

## Newsletter: **Wake-up call: Sociale inspectie**

November 2015

### **Inhoudstafel**

1	Wie is de sociale inspectie? .....	3
2	Hoe krijgen we te maken met de inspectiediensten? .....	5
3	Welke bevoegdheden hebben de inspecteurs?.....	7
4	Belemmering van toezicht .....	10
5	Mogelijke gevolgen.....	11
6	Enkele praktische tips .....	13
7	Besluit.....	16

Beste lezer,

Het is een open deur intrappen. Als werkgever moet men rekening houden met een reeks van regels en bepalingen die de verhoudingen regelen tussen de onderneming en haar werknemers, de staat en derden zoals onderaannemers en hun werknemers. Tal van vragen vult de dagtaak van menig HR manager: werd voor alle werknemers een DIMONA-aangifte gedaan? Werden de formaliteiten voor deeltijdse arbeid nageleefd? Werden de juiste RSZ-bijdragen op bv. de bedrijfswagens betaald? Heeft onze nieuwe Russische manager een arbeidskaart nodig of niet? Is de forfaitaire onkostenvergoeding wel een echte onkostenvergoeding? Betalen we correct overuren uit? Oefenen we voldoende toezicht uit bij gevaarlijke werken? Gaat de externe IT-consultant niet net iets te veel op in de massa van onze eigen werknemers, en kunnen we hem instructies geven? Bestaan er voor de samenwerking met externe dienstverleners aannemingsovereenkomsten die voldoen aan de strenge voorwaarden die de wet voorschrijft?

Het zijn niet alleen uw werknemers of vakbonden die u aan uw vele werkgeversverplichtingen herinneren. Vroeg of laat zal ook een sociaal inspecteur uw verplichtingen aftoetsen. Om uw sociaalrechtelijke verplichtingen te handhaven beschikken sociale inspecteurs over een heel arsenaal aan bevoegdheden waaronder onverwachte bezoeken en ruime opsporingsmogelijkheden. Zij kunnen aansturen op een regularisatie of de onderneming verbaliseren met mogelijke strafsancities tot gevolg.

Controles door de sociale inspectiediensten kunnen verregaande financiële gevolgen hebben voor de onderneming. Een werkgever heeft er dan ook alle belang bij om zich grondig voor te bereiden op een controle.

De bevoegdheden van de inspecteurs, alle mogelijke sociaalrechtelijke inbreuken en de sancties die hiervoor kunnen worden opgelegd, zijn allen verankerd in het Sociaal Strafwetboek, dat op 1 juli 2011 in werking trad.

Deze Newsletter geeft u als werkgever een praktische leidraad voor het geval u in aanraking komt met 'de' sociale inspectie:

- In een eerste deel wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste inspectiediensten met vermelding van hun onderzoeksgebied.
- Een tweede deel vermeldt hoe u als werkgever te maken krijgt met één of meerdere van deze inspectiediensten.
- Een derde deel bespreekt de concrete bevoegdheden van de sociaal inspecteurs.
- In een vierde deel wordt benadrukt dat het belangrijk is om - binnen de wettelijke grenzen - uw medewerking te verlenen aan de inspecteurs en hun toezicht niet te belemmeren.
- In een vijfde deel vindt u een overzicht van de mogelijke gevolgen van een bezoek van de inspectie, en de sancties die u riskeert in geval van inbreuken.
- Ten slotte worden in een zesde deel enkele praktische tips gegeven, waarbij de do's en don'ts en enkele vuistregels worden besproken

Wij wensen u veel leesplezier!

## 1 Wie is de sociale inspectie?

In de volksmond wordt het begrip 'dé sociale inspectie' meestal gebruikt als verzamelnaam voor de talloze inspectiediensten die bestaan op verschillende niveaus. In tegenstelling tot wat soms wordt aangenomen, bestaat immers geen geïntegreerde eengemaakte sociale inspectiedienst. Zo ressorteren er op het federale vlak ongeveer 21 inspectiediensten onder verschillende overheidsdiensten: voornamelijk onder de FOD WASO (Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) en onder de FOD Sociale Zekerheid. Ook op het regionale niveau bestaan er inspectiediensten.

