

ADMINISTRATIEVE GELDBOETEN
IN HET SOCIAAL HANDHAVINGSRECHT

Verantwoordelijke uitgever : Hans Suijkerbuijk

© 2010 Wolters Kluwer Belgium NV

Ragheno Business Park
Motstraat 30 – B-2800 Mechelen
Tel. (0800) 40 302 – fax (0800) 17 529
www.kluwer.be
info@kluwer.be

Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt worden, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISBN 978-90-4652-856-3
D/2010/2664/088
BP/R_P-B110060

Inhoudstafel

Inleiding	1
A. Korte schets van de procedure	3
B. Ratio legis	3
1. De onaangepastheid van de strafsanctie als beteugeling van sociaalrechtelijke misdrijven	4
2. Het ontbreken van de «strafrechtelijke verantwoordelijkheid van rechtspersonen»	5
C. Historische evolutie	6
1. De wijziging van de beroepsprocedure van de WAG én de verenigbaarheid van de WAG met de algemene beginselen inzake de bewijslast in strafzaken en de rechten van de verdediging	6
2. De verhoging van de bedragen van de administratieve geldboeten en de mogelijkheden tot individualisering van de straffen	8
3. De wijzigingen in de vervolgingsprocedure van sociaalrechtelijke inbreuken	10
D. Opzet en plan	11
Hoofdstuk I. Toepassingsgebied van de WAG	13
§ 1. Toepassingsgebied ratione materiae	13
I. Voor strafvervolgning vatbare feiten bepaald in de WAG	13
A. Draagwijdte van de uitdrukking «voor strafvervolgning vatbare feiten»	13
1. Materiële strafbaarheid	14
2. Procedureel strafrechtelijke vervolgbaarheid	19
3. Rechtsvordering van het Openbaar Ministerie	21
B. Overzicht van de in de WAG opgenomen voor strafvervolgning vatbare feiten	21
1. De Arbeidswet	23
2. De Arbeidswet (artikel 38 <i>bis</i>)	25
3. De Arbeidsduurwet Automatische Vensterglasblazerijen	25
4. De Bouwwerkenwet	25
5. De Feestdagenwet	26
6. De Vleeskeuringswet	26
7. De Arbeidsreglementenwet	26
8. De Loonbeschermingswet	27

9. De Sociale Documentenwet Koninklijke Besluiten Onmiddellijke Aangifte Tewerkstelling (OAT/Dimona) en Programmawet 2006 (I) (voorafgaande melding van gedetacheerde werknemers (Limosa))	28
10. De Sluitingswet 2002	32
11. De Sluitingswet 2002	32
12. De Sluitingswet 1968	33
13. De Wet Intern Compensatiefonds Diamantsector	33
14. De CAO-Wet	33
15. De Reclaseringswet Mindervaliden	34
16. De Bedrijfsorganisatiewet	35
17. Het Werkloosheidsbesluit	36
18. Het Besluit Exploitatie Arbeidsbemiddelingsbureaus	37
19. De Buitenlandse Werknemerswet	38
20. De Eenheidswet (bepalingen betreffende collectief ontslag)	39
21- (22). De Wet Pool van de Zeelieden	40
23. Het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming	41
24. De Welzijnswet Werknemers	41
25. Wet Ioniserende Stralingen	44
26. Mijnwet	45
27. De Huisvestingswet	45
28. De Veiligheidswet Machines	46
29. De Havenarbeidswet	46
30. De Sociale Herstelwet (bepalingen betreffende betaald educatief verlof)	46
31. De Giftige Afvalwet	47
32. De Wet Gelijke Behandeling van Mannen en Vrouwen	47
33. De Uitzendarbeidswet	49
34. De Programmawet 1989 (bepalingen betreffende deeltijdse arbeid)	51
35. De Arbeidsinspectiewet	52
36. De Wet Jongerenstage	54
37. De Tewerkstellingswet 1998 (bepalingen betreffende het verbod tot het stellen van een maximumleeftijdsgrens bij werving en selectie)	54
38. De Zeevisserswet	54

