



openbaar
ministerie

Auditoraat-generaal bij het arbeidshof te Gent

Opening gerechtelijk jaar
2018 – 2019
4 september 2018

9000 Gent, Savaanstraat 11 bus 202

www.openbaarministerie.be

INHOUDSTAFEL

- I. De rechtsbedeling in het rechtsgebied tijdens het jaar 2017, verslag door de heer Erwin Dericourt, procureur-generaal bij het hof van beroep te Gent
- II. **50 jaar cao-wet: baken in onzekere tijden. Een blik vanuit de Nationale Arbeidsraad.**
Uiteenzetting van de heer Paul Windey, voorzitter van de N.A.R.
- III. Rouwhulde
- IV. Bijlagen: statistieken en grafieken

I. DE RECHTSBEDELING IN HET RECHTSGEBIED TIJDENS HET JAAR 2017

Mijnheer de Eerste Voorzitter,
Geachte genodigden in al uw titels en graden,
Beste collega's,

Onze administratieve diensten hebben opnieuw hun uiterste best gedaan om het nodige cijfermateriaal over de rechtsbedeling in het rechtsgebied Gent te verzamelen en overzichtelijk te presenteren. Ik ben ze hiervoor uitermate dankbaar.

U zal alle cijfermateriaal terugvinden in de schriftelijke neerslag van deze openingszitting evenals op de website van het openbaar ministerie.

Sta mij evenwel toe vandaag mijn tussenkomst te beperken tot een synthese van al dat cijfermateriaal en onze genodigden dus niet te overladen met percentages tot na de komma. Het zou de aandacht van ons allen, zelfs van uw dienaar, veel te hard op de proef stellen in de wetenschap dat we zo dadelijk nog een boeiende uiteenzetting van onze gastspreker tegoed hebben.

*

1. Het arbeidshof

Naar goede gewoonte wens ik te starten met de statistische gegevens van het arbeidshof en in de eerste plaats de instroom van uw hof.

Naast een beperkt aantal eenzijdige verzoekschriften en verzoekschriften tot rechtsbijstand werden er in 2017 voor de beide afdelingen samen 561 nieuwe zaken ingeschreven. In de afdeling Brugge ging het om 226 nieuwe zaken, in de afdeling Gent om 335. Er is dus sprake van een lichte daling van het aantal dossiers in beide afdelingen (ca. 4 %).

Het aantal inschrijvingen in de sector van de arbeidsovereenkomsten vertoont in de afdeling Brugge een lichte daling, zowel voor de arbeiderscontracten als voor de bediendecontracten; in de afdeling Gent is er daarentegen in die materies een lichte stijging waar te nemen.

Inzake de collectieve schuldenregeling is er in de beide afdelingen een substantiële daling van het aantal zaken. De teller staat thans op 108 zaken.

Het aantal zaken arbeidsongevallen en beroepsziekten bleef nagenoeg gelijk.

Wat de uitkeringen van de sociale zekerheid betreft, is er een status quo van 110 zaken in de geschillen over de rechten van de sociaal verzekerde. Ook in de geschillen met betrekking tot de bijdragen werkgevers is er een status quo in de afdeling Brugge; in de afdeling Gent is er een verwaarloosbare daling.

Het aantal geschillen over de rechten en plichten van zelfstandigen is ongeveer verdubbeld, maar het betreft nog steeds slechts 23 dossiers.

Tot slot kan ik nog melden dat het aantal hogere beroepen in de materies tegemoetkoming aan gehandicapten en sociale reclassering een daling van 50 % vertoont.

Zo kom ik tot de uitstroom.

In 2017 werden 614 zaken afgehandeld; in 2016 waren het er 716. Uw hof verleende 597 eindarresten, voorts waren er een aantal weglatingen van de algemene rol. Tevens werden er 99 tussenarresten geveld.

Wat het optreden van openbaar ministerie bij het arbeidshof betreft, werd berekend dat het 85 zittingen van het arbeidshof bijgewoond heeft en naar aanleiding daarvan 127 mondelinge en 102 schriftelijke adviezen uitgebracht heeft.

Op 1 januari 2018 bleven er nog 681 zaken te beslechten, een daling van ca. 7 % ten opzichte van 1 januari 2017, een positieve evolutie.

*

Wat de strafzaken van het auditoraat-generaal betreft, is er sprake van een status quo in het aantal correctionele beroepen maar een halvering van het aantal voorstellen tot het instellen van hoger beroep.

Het aantal gedagvaarde zaken alsook het aantal te dagvaarden personen kende een forse daling, maar dat is het gevolg van het monitoren van de doorlooptijden en het wegwerken van de “stock” aan dossiers in 2016; hierdoor bedroeg het aantal nog te behandelen dossiers eind 2017 slechts 21.

Daarentegen verdubbelde het aantal schriftelijke conclusies door de stijgende complexiteit van de correctionele dossiers. Er wordt gewerkt met een conclusiekalender die vaak vóór de inleidingszitting, in onderling overleg tussen partijen, overeengekomen wordt en op de inleidingszitting door de griffier op het zittingsblad geacteerd wordt. Deze werkwijze heeft als voordeel repetitieve vragen tot uitstel te voorkomen en op die manier de doorlooptijd van de dossiers te reduceren.

Het hof van beroep leverde 91 correctionele eindarresten af, een stijging van ca. 10% ten opzichte van 2016.

Het aantal door de Kamer van inbeschuldigingstelling behandelde dossiers steeg eveneens licht en leidde tot 23 vorderingen van het openbaar ministerie.

*

2. De arbeidsrechtbank

De daling van de instroom aan dossiers op de arbeidsrechtbank is van een andere grootorde:

- inzake de collectieve schuldenregeling werden er slechts 3.231 zaken ingeleid, een daling van bijna 4%

- in de andere materies was er een daling met 4.522 zaken en werden er slechts 6.693 nieuwe zaken aanhangig gemaakt.

De daling treft het aantal inschrijvingen inzake arbeidsovereenkomsten, zowel wat de bediendecontracten als de arbeiderscontracten betreft.

Het aantal inschrijvingen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten is gedaald met 8 %, het aantal geschillen over de rechten van de sociaal verzekerde met meer dan 9 % en – vooral – het aantal zaken over de bijdragen voor werknemers met 68% (van 6.057 naar 1.933 zaken); enkel de zaken over de bijdragen van zelfstandigen kenden een stijging met ca. 8%.

Een daling van meer dan 15 % werd vastgesteld in het aantal zaken tegemoetkomingen aan gehandicapten en sociale reclassering.

Inzake de voorbereidende procedure beschermde werknemer bleef het aantal zaken status quo.

Er werden ook 37 eenzijdige verzoekschriften over vorderingen voor rechtsbijstand en 18 eenzijdige verzoekschriften conform artikel 1025 van het Gerechtelijk Wetboek ingeschreven. Er waren ook 26 vorderingen in kort geding.

Wat het aantal afgehandelde zaken betreft, kunnen de volgende cijfers worden meegedeeld:

- inzake collectieve schuldenregeling werden 23.541 beschikkingen of vonnissen uitgesproken, een stijging met meer dan 11 % ten opzichte van 2016
- in de andere materies werden er door middel van eindvonnis, afstand, doorhaling of weglating 7.719 zaken afgehandeld, een daling van meer dan 33 %.

Het openbaar ministerie heeft 619 schriftelijke en 3.054 mondelinge adviezen uitgebracht.

In de “klassieke” materies bleven er nog 8.848 zaken te behandelen; inzake collectieve schuldenregeling is een dergelijke eindafrekening niet mogelijk vermits in één zaak meerdere beslissingen kunnen getroffen worden en dergelijke dossiers meestal slechts na vele jaren als afgehandeld kunnen beschouwd worden.

*

Tot slot nog een woordje over de werkzaamheden van het arbeidsauditoraat waar 3.838 nieuwe zaken geopend werden, wat een daling van meer dan 11 % vertegenwoordigt.

Het aantal gedagvaarde zaken bedroeg 17 in politiezaken en 189 in correctionele zaken.

De politierechtbanken velden 18 vonnissen en de correctionele rechtbanken 231.

1.876 zaken werden naar de administratie voor administratieve geldboeten doorgestuurd, een lichte daling van 3,45 % ten opzichte van 2016.

177 zaken werden afgehandeld bij minnelijke schikking.

Tot slot verdient nog het aantal nieuw geopende SUO-dossiers een vermelding: door middel van strafuitvoeringsonderzoeken kon een bedrag van 110.988,18 euro geïnd worden.

Tot daar, mijnheer de Eerste Voorzitter, mijn korte toelichting bij de statistieken die Uw Hof aanbelangen.

*

Sta mij toe thans onze gastspreker te introduceren. Hij is u allen allicht bekend. Paul WINDEY is licentiaat in de rechten en in de politieke wetenschappen, maar heeft ook een baccalaureaat filosofie behaald.

Hij is zijn professionele loopbaan begonnen als onderzoeker aan het HIVA te Leuven, was jeugdconsulent bij het Jongeren Advies Centrum te Aalst en vervolgens juridisch adviseur bij het ACV. Sedert 1985 is hij ambtenaar bij het Ministerie van Tewerkstelling. In de periode 1991-1995 was hij sociaal attaché bij de Permanente Vertegenwoordiging van België bij de Europese Unie, waar hij een aantal belangrijke Europese richtlijnen mee onderhandelde (Europese Ondernemingsraden, Arbeidstijd, Bescherming van jongeren en zwangere vrouwen). In de periode 1995-1998 was hij expert arbeidsrecht bij de Europese Commissie.