Het is in de eerste plaats van belang te weten wie er voor uw deur staat. Elke inspectiedienst controleert immers een eigen pakket van de regelgeving. Het onderstaande overzicht van de belangrijkste inspectiediensten helpt u in te schatten wat de sociale inspecteur in kwestie bij u komt zoeken. De focus van de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten verschilt sterk van die van de Sociale Inspectie (zie hierna).

De inspecteurs zelf weten meestal heel goed naar wat ze op zoek zijn, terwijl u daar als werkgever (vaak) het raden naar heeft.

### 1.1 Sociale Inspectie (< FOD Sociale Zekerheid)

De Sociale Inspectie is veruit de meest grondige inspectiedienst die nagaat of de werkgever zijn verplichtingen inzake sociale zekerheid heeft nageleefd.

Deze inspectiedienst controleert in hoofdzaak of de werkgever correct socialezekerheidsbijdragen betaalt op alles wat als loon kan worden beschouwd, en of er op dat loon vakantiegeld wordt betaald.

Stokpaardjes van de sociale inspectie zijn o.m. schijnzelfstandigheid, detachering, voordelen in natura, forfaitaire kostenvergoedingen, CO2-taks op bedrijfswagens, bijdragen op premies aan de groepsverzekering en alle andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever worden uitgekeerd aan de werknemers.

Tijdens controles haalt deze dienst voornamelijk informatie uit de individuele rekeningen en de jaarrekening.

### 1.2 De RSZ-inspectie (< FOD Sociale Zekerheid)

De bovenvermelde Sociale Inspectie (zie 1.) mag niet verward worden met de Inspectie van de RSZ. Beide inspectiediensten hebben weliswaar een gedeeltelijk overlappend onderzoeksgebied, maar werken onafhankelijk van elkaar.

Deze inspectiedienst streeft de inning van sociale zekerheidsbijdragen na. Om die reden wordt voornamelijk administratief tewerk gegaan, waarbij vrijwillige of ambtshalve regularisaties worden doorgevoerd. Deze dienst gaat dan ook minder vaak over tot het opstellen van een pv.

Naast de socialezekerheidsreglementering controleert zij de reglementeringen inzake o.m. Dimona, Limosa, sociale documenten, tewerkstelling van buitenlandse werknemers, ... In tegenstelling tot de sociale inspectie, is de RSZ inspectie niet bevoegd om de betaling van vakantiegeld te controleren.

### 1.3 Toezicht op de Sociale Wetten (< FOD WASO)

In het algemeen is het Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) belast met de controle op de arbeidsreglementering. Deze dienst komt tussen bij de individuele betrekkingen tussen de werkgever en de werknemers, en voert dan ook vaak controles uit na een klacht van een werknemer of een vakorganisatie.

Deze dienst gaat o.a. na of:

- de bepalingen inzake de arbeidsduur worden gerespecteerd (bijvoorbeeld: worden de overuren correct vergoed?);
- de baremieke minimumlonen worden gerespecteerd;
- flexibele arbeidsregimes op de juiste manier worden ingevoerd;
- het arbeidsreglement alle verplichte vermeldingen bevat;
- de verplichtingen inzake deeltijdse arbeid worden nageleefd (bijvoorbeeld: plakt de werkgever 5 dagen op voorhand de flexibele werkroosters van de deeltijdse werknemers op een goed zichtbare plaats aan?);
- de loonbeschermingswet wordt gerespecteerd (bijvoorbeeld: welke inhoudingen worden er verricht, en zijn deze toegelaten?);
- het feestdagenloon correct wordt berekend en betaald;
- overlegorganen correct werden opgericht binnen de onderneming.

Deze belangrijke inspectiedienst heeft dus een bijzonder ruim werkterrein.

In de praktijk onderzoekt het Toezicht op de Sociale Wetten vooral de loondocumenten, het arbeidsreglement en de documenten over de uurregelingen. De controles hebben vaak tot doel om het presteren van overuren te controleren, en de betaling ervan. Ook deze dienst streeft heel vaak naar regularisatie en stelt daarmee het belang van de werknemers voorop. Dit laatste veronderstelt een snelle

betaling van waar deze recht op hebben. TSW zal dan ook minder snel inbreuken verbaliseren.