39.	Wet Diverse Bepalingen 2006 (I) (bepalingen inzake de mededeling aan de werknemers-vertegenwoordigers van de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling)	55
40.	Concurrentievermogenbesluit	55
41.	De Welzijnswet Stoffen en Preparaten	56
II.	Voor strafvervolging vatbare feiten bepaald buiten de WAG waarop de procedure van deze wet van toepassing is	56
A.	Algemeen	56
B.	Overzicht van de buiten de WAG bepaalde voor strafvervolging vatbare feiten waarop de procedure van deze wet van toepassing is	57
1.	De Programmawet 1985 en het Uitvoeringsbesluit Conventioneel Brugpensioen (voltijds conventioneel brugpensioen)	57
2.	De Programmawetten 1985 en 1994/1 en het Uitvoeringsbesluit Halftijds Brugpensioen (halftijds conventioneel brugpensioen)	57
III.	Niet voor strafvervolging vatbare feiten waarop de procedure van de WAG toepasselijk is	58
A.	Algemeen	58
B.	Overzicht van niet voor strafvervolging vatbare feiten waarop de procedure van de WAG toepasselijk is	58
1.	De Wet Concurrentievermogen (bepalingen betreffende de «maximale marge voor loonkostenontwikkeling»)	58
2.	De Tewerkstellingswet 1999 (bepalingen betreffende de startbaanovereenkomst)	59
IV.	Strafbare feiten die niet vatbaar zijn voor een administratieve geldboete	59
A.	Algemeen	59
B.	Overzicht van strafbare feiten die niet vatbaar zijn voor een administratieve geldboete	60
§ 2.	Toepassingsgebied ratione pecuniae	60
I.	De bedragen van de administratieve geldboeten	61
A.	Principes	61
1.	De bedragen van de administratieve geldboeten moeten uitdrukkelijk wettelijk bepaald zijn	61
2.	De bedragen van de administratieve geldboeten zijn reële bedragen	61

	3. De administratieve geldboeten hebben principieel een minimum- en een maximumgrens	61
	B. De bedragen van de administratieve geldboeten in de WAG	62
	C. De bedragen van de administratieve geldboeten van de buiten de WAG bepaalde voor strafvervolgung vatbare feiten waarop deze wet van toepassing is	65
	D. De bedragen van de administratieve geldboete en van de compenserende vergoeding van de niet voor strafvervolgung vatbare feiten waarop de procedure van de WAG toepasselijk is verklaard	66
II.	Vermenigvuldiging	66
	A. Situering	66
	B. Algemene principes van de vermenigvuldiging	67
	1. De vermenigvuldiging is enkel toepasselijk indien ze uitdrukkelijk wordt voorzien	67
	2. De vermenigvuldiging is enkel toepasselijk indien ze strafrechtelijk voorzien is	67
	3. De vermenigvuldiging is verplicht toepasselijk	67
	4. De vermenigvuldiging is beperkt tot bepaalde maximumbedragen	68
	C. De vermenigvuldiging van in de WAG bepaalde administratieve geldboeten	69
	1. De vermenigvuldiging van in artikel 1 van de WAG bedoelde administratieve geldboeten	69
	2. De vermenigvuldiging van in artikel 1bis van de WAG bedoelde administratieve geldboeten	70
	D. De vermenigvuldiging van buiten de WAG bepaalde administratieve geldboeten waarop deze wet van toepassing is	72
	E. De vermenigvuldiging van administratieve geldboeten voor niet voor strafvervolgung vatbare feiten waarop de procedure van de WAG toepasselijk is of toepasselijk is op verklaard	73
	1. De Wet Concurrentievermogen (bepalingen betreffende de «maximale marge voor loonkostenontwikkeling»)	73
	2. De Tewerkstellingswet 1999 (bepalingen betreffende de startbaanovereenkomst)	73
	3. Artikel 13bis WAG	74