Sinds 1998 is hij voorzitter van de Nationale Arbeidsraad, het overlegorgaan tussen vakbonden en werkgevers op federaal niveau voor de private sector. Deze instantie adviseert de overheid inzake werkgelegenheid, sociale zekerheid en arbeidsrecht. In de NAR worden ook intersectorale CAO's afgesloten, zoals de CAO's inzake brugpensioen, flexibiliteit, outplacement, tijdskrediet en privacy op het werk. De NAR speelt een belangrijke rol bij de uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord.

Hij is ook gastprofessor van diverse universiteiten in de materies arbeidsverhoudingen en sociaal beleid van de Europese Unie.

Tot slot, ook niet onbelangrijk: hij is tevens voorzitter van het Nationaal Pensioencomité.

Vandaag zal hij ons evenwel niet spreken over de pensioenwetgeving, maar wel over de Wet van 5 december 1968 op de Collectieve Arbeidsovereenkomsten die dit jaar zijn 60^e verjaardag viert. In het bijzonder zal hij de rol van de NAR daarbij als instelling en naar de CAO's toe nader belichten.

Mijnheer de Voorzitter,

Beste Paul, Ik geef je graag het woord.

II. 50 jaar CAO-Wet : Baken in onzekere tijden. Een blik vanuit de Nationale Arbeidsraad.

Paul WINDEY
Voorzitter Nationale Arbeidsraad

Beste Magistraten,
Geachte aanwezigen,

Ik ben heel graag ingegaan op de uitnodiging van uw Eerste Voorzitter Dooms en van Procureur-generaal Dernicourt.

Dit jaar vieren we de 50^e verjaardag van de CAO-Wet (5.12.1968), een van de fundamenteën van het sociaal overleg.

Deze verjaardag is een unieke gelegenheid om dieper in te gaan op de bijzondere betekenis van deze wet, en op de wijze waarop de sociale partners in de NAR hiermee omgaan. En ik kan U bij voorbaat al aangeven dat het sociaal overleg op federaal niveau dit instrument nog altijd zeer intens gebruikt en dat de resultaten daarvan mogen gezien worden. Ik ben blij en fier dat ik daar al enkele jaren (!) heb aan kunnen meewerken.

Ondanks de afwezigheid van de NAR op Twitter kan ik u verzekeren: sociaal overleg is niet dood!

Dat zeg ik graag luidop in deze plechtige zaal. Niet in het minst omdat jullie activiteit een wezenlijk sluitstuk vormt in ons stelsel van sociaal overleg: jullie vonnissen en arresten gaan –zoals de activiteiten van de NAR, voorbij aan de waan van de dag. Dag in dag uit recht spreken – conflicten beslechten op basis van afgesproken regels. Met kennis van zaken, en in een toch wel unieke samenstelling, waar vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers van de rechtbank deel uitmaken.

Dat is ook de reden waarom de Nationale Arbeidsraad de werking van de Arbeidsgerechten van bij het ontstaan van dichtbij opvolgt en niet heeft

geaarzeld om op cruciale momenten te herinneren aan de bestaansreden, de specifieke rol, de samenstelling en werking van de arbeidsgerechten.

Ik verwijs hiervoor naar de NAR-adviezen 1716(2009)¹ en 1741 (2010)² .

Wij hebben daarin gepleit voor efficiëntie en schaalvergroting, maar met behoud van autonomie en specialisatie binnen de eigenheid die de arbeidsgerechten kenmerkt:

- laagdrempelige toegang tot de rechtbank;
- bijzondere inbreng van rechters in sociale zaken die de band met de dagelijkse praktijk verzekeren;
- de aanwezigheid van een eigen openbaar ministerie, het arbeidsauditoraat, waardoor een kwalitatief hoogstaande rechtsbedeling voor de rechtzoekenden wordt gewaarborgd.

Dit zijn de basiswaarden waarmee we elke wijziging in het gerechtelijk landschap volgen en beoordelen.

De kernopdracht van sociale partners in de NAR ligt in diezelfde lijn: conflicterende belangen tussen werkgevers en werknemers verzoenen, door het zoeken naar compromissen, met de bedoeling die bekend te maken, te laten naleven, te ondersteunen en te verdedigen. De CAO is daarvan de emanatie in het dagelijks leven in de onderneming. Het is zowel een pijler als een instrument, maar ook het resultaat van het sociaal overleg.

Dat alles kreeg juridische vorm in de CAO-wet van 5 december 1968 en die pijler staat nog altijd als een rots in de branding.

Er is heel wat doctrine en commentaar op de juridische aspecten van de CAO-Wet , op de CAO's zelf en op de toepassing ervan. In dit huis kan ik daar weinig aan toevoegen...!

In België is er evenwel bijzonder weinig gepubliceerd over de inhoud, resultaten of evolutie van het sociaal overleg en het belang van CAO's daarbij. In de NAR werden tot nu toe 128 genummerde CAO's afgesloten, op niveau van de Paritaire comités worden er elk jaar zowat 5000 CAO's afgesloten en op ondernemingsvlak al evenveel. We beschikken dus wel over enkele cijfers, maar wat ze betekenen voor de betrokken partijen, wat

¹ <http://www.nar.be/ADVIES/advies-1716.pdf>

² <http://www.nar.be/ADVIES/advies-1741.pdf>

hun impact is op sociaal en economisch vlak: daar is relatief weinig over bekend en er wordt ook weinig onderzoek naar verricht. Dat lijkt me opportuun en zelfs wenselijk, maar is er helaas nog niet.

Ik wil jullie vandaag enkele aparte insteken meegeven over de aard van de CAO's in de NAR, met een bijzondere aandacht voor enkele CAO-werkzaamheden van de laatste 2 jaar. Ik wil daarbij aangeven dat de CAO-wet als instrument nog altijd een aangepast middel is voor het sociaal overleg, voor sociale vrede en om de arbeidsverhoudingen aan te passen aan de woelige omwentelingen van deze tijd.

Maar vooraleer daarop in te gaan wil ik toch enkele basisgedachten van het sociaal overleg in herinnering brengen.

Sociale dialoog : een middel en een doel op zichzelf.

In de meeste westerse landen is sociaal overleg institutioneel vooral uitgebouwd na WO II. Dat vond zijn oorsprong in het ontstaan van de Internationale Arbeidsorganisatie in 1919 als onderdeel van het Verdrag van Versailles. Door de Verklaring van Philadelphia in 1946 werden de basisbeginselen en doelstellingen van de ILO opgenomen in de UNO.³

Dat was ook de tijdsgeest en inspiratie voor het 'ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit' van 24 april 1944 dat de basis vormde voor ons Belgisch sociaal model met al zijn aspecten en ingrediënten.⁴

In diezelfde geest moet ook de Gemeenschappelijke verklaring over de productiviteit (1959) gezien worden.⁵

Op Europees niveau was van bij de aanvang een bijzondere rol weggelegd voor de sociale dialoog, maar het was pas in 1992 dat de sociale dialoog een echte erkenning en plaats kreeg in de Europese instellingen. Daar werden de rol en bevoegdheid van de Europese sociale partners opgenomen in het Verdrag, met een CAO-bevoegdheid die behoorlijk geïnspireerd is op de Belgische CAO-wet.⁶

³ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

⁴ <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/1944.pdf>

⁵ <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/1959.pdf>

⁶ <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/nl/sheet/58/sociale-dialoog>

In al deze instrumenten is sociale dialoog zowel een middel – instrument, maar evenzeer een doel op zichzelf, dat verankerd zit in internationale verdragen en in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (art. 151-156)⁷.

De NAR als instelling en als zoekplaats voor compromissen.

Voor institutioneel-juristen kan ik me beperken tot de verwijzing naar de NAR-Wet van 29 mei 1952.⁸ Deze wet kende sedertdien nauwelijks aanpassingen. De belangrijkste was de opname van de werkgevers uit de socio-profit (UNISOC) als lid van de NAR.

Voor niet-juristen kan ik de NAR-instelling beschrijven als dé plaats waar vakbonden en werkgeversorganisaties op federaal niveau elkaar dagelijks ontmoeten om meerwaarde te zoeken via compromissen.

De onderwerpen van die gesprekken gaan over alles wat te maken heeft met de verhouding tussen werkgever en werknemer: arbeidsduur en verloning in al zijn aspecten, aard van de arbeidsovereenkomsten, regelingen over de relatie werken en niet-werken, flexibiliteit, loopbaan, sociale zekerheid, veiligheid en gezondheid op het werk, privacy-aspecten op het werk, maar ook over de wijze waarop de sociale dialoog in sectoren en op ondernemingsniveau wordt georganiseerd (informatie consultatie).

Soms zijn het thema's die op eigen initiatief worden genomen, hetzij op verzoek van de Groep van 10 die elke 2 jaar een Interprofessioneel akkoord tracht af te sluiten; vaak komt de vraag – of de uitdrukkelijke opdracht - vanuit de Regering of Parlement, soms zit het vervat in wettelijke bepalingen.

De resultaten van de werkzaamheden van de NAR zijn te vinden in nationale CAO's en in adviezen en rapporten aan de federale overheid.

Tot nu toe werden 2094 adviezen uitgebracht, waarvan bijna 80% unaniem – en deze verhouding blijkt merkwaardig genoeg zeer stabiel.

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=OJ:C:2016:202:TOC>

⁸ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1952052901&table_name=wet

Sinds de CAO-Wet werden 127 genummerde CAO's afgesloten, en daarvoor is telkens unanimititeit van alle leden nodig.

Gemeenschappelijke doelstellingen zoeken, win-winresultaten boeken over dagdagelijkse thema's: het blijkt nog altijd behoorlijk te lukken, ondanks... economische cycli, sociale onrust, politieke evoluties, machtsverhoudingen en conflicten, demografische ontwikkelingen, internationalisering en digitalisering van de economie, wijzigingen in loopbanen en aspiraties van werknemers en in de aard en de verwachtingen van ondernemingen...

