (nr. 111) Aanbeveling betreffende discriminatie in arbeid en beroep, 1958 (nr. 111) <p>• IAO-verklaring betreffende de fundamentele principes en rechten op het werk en de bijbehorende follow-up</p>

Specifieke thematische categorie	Verdrag of aanbeveling, protocol of verklaring
Bestuursinstrumenten	<ul style="list-style-type: none"> Verdrag betreffende de arbeidsinspectie, 1947 (nr. 81) Verdrag betreffende de arbeidsinspectie in de landbouw, 1969 (nr. 129) Verdrag betreffende werkgelegenheidspolitiek, 1964 (nr. 122) Aanbeveling betreffende werkgelegenheidspolitiek (aanvullende bepalingen), 1984 (nr. 169) Verdrag betreffende tripartite raadplegingsprocedures ter bevordering van de tenuitvoerlegging van internationale arbeidsnormen, 1976 (nr. 144)
Algemeen toepasselijke instrumenten	<ul style="list-style-type: none"> Verdrag betreffende de bescherming van het loon, 1949 (nr. 95) Verdrag betreffende de vaststelling van minimumlonen, 1970 (nr. 131) Verdrag betreffende arbeidsvoorwaarden voor plantagearbeiders, 1958 (nr. 110) Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap, 2000 (nr. 183) Verdrag betreffende werk in de visserijsector, 2007 (nr. 188) Verdrag betreffende de gezondheid en veiligheid op het werk, 1981 (nr. 155) Verdrag betreffende het stimuleringskader voor de gezondheid en veiligheid op het werk, 2006 (nr. 187) Verdrag betreffende de veiligheid en gezondheid in het bouwbedrijf, 1988 (nr. 167)
<p>Bron: IAO, <i>Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and preventing irregular labour migration: A compendium [Bescherming van de rechten van arbeidsmigranten in irreguliere situaties en het voorkomen van irreguliere arbeidsmigratie: een compendium, in het Engels]</i>, 2021.</p>	

Cruciale kwesties voor arbeidsmigranten in een irreguliere situatie behandeld in de IAO-normen

Cruciale kwestie	Bescherming en rechten	IAO-norm
Fundamentele rechten	<ul style="list-style-type: none"> Eerbiediging van de fundamentele mensenrechten van alle arbeidsmigranten Vrijwaring van dwangarbeid en kinderarbeid, non-discriminatie in arbeid en beroep, vrijheid van vereniging en effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen 	C143 C29/105/P29 C100/111; C87/98 C138/182
Geweld en intimidatie	<ul style="list-style-type: none"> Geweld en intimidatie op het werk moeten aan bod komen in het relevante nationale beleid, ook op het gebied van migratie Bescherming tegen geweld en intimidatie op het werk, door middel van wetgevende en andere maatregelen, van arbeidsmigranten, en in het bijzonder vrouwelijke arbeidsmigranten, ongeacht hun migratiestatus, in landen van herkomst, doorreis en bestemming Bescherming tegen alle vormen van misbruik, intimidatie en geweld (huishoudelijk personeel) 	C190/R206 C189
Gelijkheid van behandeling en rechten die voortvloeien uit een vroegere dienstbetrekking	<ul style="list-style-type: none"> Gelijke behandeling, ook voor gezinsleden, op het vlak van rechten die voortvloeien uit een vroegere dienstbetrekking met betrekking tot achterstallig loon, met inbegrip van normaliter verschuldigde ontslagvergoedingen; verschuldigde socialezekerheidsbijdragen en uitkeringen (inclusief arbeidsongevallen), vakbondslidmaatschap en de uitoefening van vakbondsrechten 	C143/R151