### 1.4 Toezicht op het Welzijn op het Werk (< FOD WASO)

Het Toezicht op het Welzijn op het Werk gaat na of de werkgever zijn verplichtingen inzake welzijn heeft nageleefd. Daarbij denken we aan arbeidsveiligheid, de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk, en arbeidsongevallen. Werkgevers komen voornamelijk in aanraking met deze dienst na een ernstig arbeidsongeval.

### 1.5 De inspectie van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (< FOD WASO)

Deze inspectiedienst controleert in eerste instantie de naleving van de wetgeving inzake werkloosheid. Het gaat vooral om controles op economische werkloosheid en tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer. Daarnaast oefent de dienst controle uit op de naleving van de wetgeving met betrekking tot sluiting van ondernemingen, SWT ('voorheen brugpensioen') en stelsels van loopbaanonderbreking en tijdskrediet

### 1.6 Samenwerking

Hoewel er geen eengemaakte, geïntegreerde sociale inspectiedienst bestaat, wordt er steeds meer samengewerkt tussen deze diensten onderling en met andere administraties (bijvoorbeeld de fiscale administratie):

- Vaak worden gemeenschappelijke controles uitgevoerd, waaraan verschillende diensten deelnemen, en waarbij alle deelaspecten samen worden onderzocht.
- De verschillende inspectiediensten zijn vertegenwoordigd in de beleidsorganen die een jaarlijks beleidsplan en operationeel

plan voor de strijd tegen de sociale fraude opstellen en gemeenschappelijke acties van de verschillende inspectiediensten coördineren.

- Er is gegevensuitwisseling tussen de verschillende inspectiediensten mogelijk en uitdrukkelijk wettelijk geregeld. In principe kunnen de sociaal inspecteurs “wanneer zij zulks nodig achten” informatie waarover zij ingevolge hun onderzoek beschikken meedelen aan andere diensten
- Indien deze andere diensten hierom verzoeken, dient deze informatie zelfs verplicht te worden meegedeeld.

## 2 Hoe krijgen we te maken met de inspectiediensten?

### 2.1 Aangekondigd bezoek

De praktijk wijst uit dat de meeste controles door de inspectiediensten worden aangekondigd. Een aangekondigde controle laat uw onderneming toe om zich voor te bereiden. Zo kan u er voor zorgen dat op het ogenblik van de controle de opgevraagde documenten klaarliggen ter inzage, dat de bevoegde contactpersoon in de onderneming aanwezig is, enzovoort.

Voorbeelden van aangekondigde controles zijn bijvoorbeeld een onderzoek van sociale documenten (loondocumenten, arbeidsreglement, arbeidsovereenkomsten, ...) of een boekhoudkundige controle (waarbij bijvoorbeeld in de '6-rekening' de kostenvergoedingen zullen onderzocht worden).

In geval van een aangekondigde controle, ontvangt u doorgaans enkele dagen vóór de controle een bericht waarin het exacte tijdstip van de controle wordt vermeld en de inspecteur een opsomming geeft van de documenten die hij hetzij op het ogenblik van de controle wil inzien, hetzij op voorhand wil doorgestuurd krijgen.

Wanneer een voorgestelde datum niet past, maken inspecteurs zelden problemen om deze te wijzigen.

## 2.2 Razzia of onaangekondigd bezoek

Geen enkele wettelijke bepaling legt de inspectiediensten de verplichting op om de onderneming op voorhand op de hoogte te brengen van een controle. Zoals we hieronder zullen bespreken, hebben ze te allen tijde vrije toegang tot de werkplaats, zonder voorafgaande verwittiging, op elk uur van de dag of van de nacht.

Bij een onaangekondigde controle rekenen de inspectiediensten op het verrassingseffect. Zo heeft de onderneming geen mogelijkheid om eventuele onwettige praktijken te verbergen. Wanneer de onaangekondigde controle een grote, gecoördineerde actie betreft - eventueel van verschillende inspectie- en politiediensten samen - wordt vaak gesproken over een "razzia". Deze onaangekondigde acties worden bijvoorbeeld gebruikt:

- bij een onderzoek naar illegale tewerkstelling of zwartwerk: dergelijke vormen van sociale fraude vormen een prioriteit van de inspectiediensten en kunnen slechts vastgesteld worden indien de werkgever niet op voorhand op de hoogte is;
- bij een controle naar aanleiding van een specifieke klacht van bijvoorbeeld een (ex-) werknemer, waarbij men op zoek is naar een specifieke inbreuk en wil vermijden dat de onderneming voorafgaandelijk de nodige schikkingen treft;
- wanneer de inspectiediensten de inbeslagname van bepaalde documenten beogen (bv. tijdsregistratie of tachograafschijven).