Ondanks deze evoluties en de tegengestelde belangen blijven sociale partners behoorlijk in staat tot compromissen.

Indien zij niet tot akkoorden komen hebben ze hun eigen lot niet in handen.

Dat blijkt een bijzonder sterke drijfveer voor beide partijen. Dat schept uiteraard een bijzondere dialectiek ten aanzien van de politieke overheid. Die heeft juridisch en politiek uiteraard het laatste woord in een democratie, maar wanneer vakbonden en werkgevers een compromis bereiken, is het toch niet evident om daar tegen in te gaan.

Dat heeft uiteraard te maken met de bijzonder hoge representativiteit van de organisaties in België, die tot de hoogste behoort in de wereld: 1 op 3 burgers in dit land betaalt elke maand lidgeld aan een vakbond. Méér dan 75% van alle ondernemingen is lid van één of meerdere werkgeversorganisaties.

Die dialectiek tussen sociale partners en de politieke overheden is moeilijk te 'vatten', moeilijk te beschrijven: het is zo rijk en boeiend maar verschilt van dossier tot dossier.

Dat geldt al evenzeer voor de compromisvorming tussen sociale partners zelf. Dat proces is meestal een zeer tijdrovend proces dat niet altijd de politieke agenda volgt.

De onderhandelaars van de sociale partners handelen immers niet in 'eigen naam', maar in naam van hun organisatie, op basis van een mandaat dat zij moeten 'verkrijgen'. Ook de resultaten van hun onderhandelingen moeten telkens weer goedgekeurd worden door hun organisaties. Geen akkoord als elke organisatie niet akkoord is over elk element van het akkoord.

Het is dus geen onderhandelingsproces tussen individuen, maar van vertegenwoordigers van organisaties die alle stappen opvolgen en finaal ook moeten goedkeuren.

Dat is soms wat frustrerend omdat het een tijdrovend proces is, maar finaal zijn deze compromissen beter tegen de tand des tijds bestand: omdat zij de wil vertolken van de representatieve organisaties, en omdat het een resultaat is van een langdurig en doorwrocht proces, gedragen door alle organisaties die tegelijk ook moreel instaan voor de naleving ervan. Een akkoord is een akkoord in de sterkste betekenis van het woord. Dat geldt nog meer voor een CAO: een CAO blijft bestaan tot hij expliciet wordt opgeheven of opgezegd. Iets wat nog niet gebeurde voor NAR-CAO's.

Sociale partners regelen inderdaad liever zelf hun eigen zaken. Zij kennen het terrein, kunnen het beter bewaken en sturen, hebben bijzonder efficiënte eigen kanalen om die bekend te maken, om te overtuigen, om ze na te leven en vooral: hun compromissen zijn niet onderhevig aan de wispelturigheden van politieke overheden. Zij geven voorspelbaarheid, zijn bakens voor de langere termijn en zorgen voor standvastigheid, bekendheid, vertrouwdsheid. Zij verminderen de 'onderhandelingskost', het zijn evidenties waarover niet – of zo weinig mogelijk – moet geredetwist worden.

Ondernemen is immers de belangrijkste taak van de onderneming! Productiviteit hoog houden, concurrentieel blijven en welvaart creëren in omstandigheden waarbij werknemers gemotiveerd duurzaam kunnen meewerken en mee genieten van de gecreëerde welvaart: dat zijn de opdrachten van ieder in de onderneming.

Dat sociaal overleg wordt op verschillende niveaus gevoerd (Europees, nationaal intersectoraal in de NAR, in de sectoren en op ondernemingsniveau). Elk niveau werkt aan die aspecten die het best op dat niveau worden behandeld (subsidiariteit). Het geheel wordt gestuurd / gecoördineerd / afgestemd door de betrokken sociale partners en deels ook door de Groep van 10: de verantwoordelijken van alle meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers. Zij trachten elke 2 jaar een 'IPA – Interprofessioneel Akkoord ' af te sluiten over de maximale loonsstijgingen en over een kader voor de onderhandelingen

binnen de NAR, sectoren en bedrijfsniveau. Ik beveel in elk geval de lectuur aan van het laatste IPA.⁹

CAO's in de NAR: bakens voor de verhoudingen tussen werknemers en werkgevers

NAR-CAO's weerstaan in de meeste gevallen de tand des tijds. Zij geven minimumbepalingen aan of behelzen basisafspraken en werkwijzen die moeten gevolgd worden op sector- of ondernemingsniveau.

Dat geldt voor de meerderheid van de NAR-CAO's ("autonome CAO's"):

- CAO's rol van de syndicale afvaardiging en over de ondernemingsraden (5, 9);
- CAO's minimumloon (43, 50), gewaarborgd loon (12bis, 13bis), Bonusplannen (90);
- CAO's arbeidsduur (14), nieuwe arbeidstijdregelingen (42), nachtarbeid (46), deeltijdse arbeid (35), dwingend verlof (45), telearbeid (85), oudere werknemers (104);
- CAO's over bescherming van de privacy – camera (68), IT-gebruik (81), diefstal (89);
- CAO's inzake ongelijke behandeling (25, 35, 95, 99);
- CAO's over nieuwe technologieën (39), onthaal in het bedrijf (22), werving en selectie (38);
- CAO motivering ontslag (109);
- CAO's die Europese Richtlijnen uitvoeren (collectief ontslag (10/24), overgang ondernemingen (32bis) , EOR (62/ 101);
- CAO's over stress op het werk (72), alcohol en drugs (100).

Veel van deze CAO's hoeven geen aanpassing. Zij zijn vaak vooruit op hun tijd (stress op het werk, privacy, alcohol en drugs bv.), zijn intelligent opgesteld, regelen wat nodig is en geven aanwijzing over de toepassing ervan. Vaak gaan zij gepaard met publicaties of handleidingen om de geest en de bepalingen van de CAO's te helpen realiseren. Ik verwijs in dit verband bv. naar de mooie en moderne CAO nr. 100 inzake alcohol en drugs op het werk.¹⁰

⁹ <http://nar.be/INTERP-AKKOORD/IPA-2017-2018-BIL.pdf>

¹⁰ <http://nar.be/PUBLICATIES/Alcohol-drugs-NL.pdf>

Die stabiliteit is minder het geval voor die CAO's waar de overheid actief is in tussengekomen, of omdat die gebonden zijn aan wetgeving. Bij elke aanpassing van deze laatste moet ook de CAO aangepast worden. Denken we hier vooral aan de CAO's brugpensioen (SWT) en tijdskrediet... Daar hebben we de laatste jaren toch wel bijzonder veel tijd moeten aan besteden.

Een heel speciaal geval zijn de CAO's inzake tijdelijke arbeid (36, tot en met quindicies), 47, 57, 58 en 108 (hieronder verder uitgewerkt).

CAO-Wet : een instrument van stabiliteit

De eerste collectieve 'afspraken' dateren al van 1886. Tijdens het interbellum werden reeds collectieve afspraken gemaakt in ondernemingen en in sectoren. Sectoren kregen een juridisch kader vanaf 1945, maar het is pas sedert 1968 dat CAO's een duidelijke juridische omkadering hebben gekregen.

En dat kader is een merkwaardig stabiel kader gebleken. Aan de CAO-wet is al die jaren weinig gemorreld¹¹:

- af en toe wat verduidelijkingen over het toepassingsgebied;
- een 'verduidelijking' op het 'contractueel karakter' van de CAO's na een uitspraak van het Hof van Cassatie (Artikel 26 – De in het paritair orgaan gesloten overeenkomst is niet vatbaar voor vernietiging door de Raad van State, afdeling administratie, als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de op 12 januari 1973 gecoördineerde wetten op de Raad van State.) <W 1991-07-20/31, art. 107, 004;
- er werd afgestapt van de unanimiteitsregel (tot 90% vereiste voor het goedkeuren van een CAO) naar aanleiding van de opname van de socio-profit werkgeversorganisatie in de NAR.

Aan de basisbepalingen over de CAO's werd in die 50 jaar nauwelijks geraakt: het statuut van de CAO: art. 5-11 (begripsomschrijving en inhoud), 12-18, (aangaan en beëindigen), 19-23 (binding) , 28-34 (algemeen verbindend verklaring), 41 (hiërarchie van de rechtsbronnen).

¹¹ Ik laat de laatste Wet Diverse bepalingen van 15 januari 2018 waar art. 27 (bij wijziging van een PC) werd gewijzigd, buiten beschouwing.

Professor Humblet noemde de CAO-wet recent nog een 'geniale wet'. En ik kan hem geen ongelijk geven.

Het ordent op een verfijnde wijze de plaats van collectieve afspraken tussen de individuele arbeidsovereenkomst enerzijds en de wettelijke bepalingen anderzijds. Het regelt de representativiteitsvraag, de aard en minimumbepalingen inzake CAO en de hiërarchie van de rechtsbronnen.

Wat wel veranderd is, is de aard en inhoud van de afspraken die opgenomen worden in CAO's. Maar zoals gezegd bestaat daarover weinig literatuur.

Dat de arbeidswereld er anders uitziet dan in 1968 hoeft geen betoog. De VUCA-wereld is er ook in de onderneming.

De aard van de actoren

Wie is werknemer en onder welk statuut worden prestaties geleverd in een onderneming? De onderneming zelf wordt stilaan een netwerk van actoren, maar ook de arbeidsrelatie zelf bestaat in 50 tinten. Nieuwe thema's zijn binnengeslopen in de arbeidsrelatie: privacy, relatie gezin/werk, permanente vorming, welzijnsaspecten krijgen een prominente rol (stress, burn-out), de arbeidsmarkt wordt complexer, grijzer, diverser, waardoor de rol en de taak van de 'personeelsdienst' verruimd zijn tot talentzoeker/matcher/coach. Werknemers hebben andere behoeften in hun verschillende levensfasen, maar ook ondernemingen zijn ook meer en meer unieke organisaties die nood aan individueel maatwerk hebben.