Cruciale kwestie	Bescherming en rechten	IAO-norm
Loonbescherming	<ul style="list-style-type: none"> Regelmatige uitbetaling van lonen; volledige en snelle eindafrekening van alle lonen binnen een redelijke termijn, bij beëindiging van de dienstbetrekking, ook voor huishoudelijk personeel Recht op uitbetaling van uitstaand loon voor verrichte arbeid bij het verlaten van het land, met inbegrip van normaliter verschuldigde ontslagvergoeding, ongeacht de status 	C95/C189 C151
Vaststelling van het minimumloon	<ul style="list-style-type: none"> Bij de vaststelling van het minimumloon moet rekening worden gehouden met het beginsel van gelijke behandeling, ook voor huishoudelijk personeel, voor wie het loon moet worden vastgesteld zonder discriminatie op basis van geslacht. 	C131/C189
Arbeidsongevallen en toegang tot gezondheidszorg	<ul style="list-style-type: none"> Gelijke behandeling, zonder verblijfsvoorwaarden, van onderdanen en buitenlandse werknemers en hun gezinnen door elke ratificerende lidstaat, op het vlak van vergoeding bij arbeidsongevallen Gelijke behandeling van onderdanen en niet-onderdanen op het vlak van invaliditeitsuitkeringen Recht op invaliditeitsuitkeringen bij het verlaten van het land van tewerkstelling, ongeacht de status Al wie dat nodig heeft, moet toegang hebben tot essentiële gezondheidszorg. Strategieën voor de uitbreiding van de sociale zekerheid moeten steun garanderen voor achtergestelde groepen en mensen met bijzondere behoeften Uitbreiding van de sociale bescherming voor arbeidsmigranten in de informele economie 	C19/C121 R151 R202 R204
Gezondheid en veiligheid op het werk	<ul style="list-style-type: none"> Gezondheid en veiligheid op het werk Recht van alle werknemers op een veilige en gezonde werkomgeving Huishoudelijk personeel heeft recht op een veilige en gezonde werkomgeving Alle passende maatregelen moeten worden genomen ter voorkoming van bijzondere gezondheidsrisico's waaraan arbeidsmigranten kunnen worden blootgesteld. 	C155 C189 R151

Cruciale kwestie	Bescherming en rechten	IAO-norm
Eerlijke aanwerving	<ul style="list-style-type: none"> Bescherming van arbeidsmigranten die huishoudelijk werk verrichten tegen frauduleuze en malafide aanwervingspraktijken door particuliere uitzendbureaus 	C189
	<ul style="list-style-type: none"> Bescherming van arbeidsmigranten tegen frauduleuze en malafide praktijken door particuliere particuliere uitzendbureaus –bemiddelingshonoraria en gerelateerde kosten mogen niet rechtstreeks of onrechtstreeks ten laste van de werknemer komen 	C181
	<ul style="list-style-type: none"> Honoraria die worden aangerekend door particuliere particuliere uitzendbureaus worden niet afgetrokken van de vergoeding van huishoudelijk personeel 	C189
Arbeidsinspectie	<ul style="list-style-type: none"> De arbeidsinspecties hebben als primaire taak toe te zien op de naleving van bepalingen inzake arbeidsvoorwaarden en de bescherming van werknemers (firewall tussen arbeidsinspectie en immigratiehandhaving) 	C81/C129
Toegang tot de rechter	<ul style="list-style-type: none"> De zaak voor de bevoegde instantie brengen en gelijke behandeling op het vlak van rechtsbijstand. 	C143/R151
	<ul style="list-style-type: none"> Doeltreffende toegang tot rechtbanken, tribunalen of andere mechanismen voor geschillenbeslechting onder voorwaarden die niet minder gunstig zijn dan die welke voor werknemers in het algemeen gelden. Doeltreffende en toegankelijke klachtenmechanismen. 	C189
	<ul style="list-style-type: none"> Alle slachtoffers van dwangarbeid of verplichte arbeid moeten, ongeacht hun aanwezigheid of verblijfsstatus op het nationale grondgebied, toegang hebben tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen, zoals schadevergoeding De wettelijke uitoefening van rechten als ingezetene kan geen reden zijn voor niet-verlenging van de verblijfsvergunning of voor verwijdering, en mag niet worden belemmerd door te dreigen met dergelijke maatregelen. 	C29/R203 R151
Bescherming bij uitzetting	Ontheffing van uitzettingskosten – recht op beroep (dat de uitvoering van het uitzettingsbevel moet opschorten); rechtsbijstand	C143/R151