## 2.3 Bijzonder geval: verplichte kennisgeving bij een 'ernstig arbeidsongeval'

Indien een werknemer het slachtoffer is van een ernstig arbeidsongeval (o.a. een dodelijk arbeidsongeval of een arbeidsongeval met een blijvende arbeidsongeschiktheid tot gevolg), moet u als werkgever verplicht een specifieke procedure volgen waaronder het verwittigen van Toezicht Welzijn op het Werk.. In het kader van deze procedure krijgt u het bezoek van de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk die het recht heeft om werven of machines stil te leggen.

## 2.4 Kantschrift van de gerechtelijke overheden

De inspectiediensten kunnen ook een controle uitoefenen in opdracht van het gerecht. In sociale zaken komt het zogenaamde 'kantschrift' van de arbeidsauditeur - dit is het in sociaal recht gespecialiseerde parket - het meeste voor. Dit is een schriftelijke opdracht aan de inspectiediensten met de vraag bepaalde zaken bij een werkgever te controleren. Dit houdt vaak een bezoek ter plaatse in van de inspectiediensten, maar even vaak wordt er enkel via correspondentie bijkomende info opgevraagd. Controles na een 'kantschrift' zijn vaak een aanvulling op een reeds eerder uitgevoerde controle.

### 3 Welke bevoegdheden hebben de inspecteurs?

Nadat u hebt uitgemaakt wie er voor uw deur staat (titel 2) en waarom (deel 3), komt het erop aan te weten wat de sociale inspecteurs wel en niet mogen doen.

Hieronder worden de belangrijkste bevoegdheden van de sociale inspectiediensten opgesomd.

#### 3.1 Beoordelingsbevoegdheid

Sociale inspecteurs hebben een zogenaamde beoordelingsbevoegdheid', ook wel 'appreciatierecht' genoemd. Dit betekent dat zij in feite zelf mogen bepalen welke actie zij zullen ondernemen tegen een werkgever bij wie zij een onregelmatigheid vaststellen.

De inspecteurs beschikken krachtens deze beoordelingsbevoegdheid over een gamma van maatregelen: zij kunnen advies geven, waarschuwingen geven, een aantal veiligheidsmaatregelen bevelen, termijnen geven om de gecontroleerde toe te laten om zich in regel te stellen en uiteindelijk hebben zij de bevoegdheid om de inbreuken te verbaliseren in een proces-verbaal van vaststelling van inbreuken.

Door te adviseren en te waarschuwen, door werkgevers inbreuken te laten regulariseren, wordt door deze inspectiediensten het sociaal recht gehandhaafd en stellen werkgevers zich (vaak) in regel. Het appreciatierecht laat ook toe dat onderhandelingen worden gevoerd over interpretatieproblemen van sociaal recht of qua omvang van regularisaties. Door deze adviezen, waarschuwingen en regularisaties eindigt meteen voor een groot aantal inbreuken de weg naar mogelijke correctionele vervolging.

Indien de inspecteur toch beslist om een pv op te stellen, verliest hij nadien zijn

beoordelingsbevoegdheid en ligt het verdere lot van het dossier in handen van andere instanties.

De maatregel zal afhangen van een aantal factoren, zoals:

- de ernst en de aard van de inbreuk,
- het al of niet aanwezig zijn van bedrieglijk opzet,
- de belangen van de werknemers,
- de belangen van de overheid en de socialezekerheidsinstellingen,
- de bereidheid van de werkgever om de inbreuken te regulariseren,
- het recidivisme van de werkgever,
- de richtlijnen van de inspectiedienst om tot een zekere harmonisatie van het optreden te komen.

