

Wat is de beste houding bij een sociale controle ?

10 vuistregels die men best navolgt in geval van een sociale controle

De laatste weken zijn wij verschillende keren gecontacteerd door een aantal werkgevers die een of ander inspectiedienst over de vloer hebben gekregen. Een sociale controle brengt altijd spanning mee. Vele werkgevers weten niet goed wat ze wel of niet mogen doen. Wat zijn de rechten van de inspectie? Is men verplicht een verklaring af te leggen? Is men verplicht een document te ondertekenen? Wat kunnen de mogelijke gevolgen zijn van een controle? Zijn er nog mogelijkheden om iets te ondernemen nadat de inspectie vertrokken is? Wat is de rol van de arbeidsauditeur? Kan men nog naar de rechtbank stappen als men niet akkoord is?; enz Dit is maar een beperkte greep uit de vragen die gesteld worden naar aanleiding van een sociale controle.

Omdat er de laatste tijd daar terug heel wat vragen over zijn binnen gekomen, overlopen wij in deze bijdrage 10 vuistregels die de werkgevers, die met een sociale controle te maken hebben, kunnen helpen.

1. Welke inspectie deed de controle?

Er zijn in ons land heel wat instanties die een controle kunnen uitvoeren in verband met de naleving en de toepassing van de sociale wetgeving. Wij sommen enkele diensten op: er is de Inspectie van de Sociale wetten (die ressorteert onder het Ministerie van Arbeid) die vnl. controleert op de toepassing van het arbeidsrecht; er is de Sociale Inspectie (die valt onder het Ministerie van Sociale Zaken); er is de RSZ-inspectie; er is de RVA-inspectie; er is de Medische en Technische inspectie, ... Dit zijn dan nog alleen maar enkele inspectiediensten die nog altijd op federaal (Belgisch) niveau georganiseerd zijn. Daarnaast zijn er ook inspecties die afhangen van het Gewest: er is de inspectiedienst Werk en Sociale economie die afhangt van Vlaamse Administratie en die bv. kan langs komen i.v.m. arbeidsvergunningen; er is de wooninspectie controles kan uitvoeren aangaande de toepassing van het Kataraktdecreet dat de normen bepaalt waaraan de huisvesting van seizoenwerknemers moet voldoen, ... En dit zijn maar enkele voorbeelden. De conclusie is in elk geval dat er heel wat diensten en inspecties zijn die kunnen langs komen.

Vaak krijgen onze consulenten een telefoon met de mededeling dat er een controle geweest is. Vaak vergeet men dan de identiteit na te vragen van de betrokken inspectiedienst. Dat is nochtans zeer belangrijk voor de verdere opvolging en om nadien stappen te kunnen ondernemen. Wanneer er een sociale controle gebeurt, is het altijd zeer belangrijk om navraag te doen met wie men te maken heeft en te vragen dat de betrokken inspecteurs zich zouden bekend maken en een naamkaartje nalaten.

Regel 1 : vraag altijd de identiteit van de inspecteur en van de inspectiedienst

2. Wanneer kan er controle gebeuren ?

Men moet er rekening mee houden dat de verschillende inspectiediensten een vrij ruime bevoegdheid hebben . Zij kunnen een controle doen zeven dagen op zeven en dit 24 u 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 bij dag en bij nacht controle doen

3. Wat zijn de bevoegdheden van de inspectie ?

Ook al gaat het over een sociale controle, de inspecteurs die langs komen hebben de bevoegdheid om zich elk document te laten voorleggen waaruit zou kunnen blijken dat er mogelijks een of andere onregelmatigheid zou gebeurd zijn . Zij kunnen dus ook facturen opvragen, de boekhouding inkijken, bestelbons of andere documenten opvragen ,enz Zij kunnen deze documenten inkijken, daarvan een copie van nemen of eventueel deze documenten zelfs meenemen . Indien zij een of ander document zouden meenemen , is het belangrijk te vragen dat dit op papier wordt gezet en dat er een geschreven verklaring achter blijft bij U als werkgever waarin dat wordt vermeld.