Het juiste evenwicht zoeken, de juiste antwoorden op die individuele vragen en noden, binnen een algemeen wettelijk kader, dat vraagt des te meer om maatwerk, op bedrijfsniveau, maar evengoed omkadering op sectoraal en interprofessioneel niveau.

Dat zijn uitdagingen zowel voor de overheid als voor de sociale partners. En het ziet er naar uit dat dit een werk van permanente aard blijft.

Wat is wel stabiel gebleven in de arbeidsverhoudingen?

- de gezamenlijke wil van sociale partners om het concurrentievermogen te bevorderen, o.m. via productiviteitsstijgingen en loonbeheersing;

- de wil om alle werknemers (en uitkeringstrekkers) mee te laten genieten van de welvaartscreatie;
- het aantal leden van vakbonden;
- de dekkinggraad van CAO's, o.m. door het stelsel van de algemeen verbindend verklaring;
- de relatieve sociale vrede;
- de rol van de conflictbeheersingsmechanismen binnen, maar vooral buiten de rechtbank;
- het landschap van de paritaire comités;
- een uitgewerkt stelsel van basisrechten en regels op internationaal, Europees en nationaal niveau (grondrechten/ mensenrechten – vrijhandel).

Ik heb in de inleidingszitting van het gerechtelijk jaar in het Arbeidshof Brussel vorig jaar gewezen op de vele uitdagingen van de 'nieuwe arbeidsrelaties' in het licht van de digitalisering. Die uitdagingen zijn niet min. Maar tegelijk zien we dat voor de grote meerderheid van werknemers de arbeidsrelatie nog altijd dezelfde kenmerken vertoont: arbeid leveren onder gezag in de 'traditionele' arbeidsrelatie, samenwerken om meerwaarde te produceren.

Ook in de werkwijze van de NAR is heel wat veranderd, al blijven de basiselementen en ingrediënten die het succes mee verklaren constant: we werken buiten de schijnwerpers van de media, achter gesloten deuren – spreken af wat en wanneer gecommuniceerd wordt en vooral: we werken in vertrouwen en respect tussen de onderhandelaars, zeer professioneel en in een volkomen transparantie onder de leden. We kunnen daarbij rekenen op een degelijk en onpartijdig secretariaat, dat ons collectief geheugen bijhoudt.

De belangen zijn vaak tegengesteld, maar tegelijk beseft ieder dat we maar meerwaarde creëren als we zoeken naar win-winoplossingen die voor werkgevers en werknemers iets opleveren.

In een aantal gevallen slagen we er nog steeds in om CAO's af te sluiten.

Maar al even belangrijk is het advieswerk dat de NAR de laatste 2 jaar heel succesvol heeft afgeleverd:

- een mooi omvattend Rapport 107 over de digitalisering, met o.a. fundamentele vragen inzake arbeidsrecht¹² ;
- een striemend unaniem negatief advies over het initiatief van de Regering om onbelast bijklussen toe te laten (advies nr. 2065 van 29 november 2017)¹³;
- een alternatief unaniem voorstel voor het mobiliteitsbudget i.p.v. de door de regering voorgestelde 'Cash fo Cars' (advies van 7 april 2017)¹⁴;
- uitwerken van een strategische visie rond burn-out en een oproep voor pilootprojecten¹⁵.

Anderzijds zijn er ook dossiers waarin weinig gemeenschappelijke meerwaarde werd gevonden: het hele proces rond de initiatieven in de Wet Peeters (Werkbaar/Wendbaar Werk), rond de aanpassing van de wetgeving inzake studentenarbeid, de afschaffing van de proefperiode, jongerenlonen (aanpassing van CAO 43).

Voor een aantal andere dossiers is het een moeizaam en/of langdurig proces, zoals de terugkeer van langdurig zieke werknemers, medische overmacht, het afschaffen van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, o.a. in de aanvullende pensioenen, herstructureringen van ondernemingen, 'zware beroepen', levenslang leren, de rol van nieuwe technologieën...

Soms lukt het niet omdat het regeringsbeleid dit proces doorkruist.

Resultaat in de NAR is dus niet verzekerd...

Maar ik verwijs toch met fierheid naar de bijna 100 adviezen en rapporten van de laatste 2 jaar die zijn gepubliceerd op onze website.¹⁶

Als uitsmijter, een recent voorbeeld ter illustratie: 'opeenvolgende dagcontracten via uitzendarbeid'.

Tijdelijke arbeid is een fenomeen dat in België op een 'eigenaardige' wijze is geregeld.

¹² <http://nar.be/RAPPORT/rapport-107-NL.pdf>

¹³ <http://nar.be/ADVIES/advies-2065.pdf>

¹⁴ <http://nar.be/ADVIES/advies-2030.pdf>

¹⁵ <http://nar.be/Dossier-NL-burnout.htm>

¹⁶ <http://nar.be/advies-lopemde.htm>

Dit was aanvankelijk geregeld door een tijdelijke wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Die verstreek evenwel op 30 november 1981 en het Parlement kon bij gebrek aan tijd de verlenging niet meer bespreken. Om die lacune weg te werken hebben de sociale partners de CAO nr. 36 van 27 november 1981 afgesloten als 'conservatoire maatregel'.

De wettelijke regeling werd pas hernomen door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Een aantal bepalingen bleven evenwel geregeld door de CAO's, o.a. inzake de motieven voor uitzendarbeid (bv. Uitzonderlijk werk CAO 36terdecies van 16 oktober 2010, verbod op uitzendarbeid in bepaalde sectoren CAO 36quaterdecies van 19 december 2001, uitzendarbeid bij de Europese Commissie CAO 36quindecies van 19 juli 2004).

Daarnaast bestaan nog een aantal regels i.v.m. de procedure en de duur van de tijdelijke arbeid (CAO 47, 57 en 58).

Weinig was rechtstreeks geregeld over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

Dit kwam wel aan bod bij de goedkeuring van de CAO nr. 108 van 16 juli 2013 waarbij een heel hoofdstuk werd gewijd aan 'opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid'.

(Daarnaast werd ook een nieuw motief 'instroom' voorzien evenals een betere informatie over het gebruik van interimarbeid. Voor de leesbaarheid werd ook een coördinatie voorzien ter vervanging van de CAO's 36 en 58).

In deze CAO werd daarover een art. 33 opgenomen:

“§2 Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden bewezen door de gebruiker.

§ 3. Onder nood aan flexibiliteit in de zin van de vorige paragraaf dient te worden verstaan: wanneer het werkvolume bij de gebruiker grotendeels

afhankelijk is van externe factoren of het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.”

Daarnaast werd een klachtenprocedure voorzien (art. 37) evenals een evaluatie (art.40).

Toen uit een Pano-uitzending op VRT in 2017 bleek dat er in bepaalde ondernemingen toch wel 'zeer intens' gebruik werd gemaakt van deze regeling vroeg de minister van werk om deze problematiek aan te pakken in de NAR.

De bespreking hiervan nam ongeveer een jaar in beslag en mondde uit in een advies nr. 2.091¹⁷ en de aanpassing van CAO 108 op 24 juli 2018¹⁸.

In het advies onderschrijven de sociale partners het principe dat het gebruik van opeenvolgende dagcontracten (ODC):

“een uitzondering om economische redenen moet zijn en geen businessmodel op zich kan zijn om de productie/diensten in een bedrijf te garanderen.”

“Zij verbinden zich er verder toe om oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten (ODC) te bestrijden en vanaf 2018 te komen tot een aanzienlijke vermindering van het aandeel opeenvolgende dagcontracten (ODC) in het totaal aantal uitzendcontracten.

Die verbintenis gaat gepaard met bijkomende elementen in verband met de rol van de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW), de trimestriële rapportering van de RSZ aan de sociale partners en de evaluatie van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten die zal plaatsvinden zodra de gegevens van de jaren 2018 en 2019 beschikbaar zijn.”

In de CAO nr. 108 worden enkele aanpassingen aangebracht aan de definities en voorafgaande voorwaarden met betrekking tot het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid en wordt bepaald wat verstaan moet worden onder “nood aan flexibiliteit” (artikel 33), informatieverstrekking en raadpleging van de

¹⁷ <http://nar.be/ADVIES/advies-2091.pdf>

¹⁸ [http://nar.be/CAO-ORIG/cao-108-02-\(24-07-2018\).pdf](http://nar.be/CAO-ORIG/cao-108-02-(24-07-2018).pdf)

werknemersvertegenwoordigers bij gebruik van die contracten (artikelen 34 en 36).

Ook wordt een 2-jaarlijkse evaluatie voorzien van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid op basis van onder meer de trimestriële schriftelijke rapportering van RSZ-gegevens aan de sociale partners die lid zijn van de Raad (artikel 40).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018 treedt op 1 oktober 2018 in werking.

Ik dank u voor uw aandacht.

III. Rouwhulde

Mijnheer de Eerste Voorzitter,

Vooraleer u het woord terug te geven, rest mij nog de volgende taak.

Naar aanleiding van de opening van het gerechtelijk jaar besteden we traditioneel aandacht aan de activiteiten van het voorbije jaar.

Traditiegetrouw past het dus ook even terug te denken aan onze collega's en medewerkers van het ressort die niet meer in ons midden vertoeven.