Cruciale kwestie	Bescherming en rechten	IAO-norm
Irregulariteit en verlies van werk	<p>Verlies van werk mag niet leiden tot automatisch verlies van de verblijfsvergunning, met een gelijke behandeling op het vlak van ander werk, bijstand en omscholing; beroep tegen ontslag</p> <p>Voldoende tijd om ander werk te zoeken of definitieve beslissing af te wachten, in geval van beroep tegen ontslag</p> <p>Een arbeidsmigrant die op reguliere basis is toegelaten op het grondgebied mag niet worden uitgezet wegens gebrek aan middelen of de toestand van de arbeidsmarkt</p>	C143/R151
<p>Bron: IAO, <i>Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and preventing irregular labour migration: A compendium [Bescherming van de rechten van arbeidsmigranten in irreguliere situaties en het voorkomen van irreguliere arbeidsmigratie: een compendium, in het Engels], 2021</i></p>		

Firewalls, doeltreffende klachtenmechanismen en veilige aangifte³⁶

Het **IAO-verdrag betreffende de arbeidsinspectie (C81)** bepaalt in artikel 3 dat de werking van het systeem van arbeidsinspectie ertoe strekt:

- de naleving te verzekeren van wettelijke bepalingen inzake arbeidsvoorwaarden en de bescherming van werknemers bij de uitoefening van hun werkzaamheden, zoals bepalingen inzake werkuren, lonen, veiligheid, gezondheid en welzijn, tewerkstelling van kinderen en jongeren, en daarmee samenhangende zaken, voor zover dergelijke bepalingen afdwingbaar zijn door arbeidsinspecteurs;
- technische informatie en advies te verlenen aan werkgevers en werknemers over de meest doeltreffende manieren om aan de wettelijke bepalingen te voldoen;
- de bevoegde instantie op de hoogte te stellen van gebreken of misbruiken die niet specifiek onder de bestaande wettelijke bepalingen vallen.

Eventuele andere taken van de arbeidsinspecteurs mogen geen belemmering vormen voor de vervulling van hun primaire taak en mogen op geen enkele wijze afbreuk doen aan het gezag en de onpartijdigheid die van de inspecteurs vereist zijn in hun betrekkingen met werkgevers en werknemers.

Daarnaast, en hoewel er uitzonderingen kunnen bestaan in nationale wet- en regelgeving, moeten de arbeidsinspecteurs, “de bron van elke klacht waarbij een gebrek of inbreuk op de wettelijke bepalingen te hunner kennis wordt gebracht” als strikt vertrouwelijk behandelen (artikel 15).

De Commissie van deskundigen voor de naleving van verdragen en aanbevelingen van de IAO heeft benadrukt dat het toekennen van taken aan arbeidsinspecteurs ter handhaving van de immigratiewetgeving in strijd is met hun primaire taak om toe te zien op de naleving van wettelijke bepalingen inzake arbeidsvoorwaarden en de bescherming van werknemers, en hun relatie met werknemers ondermijnt.³⁷

³⁶ Grotendeels overgenomen en bijgewerkt uit PICUM, [Een werknemer is een werknemer: het garanderen van de toegang tot gerechtigheid voor ongedocumenteerde arbeidsmigranten](#), 2020.