III.	Samenloop	74
	A. Situering	74
	B. Algemene principes van de samenloop	74
	1. De samenloop is enkel toepasselijk indien ze uitdrukkelijk wordt voorzien	74
	2. De samenloop is enkel toepasselijk indien ze strafrechtelijk is voorzien	75
	3. De samenloop is verplicht toepasselijk	75
	4. De samenloop is beperkt tot bepaalde maximumbedragen	75
	5. De samenloop dient te worden toegepast ná de vermenigvuldiging	75
	C. De samenloop van in de WAG bepaalde inbreuken	75
	1. De samenloop van in artikel 1 van de WAG bedoelde inbreuken	75
	2. De samenloop van in artikel <i>1bis</i> van de WAG bedoelde inbreuken	76
	3. De samenloop van in de artikelen 1 en <i>1bis</i> van de WAG bedoelde inbreuken	77
	D. De samenloop van buiten de WAG bepaalde inbreuken waarop deze wet van toepassing is	78
	E. De samenloop van niet voor strafvervolgning vatbare feiten waarop de procedure van de WAG toepasselijk is of toepasselijk is op verklaard	78
	1. De Wet Concurrentievermogen (bepalingen betreffende de «maximale marge voor loonkostenontwikkeling»)	78
	2. De Tewerkstellingswet 1999 (bepalingen betreffende de startbaanovereenkomst)	79
	3. Artikel <i>13bis</i> van de WAG	79
	F. De toepasselijkheid van de strafrechtelijke principes inzake eendaadse samenloop en eenheid van opzet in het kader van de procedure van de WAG	79
	1. Probleemstelling	79
	2. Principiële toepasselijkheid van de eendaadse samenloop en de eenheid van opzet in het kader van de procedure van de WAG	80
	3. Toepassing van de principes van eendaadse samenloop en eenheid van opzet in het sociaal strafrecht en in de procedure van de WAG	81

IV.	Verzachtende omstandigheden	83
A.	Situering	83
	1. Probleemstelling	83
	2. De arresten van het Grondwettelijk Hof van 14 juli 1997	84
	3. Invoering van een bijzonder toepassingsstelsel van verzachtende omstandigheden in het arbeidsrechtelijk handhavingsrecht	85
B.	Algemene principes inzake de toepassing van verzachtende omstandigheden	85
	1. Verzachtende omstandigheden kunnen slechts toegepast worden indien ze uitdrukkelijk wettelijk zijn voorzien	85
	2. De toepassing van verzachtende omstandigheden is facultatief, niet verplicht	85
	3. Verzachtende omstandigheden kunnen door de bevoegde ambtenaar én door de arbeidsgerechten toegepast worden	86
	4. De vermindering van de bedragen van de administratieve geldboeten tot een bepaalde absolute minimumdrempel	86
C.	De toepassing van verzachtende omstandigheden t.a.v. in de WAG bepaalde inbreuken	86
	1. Principes	86
	2. Toepassingsvoorwaarden	87
	3. Gevolgen van de aanneming van verzachtende omstandigheden t.a.v. het bedrag van de administratieve geldboete	90
D.	De toepassing van verzachtende omstandigheden t.a.v. buiten de WAG bepaalde inbreuken waarop deze wet van toepassing is	92
E.	De toepassing van verzachtende omstandigheden t.a.v. niet voor strafvervolging vatbare feiten waarop de procedure van de WAG toepasselijk is of toepasselijk op is verklaard	93
	1. De Wet Concurrentievermogen (bepalingen betreffende de «maximale marge voor loonkostenontwikkeling»)	93
	2. De Tewerkstellingswet 1999 (bepalingen betreffende de startbaanovereenkomst)	93