Zo heeft het Toezicht op de Sociale Wetten aan haar beoordelingsbevoegdheid zelf een aantal beperkingen opgelegd. De belangrijkste beperkingen zijn:

- Indien door het Toezicht al een verwittiging werd gegeven, is de sociaal inspecteur bij een volgende controle verplicht een pv op te stellen als blijkt dat de overtreding nog niet werd geregulariseerd.
- Indien wordt vastgesteld dat de werkgever de minimumbarema's voor verloning niet respecteert of in gebreke blijft bij de betaling van andere voordelen (13de maand, ploegenpremies, verplaatsingskosten enz.), zal de sociaal inspecteur in principe een pv opstellen, tenzij het bedrijf binnen een bepaalde termijn overgaat tot regularisatie.
- Bij zwartwerk moet de sociaal inspecteur onmiddellijk overgaan tot het opstellen van een pv, tenzij hij over voldoende informatie beschikt die hem toelaat alle effectieve prestaties van het betrokken personeel aan de RSZ aan te geven.
- In geval van illegale tewerkstelling van buitenlandse werknemers moet ook onmiddellijk een pv worden opgesteld.



## 3.2 Onderzoeksbevoegdheden

Het spreekt voor zich dat de kerntaak van de inspecteurs erin bestaat te inspecteren: te onderzoeken of de werkgever bepaalde inbreuken heeft gepleegd en zo ja, welke. De wet bepaalt duidelijk over welke onderzoeksbevoegdheden de inspecteurs beschikken.

### ➤ Toegang tot de arbeidsplaatsen

Op voorwaarde dat zij een legitimatiebewijs kunnen voorleggen, mogen de sociale inspecteurs op elk ogenblik - dag of nacht - zonder voorafgaande verwittiging vrij binnengaan in alle werkplaatsen of plaatsen waarvan zij vermoeden dat er personeel tewerkgesteld is.

In bepaalde gevallen komt het voor dat inspecteurs een privéwoning moeten betreden om de tewerkstelling te kunnen vaststellen, bijvoorbeeld bij huisarbeiders. De sociale inspecteurs hebben echter geen toegang tot de lokalen die effectief bewoond zijn. Sociale inspecteurs mogen echter niet zomaar bewoonde ruimten betreden. Daartoe zijn de sociale inspecteurs maar gemachtigd in onder meer de volgende gevallen:

- voor een vaststelling op heterdaad;
- met schriftelijke voorafgaande toestemming van de bewoner;
- wanneer ze in het bezit zijn van een machtiging tot visitatie uitgereikt door de onderzoeksrechter.

### ➤ Verhoor en identificatie van personen

Sociale inspecteurs hebben het recht om iedereen te ondervragen waarvan zij een verhoor nuttig of noodzakelijk vinden. Het gaat dus niet alleen om de werkgever, maar ook om de werknemers of zelfs derden (bijvoorbeeld klanten of leveranciers van de onderneming). Elk gesprek waarop de inspecteurs zich later willen beroepen, wordt genoteerd in een Proces-Verbaal van verhoor dat aan bijzondere voorwaarden moet voldoen (een

proces-verbaal van verhoor moet trouwens goed onderscheiden worden van een proces-verbaal van vaststelling van inbreuken, zie hierna )

Naast het recht om een persoon te ondervragen, mogen sociale inspecteurs ook de identiteit controleren van iedereen die zich op de werkplaats bevindt. Zo mogen zij vragen om de identiteitskaart, de identiteitskaart voor vreemdelingen of het paspoort voor te leggen. De identiteit mag verder worden nageetrokken met behulp van andere middelen, zoals foto of film.

### ➤ Kennisname en inbeslagname van informatiedragers

Wanneer de werkgever opgevraagde documenten niet vrijwillig wil voorleggen, mogen de sociale inspecteurs de documenten en andere informatiedragers opsporen en onderzoeken die zich op de werkplaats bevinden en die de werkgever verplicht moet bijhouden. Het gaat evenwel enkel om informatiedragers die:

- hetzij sociale gegevens bevatten. Dit zijn alle gegevens die nodig zijn voor de toepassing van de wetgeving betreffende het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Voorbeelden zijn arbeidsovereenkomsten, individuele rekeningen, uurroosters van deeltijdse werknemers, het arbeidsreglement, ...
- hetzij gelijk welke andere gegevens bevatten die volgens de wetgeving moeten worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard. Voorbeelden zijn facturen, de boekhouding, bepaalde vergunningen, ...

Er moet dus een onderscheid worden gemaakt tussen "nuttige" en "wettelijk verplichte" informatiedragers en documenten.