In het kader van de uitvoering van hun controle kunnen de inspecteurs ook, zonder het voorafgaand akkoord van de werkgever vragen dat zij sommige of alle werknemers zouden mogen ondervragen of onderwerpen aan een verhoor . Zij kunnen, als het zou gaan over niet Belgen, 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 onverwachts en zelfs zonder voorafgaande toestemming zich toegang verschaffen tot de bedrijfsgebouwen . In dit verband is het 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 . Een aantal werkgevers denkt ten onrechte dat het beter is dat men de inspectie niet binnen laat zodat ze geen inbreuken kunnen vaststellen ! Dat is niet zo . Een controle onmogelijk maken of bemoeilijken is op zichzelf ook een misdrijf !

Er moet tenslotte wordt opgemerkt dat de inspectie zich wel moet houden aan de op het bedrijf geldende sanitaire en andere hygiënische voorschriften : wanneer zij bv. een stal willen binnengaan of een serre, dienen zij de geldende voorschriften van het betrokken bedrijf na te leven. In dit verband kan het belangrijk deze voorschriften op een duidelijk zichtbare plaats uit te hangen . Wanneer de inspectie zich daar niet aan zou houden , moet dat signaleerd worden .

Regel 3 : de inspectie heeft een zeer ruime bevoegdheid - pas op voor verhinderen van toezicht !

4. Wat is beste de houding als werkgever ?

Wanneer er een sociale controle plaats vindt, is men als werkgever vaak verrast en ook wat in paniek . Men weet niet goed wat men al dan niet mag zeggen en wat de mogelijke gevolgen kunnen zijn indien men een of ander antwoord geeft.

Vandaar ,dat het zeer belangrijk is dat men weet dat de werkgever nooit kan verplicht worden om een verklaring af te leggen of onmiddellijk op het moment van de controle op alle vragen te antwoorden . U kan uitstel vragen en bv . zeggen dat U binnen de 24uur een schriftelijke verklaring zal afleggen . U kan ook nooit verplicht worden om een document waarin een of andere vaststelling zou opgenomen zijn , te ondertekenen . Het kan immers gevaarlijk zijn een document, waarvan men niet goed de inhoud en de formulering kan inschatten, te ondertekenen . Het is daarom soms beter om te wachten en ondertussen advies in te winnen .

Regel 4 : Leg geen verklaring af of onderteken geen documenten wanneer je twijfelt

5. Wat zijn de gevolgen van de controle ?

Wanneer een of andere inspectie een controle doet, moet U weten dat de betrokken inspecteur altijd drie mogelijkheden heeft . Het is en blijft een belangrijke opdracht van de inspectie om de werkgevers te informeren over de bepalingen uit de sociale wetgeving en hierover de nodige uitleg te geven . U kan als werkgever ook altijd aan de inspectie de nodige uitleg vragen . De inspectie kan ook , wanneer bepaalde zaken worden vast gesteld die niet helemaal conform de reglementaire voorschriften zijn, een waarschuwing geven . Wanneer dit gebeurt, is er geen verder gevolg . De inspectie kan wel in de toekomst nakijken of er gevolg is gegeven aan de waarschuwing .

Een derde 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 copie bezorgd aan de arbeidsauditeur en aan de Dienst van de Administratieve Geldboeten van het Ministerie van Arbeid.(Fod Waso) . In de praktijk stellen we vast dat de eerste twee mogelijkheden, die voor de betrokken werkgever altijd het best zijn, niet zo dikwijls worden voor gesteld . Het is daarom belangrijk om er als werkgever zelf over te spreken en dit voor te stellen .

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

6. Wat is de rol van de arbeidsauditeur ?

Wanneer er een Proces Verbaal van inbreuk is opgemaakt, wordt dit ook bezorgd aan de arbeidsauditeur. De arbeidsauditeur behoort bij het Openbaar Ministerie en hij 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 strafsanctie worden opgelegd al dan niet gedeeltelijk met uitstel of opschorting. De arbeidsauditeur kan ook senoperen: dit betekent niet dat er geen verder gevolg zal gegeven worden aan het P.V.: dit wil alleen zeggen dat er geen strafvervolging komt. In een dergelijk geval wordt het dossier overgemaakt aan de Studiedienst van het Ministerie Van Arbeid die een administratieve geldboete kan opleggen (zie verder onder nr 7). Tenslotte kan de auditeur het dossier bij zich houden en zelf een minnelijke schikking voorstellen.