	3. Artikel 13bis WAG (niet-naleven van verplichtingen inzake outplacementbegeleiding)	93
V.	Herhaling	94
	A. Situering	94
	B. Algemene principes van de herhaling	94
	1. De herhaling is enkel toepasselijk indien ze uitdrukkelijk wettelijk is voorzien	94
	2. De herhaling is enkel toepasselijk indien ze ook strafrechtelijk is voorzien	94
	3. De herhaling is facultatief toepasselijk	94
	4. De herhaling is beperkt tot bepaalde maximumbedragen	94
	C. De herhaling t.a.v. in de WAG bepaalde inbreuken	95
	1. Principe	95
	2. Toepassingsvoorwaarden	95
	D. De herhalingsregeling voor buiten de WAG bepaalde inbreuken	98
	E. De herhalingsregeling t.a.v. niet voor strafvervolgung vatbare inbreuken waarop de WAG van toepassing is of van toepassing is op verklaard	98
	1. De Wet Concurrentievermogen (bepalingen betreffende de «maximale marge voor loonkostenontwikkeling»)	98
	2. De Tewerkstellingswet 1999 (bepalingen betreffende de startbaanovereenkomst)	98
	3. Artikel 13bis WAG	98
VI.	Uitstel	99
	A. Situering	99
	B. Algemene principes	102
	1. Uitstel kan slechts toegepast worden indien het uitdrukkelijk wettelijk is voorzien	102
	2. De toekenning van uitstel is facultatief, niet verplicht	102
	3. Uitstel kan door de bevoegde ambtenaar én door de arbeidsgerechten toegekend worden	102
	4. Uitstel is enkel mogelijk indien het ook strafrechtelijk t.a.v. dezelfde inbreuk is voorzien	102
	5. Volledig of gedeeltelijk uitstel	103
	C. Het uitstel t.a.v. in de WAG bepaalde inbreuken	103
	1. Principes	103
	2. Toepassingsvoorwaarden	104

	D. Het uitstel t.a.v. buiten de WAG bepaalde inbreuken	109
	E. Het uitstel t.a.v. niet voor strafvervolg vatbare inbreuken waarop de WAG van toepassing is verklaard	109
§ 3.	Toepassingsgebied <i>ratione personae</i> en <i>societatis</i>	109
	I. De administratieve geldboete is alleen toepasselijk t.a.v. de werkgever	110
	A. Principe	110
	1. De bepaling van artikel 3 van de WAG	110
	2. Gevolgen van de Wet SVR op de WAG	113
	B. Het begrip «werkgever»	114
	1. Natuurlijke personen en rechtspersonen	114
	2. Het bezitten van de hoedanigheid van werkgever op arbeidsrechtelijk en strafrechtelijk vlak	116
	II. Met werkgevers gelijkgestelde personen	118
	A. Principe	118
	B. Overzicht van de met werkgevers gelijkgestelde personen	118
	III. Buitenlandse werkgevers	122
§ 4.	Toepassingsgebied <i>ratione temporis</i>	123
	I. De verjaringsregeling	123
	A. Principes	123
	B. De verjaringstermijn	124
	1. Aard van de verjaringstermijn	124
	2. Duur van de verjaringstermijn	124
	3. Begin- en eindpunt van de verjaringstermijn	125
	C. Stuiting van de verjaringstermijn	126
	1. Principe	126
	2. De begrippen «daden van onderzoek» en «daden van vervolging»	126
	3. Termijn waarbinnen de stuitingsdaden moeten worden verricht	128
	4. Gevolgen van het stellen van stuitingsdaden	128
	II. De toepassing van de redelijke termijn in strafzaken in het kader van de procedure van de WAG	129
	A. Principiële toepasselijkheid van artikel 6.1. EVRM in het kader van de procedure van de WAG	129
	B. Begin- en eindpunt van de redelijke termijn	130
	1. Beginpunt	130
	2. Eindpunt	132

