



foto W. De Geest

TIEN VUISTREGELS BIJ SOCIALE CONTROLE

Er zijn heel wat vragen die worden gesteld naar aanleiding van een sociale controle op het bedrijf. Wat zijn de rechten van de inspectie? Is men verplicht een verklaring af te leggen? Wat kunnen de mogelijke gevolgen zijn van een controle? Zijn er nog mogelijkheden om tussen te komen nadat de inspectie vertrokken is? Wat is de rol van de arbeidsauditeur? Om hierin toch wat duiding te kunnen geven, sommen wij in deze bijdrage tien vuistregels die werkgevers kunnen helpen bij een controle.

.....
Chris Botterman, Hoofd Sociale Zaken Boerenbond

Welke dienst deed de controle?

Er zijn in ons land heel wat diensten die een controle kunnen uitvoeren in verband met de naleving en de toepassing van de sociale wetgeving. Zo is er de Inspectie van sociale wetten (Ministerie van Arbeid) die voornamelijk controleert op de toepassing van het arbeidsrecht; er is de Sociale inspectie (Ministerie van Sociale Zaken), de RSZ-inspectie, de RVA-inspectie, Toezicht op het Welzijn (de vroegere Medische en Technische inspectie) ... Dit zijn nog maar enkele inspectiediensten die nog altijd op federaal niveau georganiseerd zijn. Daarnaast zijn er ook inspecties die afhangen van het gewest. Enkele voorbeelden daarvan zijn de inspectiedienst Werk en Sociale Economie (Vlaamse overheid) die bijvoorbeeld kan langskomen in verband met arbeidsvergunningen of de Wooninspectie die controles kan uitvoeren in verband met de toepassing van het Kataraktdecreet ... Samengevat zijn er dus heel wat diensten en inspecties die kunnen langskomen op het bedrijf. In het kader van verdere stappen na een

controle is het zeer belangrijk om weten welke inspectiedienst het specifiek was. Wanneer er een sociale controle gebeurt, is het dus altijd zeer belangrijk om navraag te doen met wie men te maken heeft en te vragen dat de betrokken inspecteurs zich zouden bekendmaken en een naamkaartje nalaten.

Regel 1: Vraag altijd de identiteit van de inspecteur

Wanneer kan er controle gebeuren?

De verschillende inspectiediensten hebben, een vrij ruime bevoegdheid. Zij kunnen 7 dagen op 7 controles doen en dit 24 uur op 24. Zij hebben de mogelijkheid om op elke plaats waar arbeid kan verricht worden binnen te gaan. Alleen voor wat de private woongedeelten betreft, hebben zij een huiszoekingsbevel nodig van de bevoegde rechter.

Regel 2: Wat de plaats van de arbeid betreft, kan de inspectie dag en nacht controle doen.

Wat zijn de bevoegdheden van de inspectie?

Ook al gaat het om een sociale controle, de inspecteurs hebben eveneens de bevoegdheid om zich elk document te laten voorleggen waaruit zou kunnen blijken dat er mogelijk een of andere onregelmatigheid zou gebeurd zijn. Zij kunnen dus ook facturen opvragen, de boekhouding inkijken; bestelbons opvragen ... Zij kunnen van deze documenten kopies nemen of eventueel de documenten meenemen. In dit laatste geval is het belangrijk te vragen dat dit op papier wordt gezet en dat je een geschreven verklaring krijgt. In het kader van de uitvoering van hun controle kunnen de inspecteurs ook, zonder het voorafgaand akkoord van de werkgever, bepaalde werknemers ondervragen of onderwerpen aan een verhoor. Zij kunnen, als het om niet-Belgen gaat, hiervoor tolken meebrengen.

In veel gevallen zal de controle op een onaangekondigd ogenblik gebeuren. De inspectie zal daarvoor vaak de ondersteuning inroepen van de politie. Zij

kunnen zich onverwachts en zonder toestemming toegang verschaffen tot de bedrijfsgebouwen. Het is belangrijk te onderstrepen dat men als werkgever de controle ook niet onmogelijk mag maken. Het verhinderen van toezicht is ook een inbreuk die als misdrijf gekwalificeerd wordt.

Belangrijk is wel dat de inspectie zich terdege moet houden aan de op het bedrijf geldende sanitaire en andere hygiënische voorschriften: wanneer zij bijvoorbeeld een stal willen binnengaan of een serre, moeten zij de voorschriften van het bedrijf naleven.

Regel 3: De inspectie heeft een zeer ruime bevoegdheid. Pas op voor verhinderen van toezicht.

.....
"Alle inspectiediensten hebben een vrij ruime bevoegdheid. Zij kunnen 7 dagen op 7 controles doen en dit 24 uur op 24!"
.....

Wat is beste de houding als werkgever?

Wanneer er een sociale controle plaatsvindt, is men als werkgever vaak verrast en ook wat in paniek. Het is zeer belangrijk te weten dat je als werkgever nooit verplicht kan worden om een verklaring af te leggen, of op het moment van de controle zelf op alle vragen te antwoorden. Je kan uitstel vragen en bijvoorbeeld zeggen dat je binnen de 24 uur een schriftelijke verklaring zal afleggen. Je kunt ook nooit verplicht worden om een document waarin een of andere vaststelling zou zijn opgenomen, te ondertekenen.