³⁷ Artikel 3 [Verdrag betreffende de arbeidsinspectie, 1947 \(nr. 81\)](#). Zie ook artikel 15. Zie bijvoorbeeld: Commissie van deskundigen van de IAO, [Report on the Application of International Labour Standards \(Conventions and Recommendations\): General Report and observations concerning particular countries](#) (Rapport over de toepassing van internationale arbeidsnormen (verdragen en aanbevelingen): algemeen rapport en opmerkingen met betrekking tot bepaalde landen, in het Engels), februari 2017; IAO, Promoting Fair Migration. General survey concerning the migrant workers instruments, [Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations \(CEACR\), Report III \(Part 1B\) ILC 105th session](#) [IAO, Bevordering van eerlijke migratie. Algemeen overzicht van de instrumenten van arbeidsmigranten, verslag van de Commissie van deskundigen over de toepassing van verdragen en aanbevelingen (CEACR), Verslag III (Deel 1B) 105^{de} sessie van de IAC, in het Engels], 2016; IAO, [General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture. ILC 106th Session, 2017. Report III \(Part 1B\)](#) [Algemeen overzicht van de instrumenten voor veiligheid en gezondheid op het werk met betrekking tot het stimuleringskader, de bouw, mijnbouw en landbouw. 106^{de} sessie van de IAC, 2017. Verslag III (Deel 1B), in het Engels]; [Resolution concerning fair and effective labour migration governance – ILC 2017](#) [Resolutie inzake een eerlijk en effectief bestuur op het gebied van arbeidsmigratie – IAC 2017, in het Engels]; Internationale arbeidsconferentie 2017 – verslag [Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape](#) [Het aanpakken van bestuurlijke uitdagingen in een veranderend arbeidsmigratielandschap, in het Engels], april 2017; Internationale Arbeidsorganisatie [Non-binding general principles and operational guidelines for fair recruitment](#) [Niet-bindende algemene beginselen en operationele richtlijnen voor eerlijke werving, in het Engels], 2016; Internationaal Arbeidsbureau, [Labour Inspection – General Survey](#) [Arbeidsinspectie – Algemeen overzicht, in het Engels] 2006.

Verschillende andere internationale en regionale instanties, richtlijnen en studies erkennen dit probleem in toenemende mate en bevelen aan om de nodige beschermingsmaatregelen in te voeren.³⁸ In de [Political Declaration on the Implementation of the United Nations Global Plan of Action to Combat Trafficking in Persons](#) [Politieke verklaring over de tenuitvoerlegging van het wereldwijde actieplan van de Verenigde Naties ter bestrijding van mensenhandel, in het Engels] van 2021, zoals aangenomen door de Algemene Vergadering van de VN op 22 en 23 november, wordt bijvoorbeeld gesteld dat er “firewalls moeten komen tussen immigratiecontroles en arbeidsinspecties, en/of dat arbeidsinspecties zodanig moeten worden uitgevoerd dat zij mogelijke slachtoffers van mensenhandel geen angst inboezemen voor immigratiediensten of voor strafbare feiten.” (par. 28).

Zoals hierboven benadrukt, wordt het recht op beschikbare, toegankelijke en doeltreffende klachtenmechanismen en veilige aangifte voor ongedocumenteerde werknemers ook steeds meer erkend als een EU-beleidsprioriteit voor de tenuitvoerlegging van de ‘EU-richtlijn inzake sancties tegen werkgevers, de ‘EU-richtlijn inzake slachtoffers’, de ‘EU-richtlijn inzake de bestrijding van mensenhandel’ en de EU-arbeidswetgeving.³⁹

³⁸ Een scheiding tussen arbeidsautoriteiten en immigratiehandhaving werd ook sterk aanbevolen door verschillende instanties van de VN, de IAO, de OVSE en de Raad van Europa, waaronder het [Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration](#) [Mondiaal pact inzake veilige, ordelijke en reguliere migratie, in het Engels] van de Algemene Vergadering van de VN, 73/195, 2020; het [rapport](#) met betrekking tot onder andere een agenda voor 2035 van de speciaal rapporteur van de VN; IVDV [Algemene aanbeveling](#) nr. 26 inzake vrouwelijke arbeidsmigranten, 5 december 2008; Office of the Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings at the OSCE, An Agenda for Prevention: Trafficking for Labour Exploitation, 2011, p.12; [ECRI General Policy Recommendation 16](#) [Algemene beleidsaanbeveling nr. 16 van de ECRI, in het Engels]; en op EU-niveau door de mededeling van de Commissie over de toepassing van Richtlijn 2009/52/EG (COM (2021) 592 final, 29 september 2021); de [resolutie](#) van het Europees Parlement van 14 januari 2014 over doeltreffende arbeidsinspecties als middel om de arbeidsomstandigheden in Europa te verbeteren (2013/2112(INI)); zie ook het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA), [Protecting migrants in an irregular situation from labour exploitation: Role of the Employers’ Sanctions Directive](#) [Irreguliere migranten beschermen tegen arbeidsuitbuiting: rol van de richtlijn inzake sancties tegen werkgevers, in het Engels], 2021; FRA, [Aanhouding van migranten in een ongedocumenteerde situatie – overwegingen inzake de grondrechten](#), 2014. Het werk van de Groep van deskundigen inzake actie tegen mensenhandel bij het toezicht op het Verdrag van de Raad van Europa inzake bestrijding van mensenhandel is ook uiterst relevant, hun 3^{de} toezichtronde was bijvoorbeeld gericht op toegang tot rechtsmiddelen, ook voor ongedocumenteerde werknemers. Zie ook GRETA, [Compendium of good practices in addressing trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation](#) [Compendium van goede praktijken bij de bestrijding van mensenhandel met het oog op arbeidsuitbuiting, in het Engels], 2020.