Als U zaken aantreft in een P.V., die niet overeenstemmen met de werkelijkheid of die de omstandigheden van de controle niet juist weergeven, kan U een brief sturen naar de auditeur om hem een volledig beeld te geven en een keuze te laten maken met kennis van alle elementen. U kan ook voorstellen dat de auditeur bv. een minnelijke schikking zou voorstellen.

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

7. **Wat is de rol van het ministerie van Arbeid (de Fod Waso) ?** Wanneer de arbeidsauditeur het dossier seponereert, dan worden alle stukken overgemaakt aan het Ministerie van Arbeid. De Dienst van de Administratieve Geldboeten zal aan de werkgever een brief sturen met de mogelijkheid om argumenten, verweermiddelen en eventueel 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 er toe leiden dat er een verminderde administratieve geldboete wordt opgelegd. Eventueel valt het te overwegen om zich te laten bijstaan door een raadsman bij het opstellen van het antwoord. Het is belangrijk dat alle mogelijke elementen die in het voordeel van de werkgever kunnen worden ingeroepen, in de brief opgenomen worden.

Regel 7 : Bereidt de brief naar de FOD Waso goed voor !

8. Wat na de beslissing van de Fod Waso ?

Wanneer er een beslissing door de Fod Waso genomen is 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 ten gronde te beoordelen en opnieuw bijkomende of dezelfde verzachtende omstandigheden inroepen .

Uiteindelijk zal de arbeidsrechter een beslissing nemen en mogelijks de boete van de administratie Werk verminderen of mogelijks laten wegvallen .

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

9. wat met de Sociale zekerheid ?

Er moet rekening gehouden worden met het feit dat er naast de beoordeling van de inbreuk op het vlak van het arbeidsrecht, er ook vaak een gevolg zal zijn wat de sociale zekerheid betreft . Bij heel wat inbreuken op de sociale regelgeving 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 over een reguliere werknemer . Dit is ondermeer het geval wanneer er bv. geen dimona-aangifte zou gebeurd zijn . Naast de herberekening van de sociale bijdragen, zal er ook een solidariteitsbijdrage worden opgelegd : de RSZ zal een sanctie opleggen gelijk aan de sociale bijdragen berekend op drie keer het gewaarborgd gemiddeld maandinkomen : dit houdt een sanctie in van ongeveer 2.700 euro . Hiervan kunnen alleen de sociale bijdragen die in een kwartaal betaald worden, in mindering worden gebracht . Deze dubbele sanctie in de sociale zekerheid kan dus vrij zware gevolgen hebben . Dit is zeker het geval wanneer men de herberekening van de sociale bijdragen én de solidariteitsbijdrage plaatst tegenover de sociale bijdrage die per dag moet betaald worden : voor seizoenwerknemers is dat slechts 7 euro per dag . Er is dus naast de eventuele toepassing van een administratieve geldboete als sanctie ook vrijwel zeker een zwaar gevolg in de sociale zekerheid.

Regel 9 : naast het arbeidsrecht, zullen er ook gevolgen zijn in de sociale zekerheid

10. 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 vast gesteld, het niet meer mogelijk is dezelfde werknemers in de seizoenregeling aan het werk te houden gedurende het volledige kalenderjaar : men kan de betrokken werknemers , naast de herberekening van de sociale bijdragen voor het verleden, alleen nog tewerkstellen als vaste werknemer ook voor de rest van het jaar voor zover het over dezelfde werkgever gaat .

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

Algemene Conclusie :

Wanneer er zich een sociale controle voordoet, is het belangrijk deze Tien vuistregels goed in gedachten te houden en er ook naar te handelen . Een controle is immers altijd een stresserende aangelegenheid . Het is daarom belangrijk deze vuistregels goed bij te houden en van tijd tot tijd eens door te nemen . Het kan U als werkgever voor heel wat verrassingen behoeden.

Chris Botterman

Hoofd Sociale Zaken .