Enkel deze laatste categorie kan door de inspecteurs opgespoord worden. Voor zover zij meer documenten nodig achten voor hun opdracht, kunnen de sociale inspecteurs de



werkgever ook vragen om andere documenten voor te leggen. Het kan bijvoorbeeld gaan over een agenda waarin de overuren worden genoteerd. Omdat de werkgever niet wettelijk verplicht is om deze documenten bij te houden, bestaat het gevaar van een fishing expedition. De wetgever heeft de sociale inspecteurs niet de bevoegdheid gegeven om die documenten zelf op te sporen. Wanneer u dergelijke documenten niet kan of wil voorleggen, kan dat niet beschouwd worden als het belemmeren van toezicht.

De vorm doet niet ter zake: boeken, registers, numerieke of digitale bestanden, schijven, banden, ... mogen worden onderzocht, voor zover het wettelijk verplichte documenten betreft. De inspecteurs kunnen zich dus ook toegang verschaffen tot alle servers, pc's, elektronische informatiedragers, ... die zich in de bedrijfsgebouwen bevinden. Indien u hen geen vrijwillige toegang verschaft tot deze systemen, kunnen zij zelf deze toegang afdwingen en eventueel overgaan tot inbeslagname.

Je hebt er als werkgever alle belang bij om mee te werken met de sociaal inspecteur en alle gevraagde sociale en wettelijke gegevens vrijwillig te overhandigen. Zo hoeven de sociale inspecteurs geen verdere zoeking uit te voeren, en zullen zij niet "toevallig" andere gegevens onder ogen krijgen. De praktijk leert dat inspecteurs zelden gebruik maken van hun opsporingsbevoegdheid en zelf zaken beginnen op te sporen.

Van al deze documenten, zowel de wettelijk verplichte als de vrijwillig voorgelegde, mogen de sociale inspecteurs kopies nemen of kosteloos een kopie vragen. Dat kan zowel op papier als digitaal zijn (bijv. op een USB-stick). Indien ze dat willen, kunnen de sociale inspecteurs de wettelijk verplichte documenten ook in beslag nemen.

### ➤ Politie opvorderen

Als zij dat nodig achten, kunnen sociale inspecteurs bijstand vragen aan de politiediensten. Dit gebeurt vooral in die gevallen waar de inspecteurs problemen verwachten, onder meer wanneer er een vermoeden is van tewerkstelling van illegale buitenlandse werknemers. Wanneer zij wordt opgevorderd, moet de politie instaan voor de orde en de veiligheid.

### ➤ Andere bevoegdheden

Ten slotte mogen de inspecteurs stalen nemen van goederen, roerende goederen in beslag nemen of foto's en video-opnames maken. Er bestaan ook een reeks specifieke bevoegdheden voor de Welzijnsinspectie, waaronder verzegelen van machines en stilleggen van werven.

## 3.3 Opmaken proces-verbaal (pv)

De meest bekende bevoegdheid van de sociale inspecteurs is dat zij het recht hebben een pv op te stellen. Er bestaan twee soorten: een pv van verhoor enerzijds en een pv tot vaststelling van een inbreuk anderzijds.

Door een pv tot vaststelling van een inbreuk wordt een opsporingsonderzoek geopend. Deze pv's worden door de inspectiedienst immers niet alleen overgemaakt aan de Federale Overheidsdienst die bevoegd is om een administratieve geldboete op te leggen, maar ook aan het Openbaar Ministerie. Het is het Openbaar Ministerie dat dan verder over het lot van de inbreuken zal beslissen (zie ook hierna 6 - gevolgen).

Pv's opgesteld door sociale inspecteurs beschikken over een bijzondere bewijskracht: indien zij binnen de 14 dagen ter kennis worden gebracht van de overtreder, geldt de inhoud ervan als bewijs tot het tegendeel bewezen is. Let op deze bijzondere bewijswaarde geldt niet voor deducties die inspecteurs maken, maar enkel hun de

zintuiglijke vaststellingen die de inspecteur in het pv noteert. Deze worden geacht met de waarheid overeen te stemmen zo lang de werkgever het tegendeel niet bewijst.

### 3.4 Inlichtingen inwinnen bij andere openbare diensten

Hoewel er geen eengemaakte sociale inspectie bestaat, mag u er niet van uitgaan dat er geen samenwerking bestaat tussen de diverse diensten. Zo kunnen zij inlichtingen meedelen aan en inwinnen bij andere openbare instellingen en inspectiediensten.