Regel 4: Leg geen verklaring af of onderteken geen documenten bij twijfel.

Wat zijn de gevolgen van de controle?

Wanneer de inspectie een controle doet, heeft de betrokken dienst altijd drie mogelijkheden. De inspectie kan een waarschuwing geven wanneer bepaalde zaken worden vastgesteld die niet helemaal conform de reglementaire voorschriften zijn. Wanneer dit gebeurt, is er verder geen gevolg. De inspectie kan in de toekomst wel nakijken of er gevolg is gegeven aan de waarschuwing. Een tweede mogelijkheid is dat er een proces-verbaal van inbreuk wordt

opgemaakt. De werkgever moet altijd een afschrift krijgen van een dergelijk p.v. . Er wordt ook een kopie bezorgd aan de arbeidsauditeur en aan het ministerie van Arbeid. Het is tenslotte ook de opdracht van de inspectie om de werkgevers te informeren over de sociale wetgeving en uitleg te geven.

Regel 5: Vraag uitleg aan de inspectie en vraag om eventueel alleen een waarschuwing te geven.

Wat is de rol van de arbeidsauditeur?

Wanneer er een p.v. van inbreuk is opgemaakt, wordt dit ook bezorgd aan de arbeidsauditeur. De auditeur beslist wat er verder met het dossier gebeurt. Hij beschikt ook over drie mogelijkheden. De auditeur kan het dossier doorverwijzen naar de strafrechter. In dit geval zal het dossier voorkomen voor de correctionele rechtbank en kan er een strafsancie worden opgelegd. De auditeur kan ook seponeren: dit betekent niet dat er geen verder gevolg zal gegeven worden aan het p.v. maar wil alleen zeggen dat er geen strafvervolg komt. In een dergelijk geval wordt het dossier overgemaakt aan de studiedienst van het ministerie van Arbeid die een administratieve geldboete kan opleggen. Tenslotte kan de auditeur het dossier bij zich houden en zelf een minnelijke schikking voorstellen.

Als je zaken aantreft in een p.v. die niet overeenstemmen met de hele situatie, kan je een brief sturen naar de auditeur om hem een volledig beeld te geven en een keuze te laten maken met kennis van alle elementen.

Regel 6: Je kan de auditeur een brief sturen met aanvullende informatie.

Wat is de rol van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (ministerie van Arbeid)?

Wanneer de arbeidsauditeur het dossier seponeert, worden alle stukken overgemaakt aan het ministerie van Arbeid. De studiedienst zal aan de werkgever een brief sturen met de mogelijkheid om verweermiddelen of verzachtende omstandigheden in te roepen. Het is zeer belangrijk om het antwoord op het schrijven van de FOD WASO goed voor te bereiden en een degelijke argumentatie voor te bereiden. Dit kan ertoe leiden dat er een verminderde administratieve geldboete wordt opgelegd. Eventueel valt het te overwegen om zich door een raadsman te laten bijstaan.

Regel 7: Bereid de brief naar de FOD WASO goed voor!

Wat na de beslissing van de FOD WASO?

Wanneer de FOD WASO een beslissing genomen heeft en er een administratieve geldboete wordt betekend, kan de werkgever de boete betwisten voor de arbeidsrechtbank. Dit houdt dus in dat de beslissing van de administratie nog niet noodzakelijk het einde betekent van de procedure. Men kan aan de rechter vragen om een en ander te beoordelen en opnieuw bijkomende of dezelfde verzachtende omstandigheden inroepen. Uiteindelijk zal de arbeidsrechter een beslissing nemen en mogelijk de boete van de administratie Werk verminderen.

Regel 8: Overweeg eventueel een procedure voor de arbeidsrechtbank om een lagere sanctie te krijgen.

Wat met de sociale zekerheid?

Er moet rekening mee gehouden worden dat naast de beoordeling van de inbreuk op het vlak van het arbeidsrecht, er ook vaak een gevolg zal zijn wat de sociale zekerheid betreft. Voor heel wat inbreuken is er voorzien dat de voordelige RSZ-berekening van de seizoenregeling niet behouden kan blijven en dat de sociale bijdragen herberekend worden alsof het zou gaan om een reguliere werknemer. Er is dus naast de eventuele toepassing van een administratieve geldboete als sanctie mogelijk ook een gevolg in de sociale zekerheid.

Regel 9: Naast het arbeidsrecht kunnen er ook sancties zijn in de sociale zekerheid.

Wat met de tewerkstelling nadien?

Men mag niet uit het oog verliezen dat in heel wat gevallen waarin er een sociale controle gebeurd is en een inbreuk is vastgesteld, het niet meer mogelijk is dezelfde werknemers in de seizoenregeling aan het werk te houden gedurende het volledige kalenderjaar. Men kan hen, naast de herberekening voor het verleden, alleen nog tewerkstellen als vaste werknemer, ook voor de rest van het jaar voor wat dezelfde werkgever betreft.

Regel 10: Ook na de controle zal men vaak de werknemers alleen nog als vaste werknemer kunnen tewerkstellen.