Graag dus enkele ogenblikken van ingetogenheid voor:

- de heer **Werner Malysse** (°07.09.1938), ere-rechter in sociale zaken van de arbeidsrechtbank Brugge, overleden op 5 september 2017 – 78 jaar.
- mevrouw **Gaby Creyf** (°18.11.1938), gewezen e.a. beambte bij de griffie van het arbeidshof te Gent, afdeling Brugge, overleden op 8 december 2017 – 79 jaar.
- mevrouw **Lutgarde Lietaert** (°23.06.1964), assistent bij de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Kortrijk, overleden op 28 juli 2018 – 54 jaar.
- mevrouw **Jenny Pieters** (°09.07.1957), gewezen griffier bij de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Dendermonde, overleden op 30 juli 2018 – 61 jaar.
- de heer **William Gruwier** (°20.10.1935), ere-hoofdgriffier arbeidsrechtbank Kortrijk - Ieper – Veurne, overleden op 13 augustus 2018 – 82 jaar.

Aan hun familieleden en vrienden, aan hun collega's die hun nagedachtenis huldigen en om hen rouwen, bieden we nogmaals onze blijken van medeleven aan.

Voor de Koning, vorder ik dat het aan het Hof behage te verklaren dat het zijn werkzaamheden zou hervatten.

IV. STATISTIEKEN EN GRAFIEKEN

2015
Adviezen Gent en Brugge

Artikel	Advies O.M.		
	S	M	TOT.
1. art. 578 Ger.W.	17	6	23
2. art. 579 Ger.W.	0	0	0
3. art. 580 Ger.W. (OCMW)	28	29	57
4. art. 580 Ger.W. andere	81	101	182
5. art. 581 Ger.W.	4	11	15
6. art. 582 Ger.W. (1° en 2°)	17	22	39
7. art. 582 Ger.W. (3° en 4°)	0	0	0
8. art. 582 Ger.W. (5°)	0	0	0
9. art. 583 Ger.W.	6	1	7
10. andere	3	0	3
TOTAAL	156	170	326

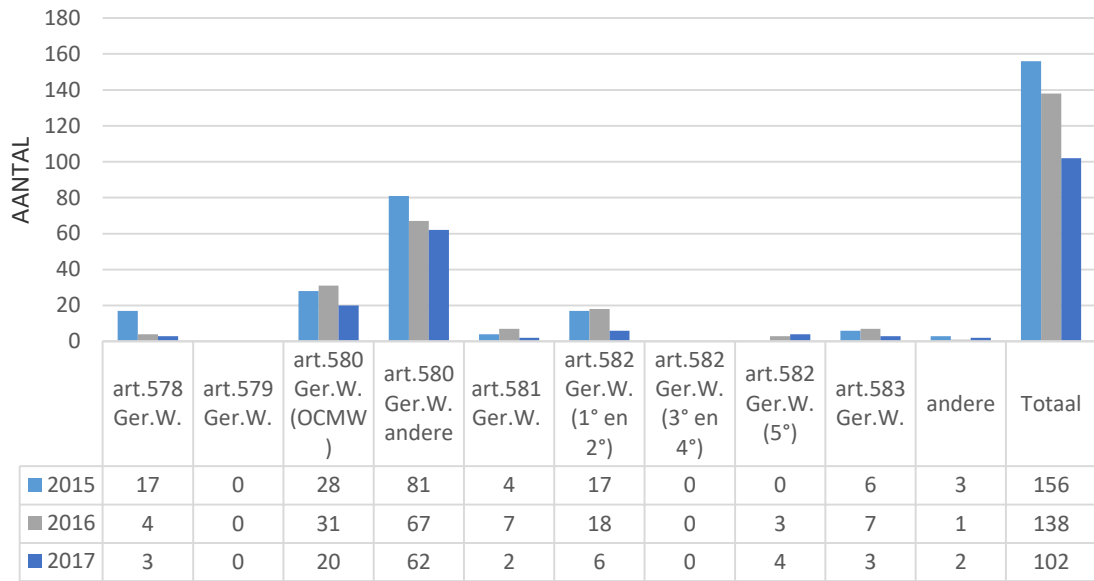
2016
Adviezen Gent en Brugge

Artikel	Advies O.M.		
	S	M	TOT.
1. art. 578 Ger.W.	4	1	5
2. art. 579 Ger.W.	0	0	0
3. art. 580 Ger.W. (OCMW)	31	28	59
4. art. 580 Ger.W. andere	67	125	192
5. art. 581 Ger.W.	7	7	14
6. art. 582 Ger.W. (1° en 2°)	18	20	38
7. art. 582 Ger.W. (3° en 4°)	0	0	0
8. art. 582 Ger.W. (5°)	3	1	4
9. art. 583 Ger.W.	7	0	7
10. andere	1	0	1
TOTAAL	138	182	320

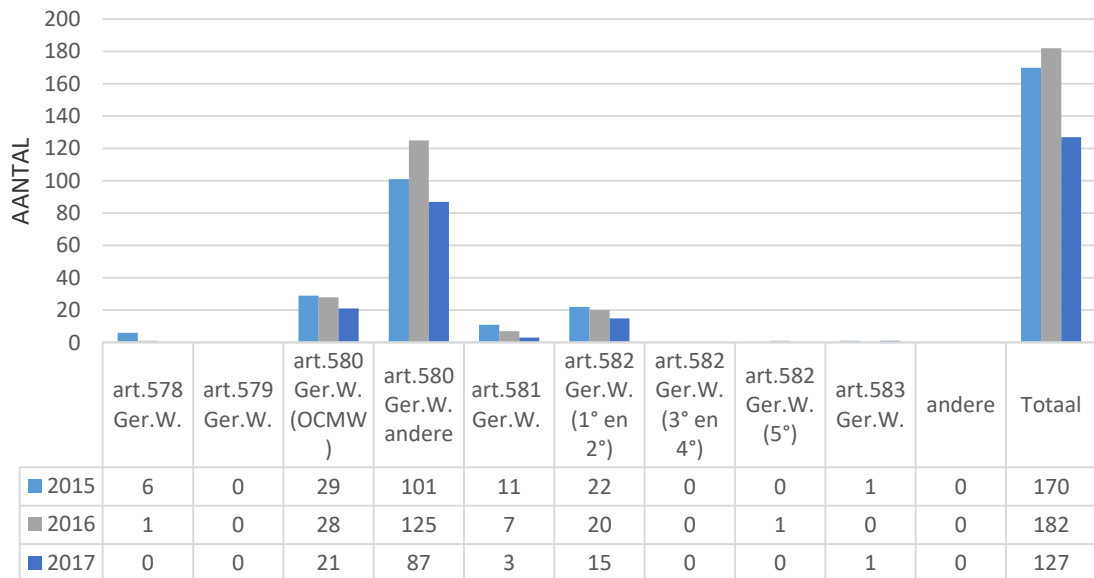
2017
Adviezen Gent en Brugge

Artikel	Advies O.M.		
	S	M	TOT.
1. art. 578 Ger.W.	3	0	3
2. art. 579 Ger.W.	0	0	0
3. art. 580 Ger.W. (OCMW)	20	21	41
4. art. 580 Ger.W. andere	62	87	149
5. art. 581 Ger.W.	2	3	5
6. art. 582 Ger.W. (1° en 2°)	6	15	21
7. art. 582 Ger.W. (3° en 4°)	0	0	0
8. art. 582 Ger.W. (5°)	4	0	4
9. art. 583 Ger.W.	3	1	4
10. andere	2	0	2
TOTAAL	102	127	229