C.	Criteria ter beoordeling van de redelijkheid van de termijn	132
1.	Aard van de zaak	133
2.	Gedrag van de bevoegde vervolgende overheidsinstanties	133
3.	Gedrag van de verdachte	135
D.	De gevolgen van de overschrijding van de redelijke termijn	135
§ 5.	Toepassingsgebied <i>ratione loci</i>	137
I.	Principes	137
II.	Uitzonderingen	137
Hoofdstuk II. De procedure van de WAG op het niveau van de bevoegde ambtenaar		141
§ 1.	De vervolgingswijze van de in de WAG en enkele daarbuiten bepaalde feiten	141
I.	Strafvervolgning, administratieve vervolging en rechtsvordering van de arbeidsauditeur	141
A.	De algemene principes in de artikelen 4, eerste lid, en 5, § 3, van de WAG	141
1.	Basisprincipe: «non <i>bis</i> in idem»	141
2.	De co-existentie van drie soorten «sancties» naast elkaar is op zich geen discriminatie	142
B.	Wat dient te worden verstaan onder «strafrechtelijke vervolging» en «de rechtsvordering van de arbeidsauditeur»?	143
1.	«Strafrechtelijke vervolging»	143
2.	«Rechtsvordering van de arbeidsauditeur»	144
II.	Administratieve vervolging op basis van de WAG t.a.v. niet voor strafvervolgning vatbare feiten	145
§ 2.	De procedureregels voor de vervolging van de in de artikelen 1 en 1 <i>bis</i> van de WAG en daarbuiten bepaalde inbreuken én van de gedepenaliseerde inbreuken	145
I.	De vervolging van de in de artikelen 1 en 1 <i>bis</i> van de WAG en enkele daarbuiten bepaalde inbreuken	146
A.	Principe	146
B.	Toepassingsvoorwaarden	146

C.	Vervolgingswijze	147
1.	De inbreuken worden in principe vervolgd bij wege van administratieve geldboete	147
2.	Mogelijkheid tot het instellen van strafvervolging of een rechtsvordering van de arbeidsauditeur	147
II.	De vervolging van de in artikel 1 <i>bis</i> , (§ 1), 1 ^o , a, van de WAG bepaalde inbreuken	149
A.	Principe	149
B.	Toepassingsvoorwaarden	150
C.	Vervolgingswijze	150
1.	De inbreuken worden in principe strafrechtelijk vervolgd	150
2.	Mogelijkheid om af te zien van strafvervolging	151
III.	De vervolging van niet voor strafvervolging vatbare feiten waarop de procedure van de WAG van toepasselijk is verklaard	153
A.	Principes	153
1.	De Wet Concurrentievermogen (bepalingen betreffende de maximale marge voor loonkostenontwikkeling)	153
2.	De Tewerkstellingswet 1999 (bepalingen betreffende de startbaanovereenkomst)	153
3.	Artikel 13 <i>bis</i> van de WAG (bepalingen betreffende niet naleven van outplacementsverplichtingen)	153
B.	Toepassingsvoorwaarden	153
C.	Vervolgingswijze	153
§ 3.	Het uitgangspunt van de vervolging op basis van de WAG: het proces-verbaal	154
I.	Wie kan proces-verbaal opstellen?	154
A.	De sociale inspecteurs	154
B.	De officieren van gerechtelijke politie	155
C.	De toezichtsambtenaren van de gewesten	155
II.	Wat is de bewijskracht van de processen-verbaal?	155
A.	Bewijskracht van processen-verbaal opgesteld door de sociale inspecteurs	156
1.	Principe: «Bewijskracht tot het tegendeel»	156
2.	Draagwijdte en voorwerp van de bijzondere bewijskracht	156

	B.	Bewijskracht van processen-verbaal opgesteld door de officieren van gerechtelijke politie	157
	C.	Bewijskracht van processen-verbaal opgesteld door toezichtsambtenaren van de gewesten	157
III.		Wat zijn de mededelingsverplichtingen inzake de processen-verbaal?	158
	A.	Mededeling aan de overtreder en aan de werkgever	158
	1.	Principes	158
	2.	T.a.v. wie moet het proces-verbaal ter kennis worden gebracht?	159
	3.	Hoe dient het proces-verbaal ter kennis te worden gebracht?	159
	4.	Binnen welke termijn moet het proces-verbaal ter kennis worden gebracht?	160
	5.	De sanctie ingeval van niet of niet-tijdig ter kennis brengen van een afschrift van het proces-verbaal met een bijzondere bewijskracht aan de overtreder/werkgever	161
	B.	Mededeling aan het Openbaar Ministerie	162
	C.	Mededeling aan de bevoegde ambtenaar	162
	1.	Principes	162
	2.	Wat moet aan de bevoegde ambtenaar worden toegezonden?	162
	3.	Wie is de door de Koning aangewezen ambtenaar?	163
	4.	Binnen welke termijn moet het proces-verbaal aan de bevoegde ambtenaar worden toegezonden?	164
IV.		Het taalgebruik m.b.t. het proces-verbaal	164
§ 4.		De administratieve procedure op het niveau van de bevoegde ambtenaar	164
	I.	Voorwaarden voor het opstarten van de administratieve procedure	165
	A.	Principe	165
	B.	Hypothesen voor het opstarten van de procedure van de WAG door de bevoegde ambtenaar	165
	1.	M.b.t. de in de artikelen 1 en <i>1bis</i> van de WAG opgesomde en enkele daarbuiten bepaalde inbreuken	165
	2.	M.b.t. de in artikel <i>1bis</i> , (§ 1), 1°, a, van de WAG bepaalde inbreuken	166
	3.	M.b.t. de gedepenaliseerde inbreuken	168