³⁹ Merk op dat er ook een doeltreffend klachtenmechanisme vereist is voor seizoenarbeiders, krachtens artikel 25 van de [richtlijn betreffende seizoenarbeiders](#) (2014/36/EU).

Slotopmerkingen

Ongedocumenteerde werknemers hebben een aantal individuele rechten – als mensen, als werknemers en als slachtoffers van een misdrijf – die voortvloeien uit verschillende wettelijke kaders op verschillende niveaus.

Op basis van de analyse hierboven moeten deze rechten op zijn minst het volgende omvatten:

- gelijke behandeling op het vlak van beloning (op zijn minst het toepasselijke minimumloon);
- gezonde en veilige werkomstandigheden, ook op het vlak van beperking van de arbeidsduur en het recht op dagelijkse en wekelijkse rusttijden;
- transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden;
- betaalde vakanties en ouderschapsverlof;
- bescherming tegen onrechtmatig ontslag;
- doeltreffende en toegankelijke klachtenmechanismen en gerechtelijke procedures;
- betaling van verschuldigde lonen en salarissen, met inbegrip van beperkte dekking door staatsgarantiemechanismen bij insolventie van de werkgever;
- betaling van schadevergoedingen en invaliditeitsuitkeringen bij arbeidsongevallen;
- non-discriminatie op het vlak van kansen en voorwaarden op het werk, op zijn minst op grond van geslacht, ras of nationale herkomst, seksuele geaardheid, godsdienst of overtuiging, leeftijd of handicap;
- specifieke beschermingsmaatregelen en beperkingen inzake kinderarbeid;
- specifieke beschermingsmaatregelen, diensten en schadevergoedingen voor slachtoffers van geweld, criminele arbeidsuitbuiting, dwangarbeid en mensenhandel of andere misdaden.

Deze wettelijke kaders leggen ook tal van verplichtingen op aan overheden, werkgevers en hoofd- en intermediaire aannemers, en leggen mechanismen vast voor aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid.

Het blijft een enorme uitdaging om werkgevers en bedrijven aansprakelijk te houden voor schendingen van de rechten van ongedocumenteerde werknemers, die stelselmatig deel blijven uitmaken van het bedrijfsmodel van veel sectoren.

In tal van EU-lidstaten wordt in de burgerlijke rechtbank en arbeidsrechtbank alleen de identiteit gecontroleerd, en niet de werkvergunning. In de praktijk geven deze rechtbanken ongedocumenteerde werknemers niet aan bij de immigratiediensten als bekend is dat de werknemer een irreguliere status heeft.⁴⁰ Toch blijven er grote belemmeringen bestaan voor

⁴⁰ Voor voorbeelden zie PICUM, [Een werknemer is een werknemer: het garanderen van de toegang tot gerechtigheid voor ongedocumenteerde arbeidsmigranten](#), 2020; Migrant Justice Institute, [Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A global study of promising initiatives](#) [Toegang van arbeidsmigranten tot de rechter bij loondiefstal: een algemene studie van veelbelovende initiatieven, in het Engels], 2021.

ongedocumenteerde werknemers om klachten in te dienen, deel te nemen aan procedures en verschuldigde lonen en vergoedingen daadwerkelijk te verkrijgen via de rechter.