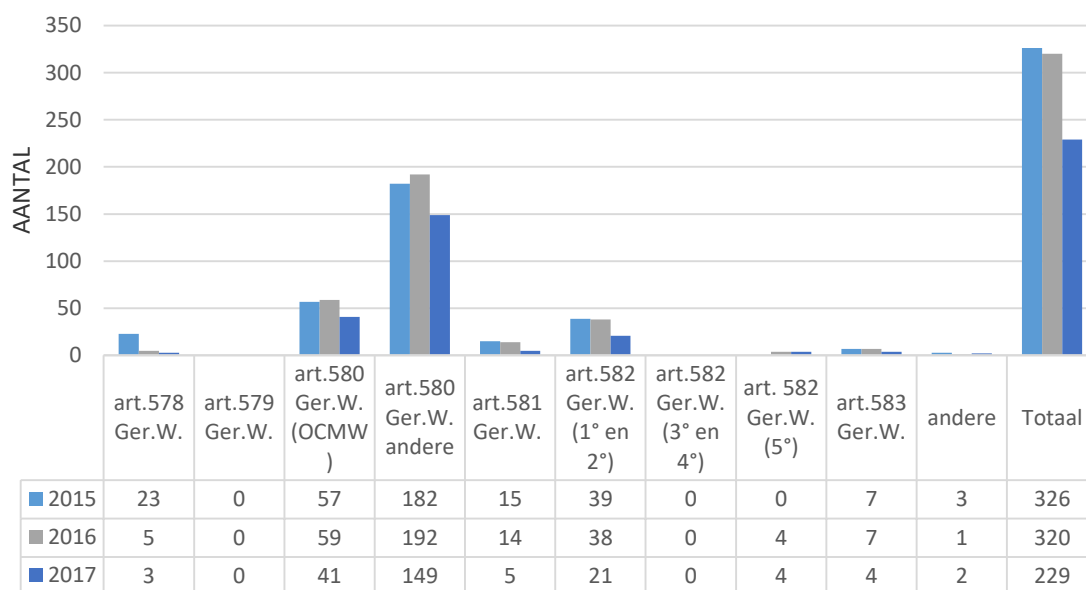
SCHRIFTELIJKE ADVIEZEN AFDELING GENT EN BRUGGE



MONDELINGE ADVIEZEN AFDELING GENT EN BRUGGE



TOTAAL MONDELINGE EN SCHRIFTELIJKE ADVIEZEN



ARBEIDSHOF
aantal nieuw ingeschreven zaken per artikel

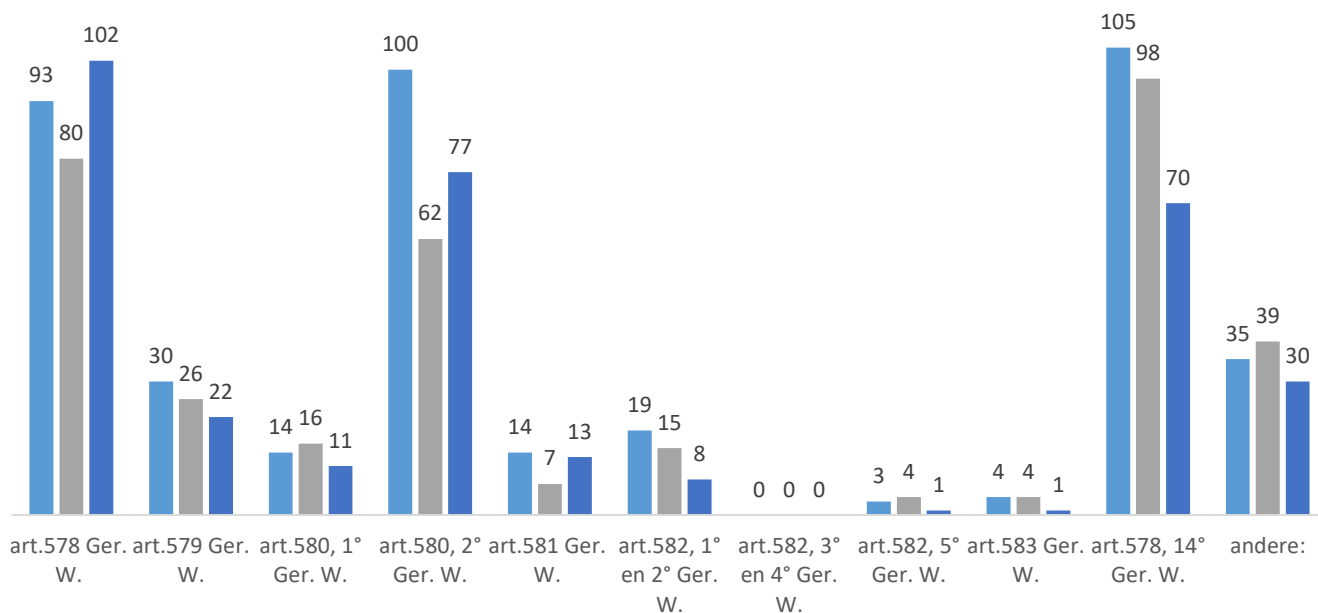
Artikelen	Jaar	Gent	Brugge	TOTAAL
1. art. 578 Ger. W. arbeidsovereenkomsten	2015	93	70	163
	2016	80	74	154
	2017	102	64	166
2. art. 579 Ger. W. arbeidsongevallen beroepsziekten	2015	30	15	45
	2016	26	21	47
	2017	22	24	46
3. art. 580, 1° Ger. W. bijdragen sector werkgevers	2015	14	14	28
	2016	16	15	31
	2017	11	15	26
4. art. 580, 2° Ger. W. uitkeringen sociale zekerheid werknemers	2015	100	57	157
	2016	62	48	110
	2017	77	33	110
5. art. 581 Ger. W. bijdragen en uitkeringen sector zelfstandigen	2015	14	10	24
	2016	7	3	10
	2017	13	10	23
6. art. 582, 1° en 2° Ger. W. tegemoetkomingen en sociale reclassering gehandicapten	2015	19	13	32
	2016	15	9	24
	2017	8	4	12
7. art. 582, 3° en 4° Ger. W. ondernemingsraden veiligheidscomités	2015	0	0	0
	2016	0	0	0
	2017	0	0	0
8. art. 582, 5° Ger. W. loopbaanonderbreking	2015	3	0	3
	2016	4	0	4
	2017	1	0	1
9. art. 583 Ger. W. administratieve geldboeten - sociale identiteitskaart - andere	2015	4	3	7
	2016	4	1	5
	2017	1	1	2
10. art. 578, 14° Ger. W. collectieve schuldenregeling	2015	105	49	154
	2016	98	46	144
	2017	70	38	108

11. andere: - leefloon - maatschappelijke dienstverlening - maatschappelijke integratie - opvang asielzoekers - juridische bijstand e.a.	2015	35	29	64
	2016	39	16	55
	2017	30	37	67

Artikel 578 niet inclusief beschermde werknemers (6 Gent en 5 Brugge). Worden bij 'andere' geteld conform werkingsverslag 2016

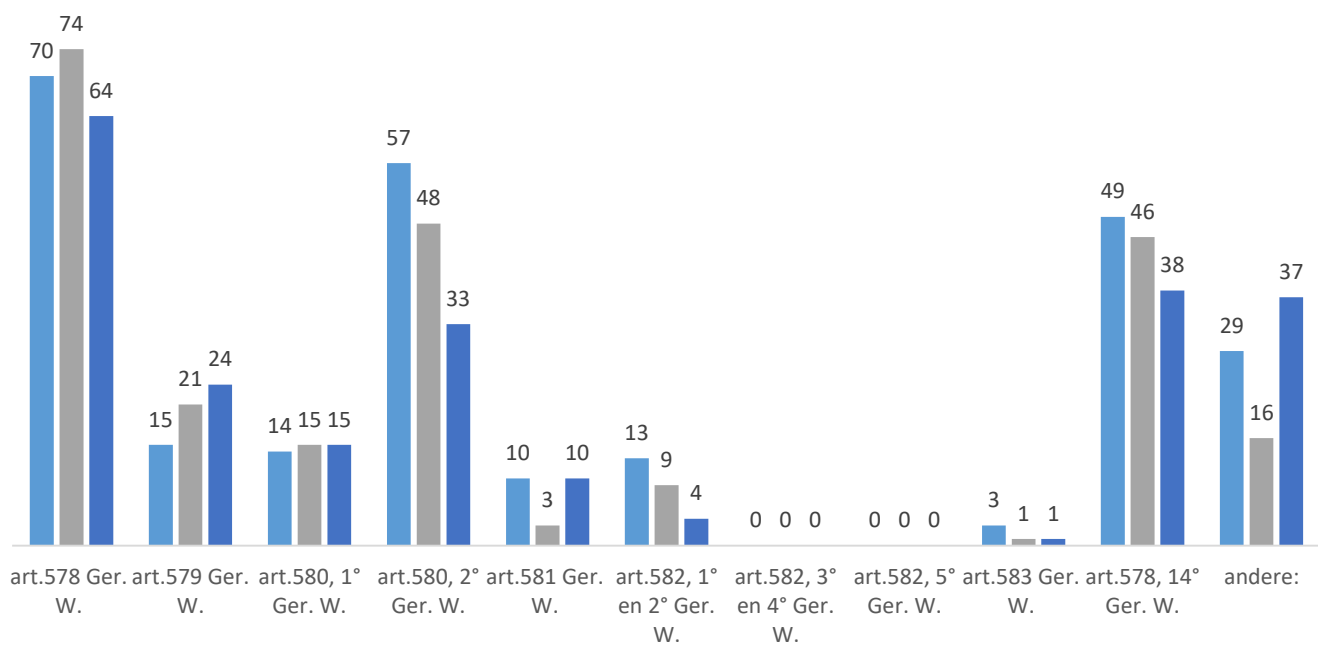
AANTAL ZAKEN PER ARTIKEL AFDELING GENT

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017



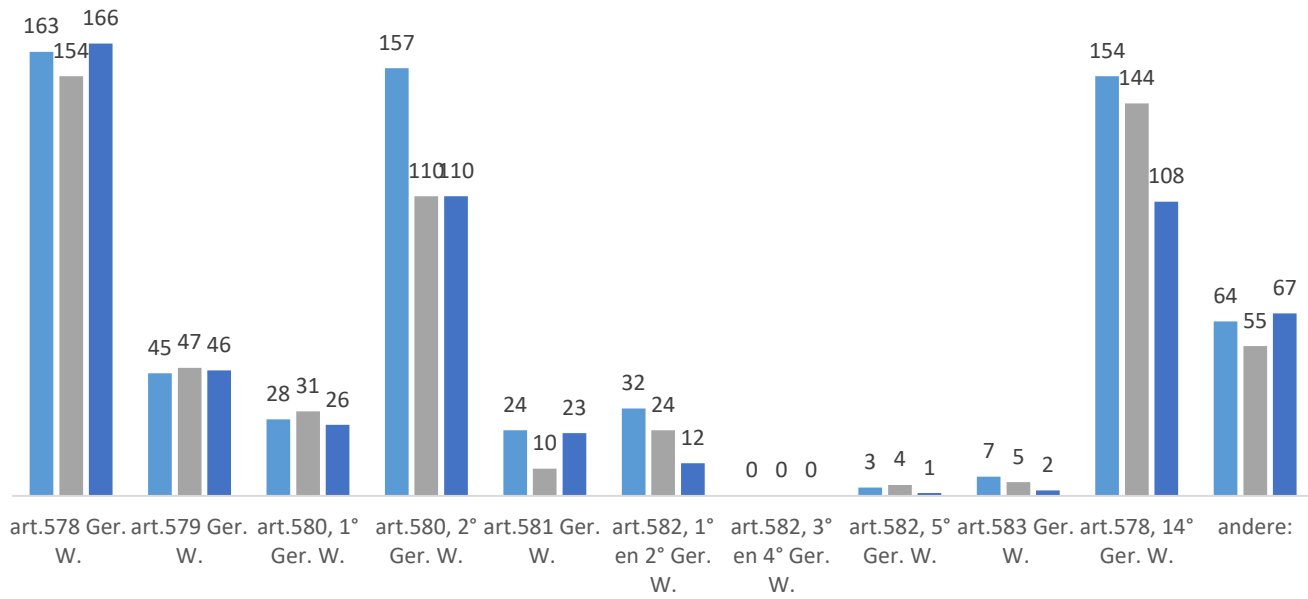
AANTAL ZAKEN PER ARTIKEL AFDELING BRUGGE