II.	De aan de werkgever te bieden mogelijkheid om zijn verweermiddelen naar voren te brengen	169
	A. Principe	169
	B. Wie moet de mogelijkheid worden geboden zijn verweermiddelen naar voren te brengen?	169
	C. Wanneer moet de werkgever de mogelijkheid worden geboden zijn verweermiddelen naar voren te brengen?	170
	D. Hoe wordt de werkgever de mogelijkheid geboden zijn verweermiddelen naar voren te brengen?	170
	1. Geen wettelijke modaliteiten	170
	2. Administratieve praktijk m.b.t. het bieden van de mogelijkheid tot het indienen van verweermiddelen	171
	F. Sanctie ingeval van niet-naleving van deze verplichting	173
III.	De beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete	173
	A. Wie is gemachtigd om de administratieve geldboete op te leggen?	173
	B. Omvang van de beslissingsbevoegdheid van de bevoegde ambtenaar	174
	1. Principe van artikel 7, § 3, <i>in fine</i> , van de WAG	174
	2. Autonome beslissingsbevoegdheid	174
	3. Discretionaire bevoegdheid	174
	C. De beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete	176
	1. Inhoudelijke vereisten voor het nemen van een beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete	176
	2. Vormelijke voorwaarden voor het nemen van een beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete	181
	3. Gevolgen van de kennisgeving van de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete	187
	4. Gevolgen van de betaling van de administratieve geldboete	188
	5. Herziening of intrekking van de beslissing	191
	D. Het «klasseren zonder gevolg» van een zaak	191
	1. De bevoegdheid van de bevoegde ambtenaar om een zaak te «klasseren zonder gevolg»	191

2.	In welke gevallen kan een zaak zonder gevolg worden geklasseerd?	192
3.	Wat zijn de gevolgen van een klassering zonder gevolg?	193
4.	Verplichtingen tot mededeling van de klasseringen zonder gevolg	193
Hoofdstuk III. De procedure van de WAG op het niveau van de arbeidsgerechten		195
§ 1.	Het beroep tegen een beslissing tot oplegging van de administratieve geldboete bij de arbeidsrechtbank	195
I.	Principe	195
II.	Wie dient beroep aan te tekenen?	195
III.	Binnen welke termijn moet beroep worden aangetekend?	196
A.	Principe	196
B.	Aard van de beroepstermijn	196
C.	Het begin- en eindpunt van de beroepstermijn	197
1.	Beginpunt	197
2.	Berekening van de beroepstermijn	197
3.	Eindpunt	197
IV.	Bij welke rechtbank dient beroep te worden aangetekend?	198
A.	Materieel bevoegde rechtbank	198
B.	Territoriaal bevoegde rechtbank	198
V.	Hoe moet beroep worden aangetekend?	199
A.	Principe: verzoekschrift	199
B.	Vormvereisten t.a.v. het verzoekschrift	199
C.	Taal van het verzoekschrift	200
D.	Ondertekening van het verzoekschrift	200
E.	Identiteit van de verzoeker	200
F.	Aanduiding van de tegenpartij	200
G.	Motivering van het verzoekschrift	201
VI.	Gevolgen van het aantekenen van beroep bij de arbeidsrechtbank	201
A.	Schorsing van de uitvoering van de beslissing	201
B.	Mededeling van de inleiding van een verzoekschrift aan het Openbaar Ministerie	201
VII.	De rechtspleging voor de arbeidsrechtbank	202
A.	Mededeling van de vordering aan het Openbaar Ministerie	202
B.	Samenstelling van de arbeidsrechtbank	202