Naast de moeilijkheden waarmee elke werknemer wordt geconfronteerd om zijn rechten te doen gelden via formele klachtenmechanismen, ondervinden arbeidsmigranten als cruciale problemen onder meer de bewijslast en moeilijkheden om bewijs te leveren van een niet-aangegeven dienstbetrekking en het aantal schendingen van rechten, evenals het gebrek aan waarborgen om ervoor te zorgen dat de uitoefening van arbeidsrechten niet zal leiden tot verlies van verblijfsstatus, immigratiehandhaving en andere vergeldingsmaatregelen en negatieve gevolgen. Dit is met name problematisch in de omgang met arbeidsinspecties. Het ontnemt arbeidsmigranten niet alleen een belangrijk mechanisme om arbeidsbetrekkingen te bewijzen voor burgerlijke vorderingen, maar ontzegt hen ook toegang tot buitengerechtelijke klachtenmechanismen van arbeidsinspecties.

De internationale en Europese wettelijke kaders bieden enkele mogelijke oplossingen voor dit probleem en het wordt steeds meer erkend in beleidsrichtsnoeren en debatten, maar voorbeelden van vereiste beschermingsmaatregelen blijven in de praktijk schaars en verdere waarborgen dringen zich op.⁴¹

Niettemin is deze gids bedoeld om alle belanghebbenden bewust te maken van de toepasselijke wettelijke kaders ter bescherming van de rechten van ongedocumenteerde werknemers. Wij hopen dat deze kennis kan dienen ter ondersteuning van werknemersorganisaties, onderhandelingen en pleitbezorging voor hervorming van wetten en procedures. En niet in het minst, van individuele en strategische rechtszaken via formele klachtenmechanismen – waaronder de arbeidsrechtbank en de burgerlijke rechtbank – wanneer dat veilig is en in het belang van de betrokken individuele werknemers.

⁴¹ Voor voorbeelden zie PICUM, [Een werknemer is een werknemer: het garanderen van de toegang tot gerechtigheid voor ongedocumenteerde arbeidsmigranten](#), 2020; Migrant Justice Institute, [Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A global study of promising initiatives](#) [Toegang van arbeidsmigranten tot de rechter bij loondiefstal: een algemene studie van veelbelovende initiatieven, in het Engels], 2021.

Lijst van EU-richtlijnen

Kaderrichtlijn inzake gezondheid en veiligheid op het werk (89/391/EEG)	23
Richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep (2000/78/EG)	26
Richtlijn inzake de bestrijding van mensenhandel	21
Richtlijn inzake de insolventie van de werkgever	22
Richtlijn inzake sancties tegen werkgevers (2009/52/EG)	16
Richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (EU) (2019/1152)	30
Arbeidstijdenrichtlijn (2003/88/EG)	28
Richtlijn inzake de schadeloosstelling van slachtoffers (2004/80/EG)	37
Richtlijn inzake de verblijfstitel 2004/81/EG)	18
Richtlijn inzake deeltijdarbeid (97/81/EG)	35
Richtlijn inzake gezondheid en veiligheid bij arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeidsbetrekkingen (91/383/EEG)	36
Richtlijn inzake het evenwicht tussen werk en privéleven (EU) (2019/1158)	32
Richtlijn inzake jongeren op het werk (94/33/EG)	33
Richtlijn inzake ouderschapsverlof (2010/18/EU)	31
Richtlijn inzake rassengelijkheid (2000/43/EG)	27
Richtlijn inzake schriftelijke verklaringen (91/533/EEG)	29
Richtlijn inzake slachtoffers (2012/29/EU)	19
Richtlijn inzake uitzendkrachten (2008/104/EG)	34
Richtlijn inzake werknemers tijdens de zwangerschap (92/85/EEG)	24



PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS

Rue du Congrès / Congresstraat 37-41, post box 5
1000 Brussels

Belgium

Tel: +32/2/210 17 80

Fax: +32/2/210 17 89

info@picum.org

www.picum.org