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017



AANTAL ZAKEN PER ARTIKEL AFDELING GENT EN BRUGGE

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017

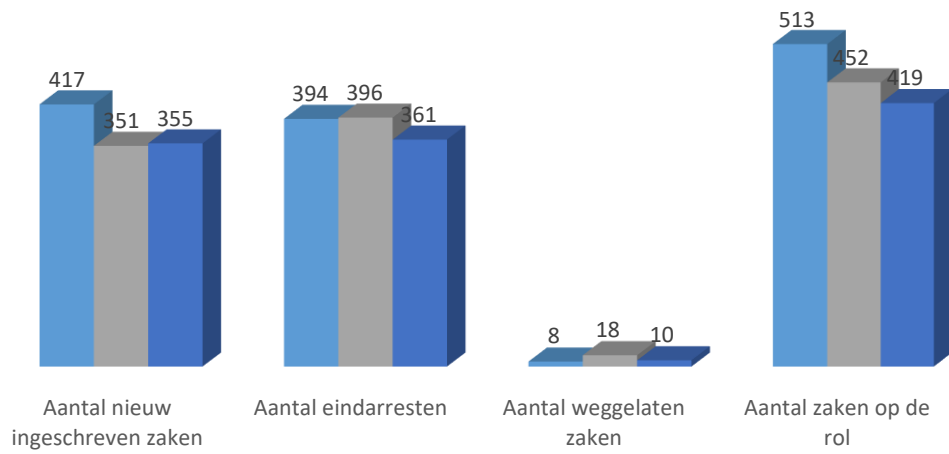


ARBEIDSHOF
(Totalen)

	jaar	afd. Gent	afd. Brugge	TOTAAL
aantal nieuw ingeschreven zaken	2015	417	260	677
	2016	351	234	585
	2017	335	226	561
aantal eindarresten	2015	394	289	683
	2016	396	293	689
	2017	361	236	597
aantal weggelaten zaken (art. 730 Ger. W.)	2015	8	6	14
	2016	18	9	27
	2017	10	7	17
aantal zaken op de rol	op 1/1/2016	513	344	857
	op 1/1/2017	452	279	731
	Op 1/1/2018	419	262	681

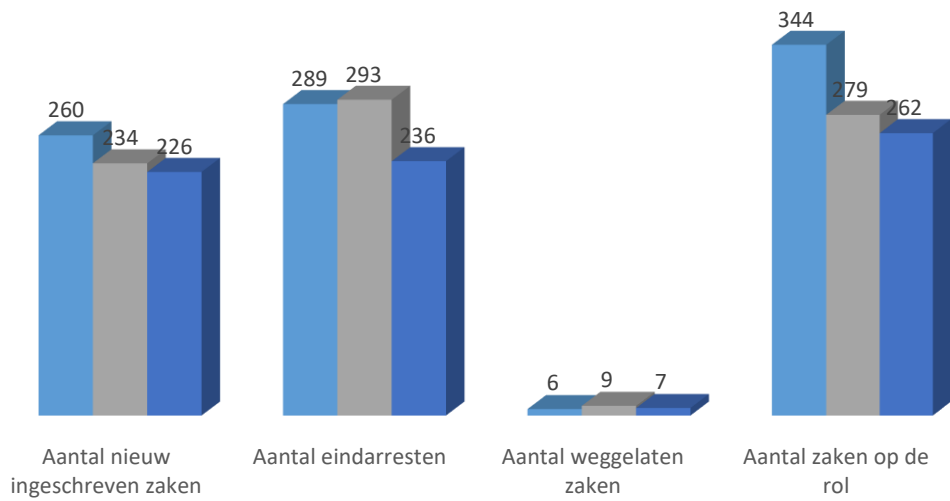
GENT

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017



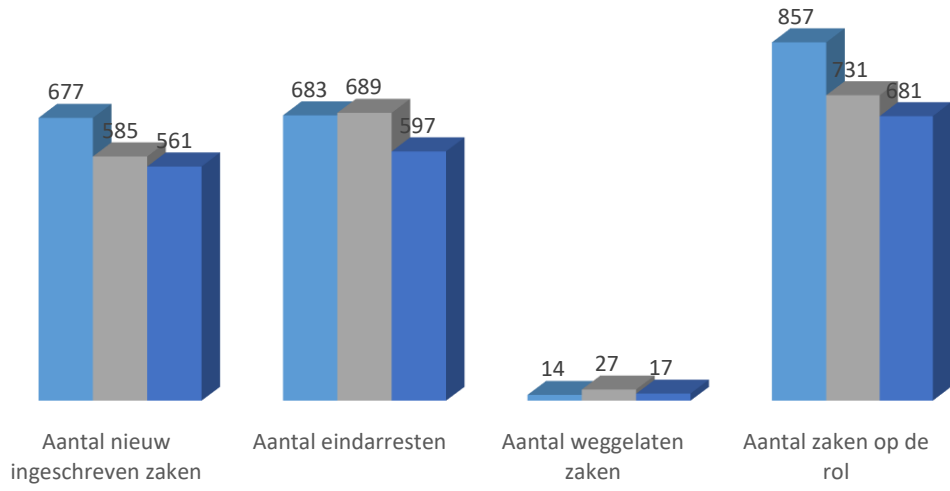
BRUGGE

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017



GENT EN BRUGGE

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017



STRAFZAKEN AUDITORAAT-GENERAAL

	2013	2014	2015	2016	2017
- zaken hoger beroep	73	70	86	68	66
- aantal gedagvaarde zaken	60	71	85	103	80
- aantal gedagvaarde personen	145	140	182	270	157
- conclusies	23	17	19	32	62
- tussenarresten	1	1	7	12	4
- eindarresten	49	65	85	83	91
- aantal zittingen	22	27	38	38	41
- nog te behandelen dossiers op 31/12	92	112	56	38	21
- kennisgeving artikel 136bis Sv. (hangende onderzoeken)	2	2	2	-	3
- vraag om standpunt P.G.	diverse	diverse	Diverse*	10	18**
- behandeling van klachten	2	3	1	2	0
- inzage en afschrift/mededeling P.V.'s.	2	2	8	14	25
- vordering voor K.I.	5	9	3	20	23
- voorstellen hoger beroep	9	18	25	19	10
- VVSBG	1	1	5	-	n.v.t.
- advies VVSBG AA	1	8	5	2	1
- genade	5	3	2	3	3
- toelating rogatoire commissies	1	2	1	1	3
- cassatieberoepen door AG	1	2	1	1	2
- aantal opgestarte pré-SUO	-	-	50***	34	25
- aantal opgestarte SUO lights	-	-	30****	8	7

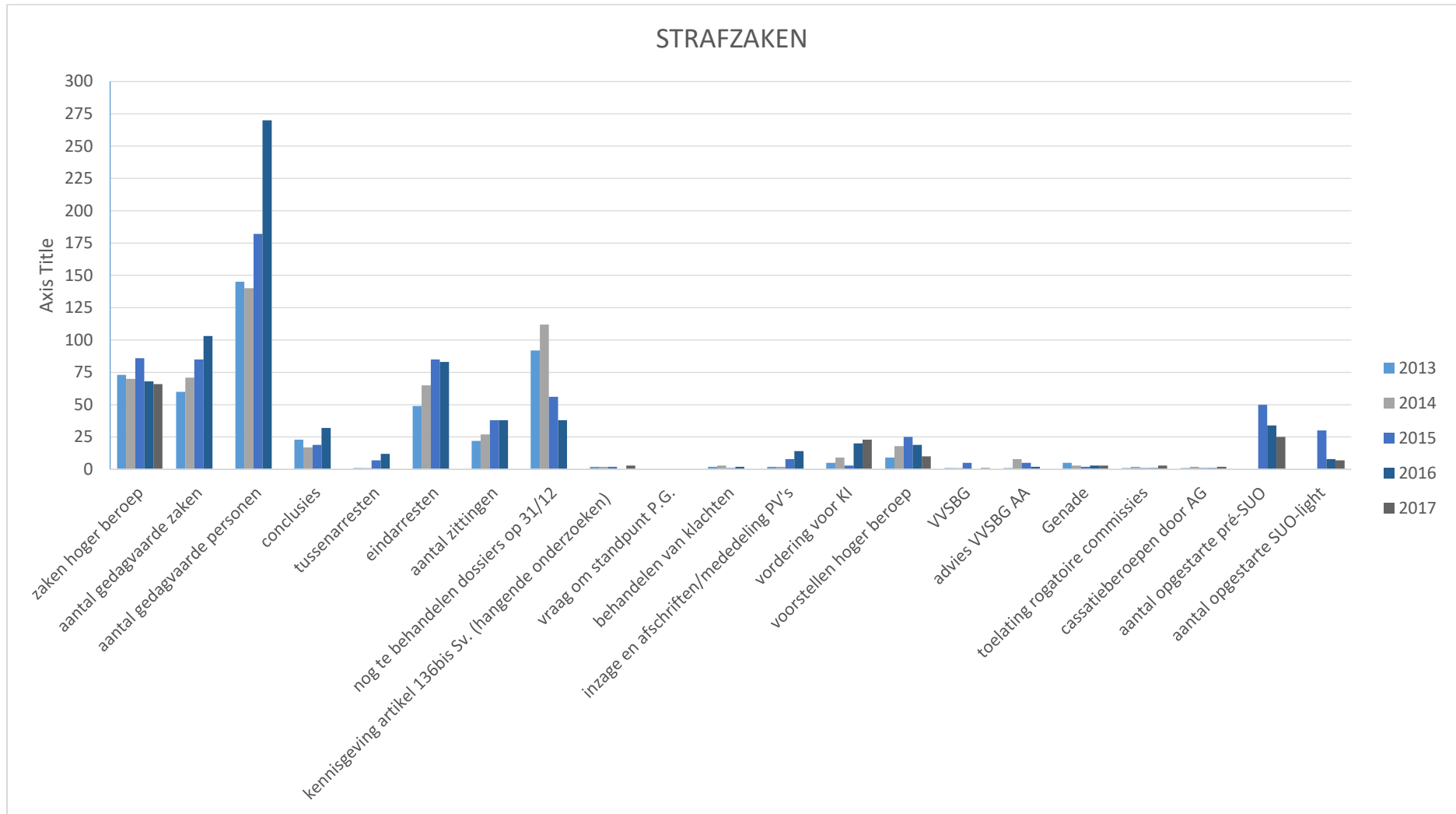
* Gelet op de veelvuldige vluchtige telefonische vragen om een standpunt alsook de vaak informele vragen tot standpunt per e-mail worden geen cijfergegevens hieromtrent bijgehouden.