	C. Oproeping van de partijen op de zitting	202
	D. Kennisgeving van het vonnis aan de partijen	203
VIII.	De bevoegdheid van de arbeidsrechtbank t.a.v. de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete	203
	A. Principe	203
	B. Omvang van de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank	204
	1. Toetsing m.b.t. de regelmatige vaststelling van de feiten in het proces-verbaal	204
	2. Toetsing of geen strafvervolgning werd ingesteld	205
	3. Toetsing m.b.t. de vatbaarheid van de feiten voor strafvervolgning	205
	4. Toetsing m.b.t. het recht van verweer door de werkgever	205
	5. Toetsing m.b.t. de oplegging van de beslissing aan de «werkgever»	206
	6. Toetsing m.b.t. de tijdige oplegging van de administratieve geldboete	206
	7. Toetsing t.a.v. het bedrag van de administratieve geldboete	206
	8. Het toestaan van een uitstel van de tenuitvoerlegging van de betaling van de geldboete	209
	9. Geen «oplegging van andere straffen» dan administratieve geldboeten	209
	C. Bevoegdheid van de arbeidsgerechten om betalingstermijnen toe te staan	209
§ 2.	Hoger beroep bij het arbeidshof	209
	I. Principe	209
	II. Wie kan hoger beroep instellen?	210
	III. Termijn voor het instellen van hoger beroep	210
	IV. Hoe moet hoger beroep worden aangetekend?	210
	V. Samenstelling van het arbeidshof	211
	VI. Bevoegdheid van het arbeidshof	211
§ 3.	Voorziening in cassatie	212
	I. Principe	212
	II. Wie kan voorziening in cassatie instellen?	212
	III. Termijn voor het indienen van de voorziening in cassatie	213
	IV. Hoe moet voorziening in cassatie worden ingesteld?	213
	V. Samenstelling van het Hof van Cassatie	213

Hoofdstuk IV. De procedure van de WAG bij niet-betaling van de administratieve geldboete	215
§ 1. Principes	215
§ 2. Voorwaarden voor de invordering	216
I. Een uitvoerbare beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete of een in kracht van gewijsde gegane beslissing van het arbeidsgerecht	216
II. Het in gebreke blijven van de werkgever om de administratieve geldboete te betalen	216
§ 3. Invorderingsprocedure	217
I. Aan welke instantie wordt de beslissing doorgezonden?	217
II. Wat wordt doorgezonden aan de administratie van de Btw, Registratie en Domeinen?	218
III. Hoe gebeurt de invordering door deze administratie?	218
§ 4. Verjaring van de mogelijkheid tot invordering van de administratieve geldboete	218
I. Principe	218
II. Verjaringstermijn	219
A. Aard van de verjaringstermijn	219
1. De verjaringstermijn geldt enkel voor de invorderingsprocedure	219
2. De verjaringstermijn is niet van openbare orde	219
B. Duur van de verjaringstermijn	219
C. Begin- en eindpunt van de verjaringstermijn	219
III. Stuiting van de verjaringstermijn	219
§ 5. Administratieve geldboeten en het genaderecht	220
I. Principe: artikel 110 GW	220
II. Toepasselijkheid van het genaderecht t.a.v. de administratieve geldboete	220
A. Beslissing houdende een administratieve geldboete waartegen geen beroep wordt ingesteld	220
B. Beslissing houdende een administratieve geldboete bevestigd bij een in kracht van gewijsde gegane beslissing van het arbeidsgerecht	221

Bijlagen	223
Bijlage 1	225
Bijlage 2	231
Bijlage 3	237
Bibliografie	239
Trefwoordenregister	247