**Dit betreft louter officiële briefwisseling. Telefonische vragen en informele vragen per mail werden niet in rekening gebracht.

***De SUO dossiers werden opgestart n.a.v. de wet houdende diverse maatregelen ter verbetering van de invordering van de vermogensstraffen en de gerechtskosten in strafzaken van 11.02.2014 en de navolgende circulaire. Door de ressortelijke omzendbrief R 3/2015 van 20 maart 2015 werd het procesverloop ingedeeld in een pré-SUO, light-SUO en full-SUO fase. Vóór 2015 konden dan ook geen SUO dossiers worden opgestart.

**** SUO dossiers worden door het parket-generaal Gent behandeld

STRAFZAKEN



BIJLAGE 1: DRIEJAARLIJKSE STATISTIEK BURGERLIJKE ZAKEN ARBEIDSAUDITORAAT NA DE GERECHTELIJKE HERVORMINGEN

ARBEIDSAUDITORAAT TE GENT, afdelingen GENT EN OUDENAARDE	2015				2016				2017			
	Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM	
			schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling
BURGERLIJKE ZAKEN												
1. Art. 578 Ger. W.	362	6	3	1	370	3	5	/	373	4	3	1
2. Art. 578, 14° Ger. W.	1145	/	/	/	1.131	/	/	/	1.033	/	/	/
3. Art. 579 Ger. W.	188	1	/	/	178	1	/	/	168	0	0	0
4. Art. 580 Ger. W.	2940	880	788	283	2.775	874	242	681	1.423	837	157	766
5. Art. 581 Ger. W.	53	38	16	12	40	16	6	17	40	20	7	14
6. Art. 582, 1° en 2° Ger. W.	145	146	151	67	117	116	19	146	113	103	29	85
7. Art. 582, 3° t.e.m. 6° Ger. W.	7	10	5	3	22	4	/	6	5	7	2	4
8. Art. 582, 14° Ger. W.	/	/	/	/	/	/	/	/	2	/	/	/
9. Art. 582 Ger. W. - varia	/	/	/	/	/	/	/	/	0	/	/	/
10. Art. 583 Ger. W.	17	17	14	/	11	10	15	2	8	8	6	3
11. Art. 587bis, 1° en 2° Ger. W.	7	/	/	/	6	/	/	/	10	/	/	/
12. Art. 673 en 675 Ger. W.	21	/	/	/	6	5	1	/	14	/	/	/
13. Art. 731 en 732 Ger. W.	3	/	/	/	2	/	/	/	2	/	/	/
14. Art. 1025 Ger. W.	3	/	/	/	4	/	/	/	5	/	/	/
15. Art. 1035 Ger. W.	10	/	/	/	13	/	/	/	12	/	/	/
16. Verbetering/uitlegging beslissing	6	/	/	/	3	/	/	/	3	/	/	/
17. Andere (Bijz. procedure)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1	3
TOTAAL	4907	1098	977	366	4.678	1.029	288	852	3.211	979	205	876

	Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	schriftelijk	mondeling
1. Art. 578 Ger. W.	279	1	2	/
2. Art. 578, 14° Ger. W.	748	/	/	/
3. Art. 579 Ger. W.	156	/	/	/
4. Art. 580 Ger. W.	2.512	612	432	280
5. Art. 581 Ger. W.	27	19	37	8
6. Art. 582, 1° en 2° Ger. W.	152	145	204	45
7. Art. 582, 3° t.e.m. 6° Ger. W.	1	/	6	/
8. Art. 582, 14° Ger. W.	/	/	/	/
9. Art. 582 Ger. W. - varia	10	/	/	/
10. Art. 583 Ger. W.	19	20	8	1
11. Art. 587bis, 1° en 2° Ger. W.	/	/	/	/
12. Art. 673 en 675 Ger. W.	9	/	/	/
13. Art. 731 en 732 Ger. W.	1	/	/	/
14. Art. 1025 Ger. W.	6	/	/	/
15. Art. 1035 Ger. W.	4	/	/	/
16. Verbetering/uitlegging beslissing	5	/	/	/
17. Andere (Bijz. procedure)				
TOTAAL	3.929	797	689	334

Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	schriftelijk	mondeling
363	1	1	/
811	/	/	/
157	/	/	/
2.830	702	308	758
29	17	13	10
131	125	59	188
7	/	/	/
/	/	/	/
/	/	/	/
9	9	5	5
2	/	/	/
9	/	/	/
1	/	/	/
9	/	/	/
6	/	/	/
10	/	/	/
4.374	854	386	961

Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	schriftelijk	mondeling
282	2	1	0
834	/	/	/
125	/	/	/
1.321	607	226	574
45	34	17	20
102	102	70	91
0	1	/	/
0	/	/	/
0	/	/	/
6	4	8	6
0	/	/	/
12	/	/	/
0	/	/	/
10	/	/	/
7	/	/	/
7	/	/	/
/	/	2	/
2.751	750	324	691

*Sinds 5 september 2016 worden de zaken van het arbeidsauditoraat te Gent, afdeling Ieper behandeld in de afdeling Veurne

ARBEIDSAUDITORAAT TE GENT, afdelingen KORTRIJK - ROESELARE	2015				2016				2017			
	Inschrijving en algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM	
			schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling
BURGERLIJKE ZAKEN												
1. Art. 578 Ger. W.	268	10	1	6	204	7	2	5	221	4	1	0
2. Art. 578, 14° Ger. W.	595	/	2	/	536	/	/	2	383	0	0	0
3. Art. 579 Ger. W.	98	/	1	/	66	/	/	/	79	0	0	0
4. Art. 580 Ger. W.	1.626	481	84	855	1.243	347	33	493	570	280	42	364
5. Art. 581 Ger. W.	27	15	5	7	17	4	0	14	22	12	2	7
6. Art. 582, 1° en 2° Ger. W.	98	98	10	222	54	49	5	128	36	40	6	88
7. Art. 582, 3° t.e.m. 6° Ger. W.	/	/	/	/	6	/	/	/	0	0	0	0
8. Art. 582, 14° Ger. W.	/	/	/	/	/	/	/	/	0	0	0	0
9. Art 582 Ger. W. - varia	/	/	/	/	/	/	/	/	0	0	0	0
10. Art. 583 Ger. W.	3	3	/	6	4	3	/	3	4	5	0	3
11. Art 587bis, 1° en 2° Ger. W.	3	/	/	/	6	/	/	/	0	0	0	0
12. Art. 673 en 675 Ger. W.	9	/	/	/	10	/	/	2	6	0	0	0
13. Art. 731 en 732 Ger. W.	2	/	/	/	6	/	/	/	1	0	0	0
14. Art. 1025 Ger. W.	3	/	/	/	3	/	/	/	0	0	0	0
15. Art. 1035 Ger. W.	6	/	/	/	2	/	/	/	5	0	0	0
16. Verbetering/uitlegging beslissing	0	/	/	/	/	/	/	/	1	0	0	0
TOTAAL	2.738	607	103	1.096	2.157	410	40	647	1.328	341	51	462

ALGEMEEN TOTAAL	15.042	3.268	1.936	2.895
------------------------	---------------	--------------	--------------	--------------

14.568	3.064	779	3.472
---------------	--------------	------------	--------------

9.924	2.804	619	3.054
--------------	--------------	------------	--------------

BIJLAGE 2: DRIEJAARLIJKSE STATISTIEK STRAFZAKEN ARBEIDSAUDITORAAT NA DE GERECHTELIJKE HERVORMING

	JAAR	GENT OUDENAARDE	DENDERMONDE AALST SINT-NIKLAAS	BRUGGE VEURNE*	KORTRIJK* IEPER* ROESELARE**	TOTAAL
Aantal notities	2015	1.468	1.307	1.192	721	4.688
	2016	1.452	1.006	1.168	718	4.344
	2017	1.366	848	1.615	9	3.838
Aantal vonnissen (correctionele rechtbank)	2015	91	149	83	40	363
	2016	42	109	60	17	228
	2017	61	84	55	31	231
Aantal vonnissen (politierightbank)	2015	8	7	5	5	25
	2016	3	11	7	0	21
	2017	1	10	7	0	18
Aantal zaken afgedaan door het parket buiten de rechter (V.S.B.G.)	2015	91	74	49	10	224
	2016	57	38	12	23	130
	2017	59	73	40	5	177
Aantal geseponeerde zaken met kennisgeving aan dienst administratieve geldboeten	2015	1.053	494	638	293	2.478
	2016	630	348	589	376	1.943
	2017	592	412	812	60	1.876

* De strafzaken van Kortrijk, Ieper en Veurne worden te Brugge behandeld

** In Roeselare worden geen strafzaken behandeld