Wanneer het gaat om inlichtingen die verkregen werden in het kader van een opsporingsonderzoek of een gerechtelijk onderzoek, kunnen ze slechts worden meegedeeld aan andere diensten indien de gerechtelijke overheid hiervoor toelating geeft. Anders bestaat immers het gevaar dat het geheim van het onderzoek wordt geschonden.

De samenwerking tussen de verschillende diensten heeft vaak tot gevolg dat gezamenlijke acties worden ondernomen. Die richten zich veelal tot een welbepaalde sector of een specifieke streek. Ook de fiscale administraties nemen vaak deel aan dergelijke acties.

## 4 Belemmering van toezicht

Om een efficiënte opsporing door de sociaal inspecteurs mogelijk te maken, heeft de wetgever de verhindering van de inspecteurs bij de uitoefening van hun wettelijke bevoegdheden strafbaar gesteld.

Er is sprake van verhindering of belemmering van het toezicht, onder meer wanneer u de inspecteurs weigert (onmiddellijk) toegang te geven tot de werkplaats, indien u hen verhindert wettelijk verplichte documenten op te sporen, in beslag te nemen, te kopiëren of indien u de inspecteurs verhindert om werknemers te verhoren.

Voor de inbreuk volstaat het dat een poging wordt ondernomen om het toezicht te verhinderen. Of de inspecteur er uiteindelijk toch zijn bevoegdheden kan uitoefenen, is niet relevant.

U moet te allen prijze een proces-verbaal voor verhindering of belemmering vermijden, omdat dit een zware sociaalrechtelijke inbreuk is, waarvoor de zwaarste categorie van sancties kan worden opgelegd (zie hieronder). Deze inbreuk wordt ook prioritair vervolgd door het Openbaar Ministerie.

Het niet antwoorden op vragen van de inspecteurs houdt op zich geen verhindering van toezicht in, aangezien iedereen het recht heeft om te zwijgen. Sommige inspecteurs stellen al te snel een pv op voor belemmering van toezicht of dreigen ermee, wanneer de inspectie niet vlot verloopt. Rechtbanken spreken geregeld 'verhinderende' werkgevers vrij wanneer er geen opzet bewezen wordt.

## 5 Mogelijke gevolgen

Indien de sociale inspectie tijdens een controle inbreuken vaststelt, kan dit soms verregaande gevolgen hebben voor de onderneming. We overlopen de verschillende mogelijke gevolgen hieronder.

### 5.1 Burgerrechtelijke gevolgen

Uit een onderzoek door de inspectiediensten kan een regularisatieprocedure volgen. Inspectiediensten stellen voor om het tekort aan loon uit te betalen aan werknemers of bijkomend RSZ-bijdragen te betalen.

Indien de RSZ bijvoorbeeld een onderzoeksverslag van haar eigen inspectiediensten of van de sociale inspectie ontvangt, kan hierop een regularisatie van achterstallige sociale zekerheidsbijdragen (inclusief interesten en opslagen) volgen. Dit kan in geval van betwisting uitmonden in een burgerlijke procedure voor de arbeidsgerechten.

Bij dergelijke regularisatiedossiers wordt niet altijd een pv opgesteld.

### 5.2 Quid indien een pv wordt opgesteld?

Indien de inspectie beslist om een pv van vaststelling van inbreuken op te stellen, zal het dossier worden overgemaakt aan het openbaar ministerie en de administratie bevoegd voor het opleggen van administratieve geldboetes. De inspectie beschrijft in dit pv zijn verhaal van de controle waarbij zij aan de hand van de feitelijke uiteenzetting inbreuken officieel vaststellen en daders aanduiden.

Het arbeidsauditoraat - de eerder vermelde gespecialiseerde afdeling van het parket - staat in voor de vervolging van sociaal strafrecht en opent na ontvangst van het pv een opsporingsonderzoek.

Dit betekent echter nog niet automatisch dat u gedagvaard zal worden voor de correctionele

rechtbank. Slechts 10% van de inbreuken vastgesteld in een pv eindigen uiteindelijk voor de strafrechtbank. We overlopen hieronder de verschillende scenario's.

#### 5.2.1 Seponering

De tussenkomst van het openbaar ministerie betekent echter niet automatisch dat u strafrechtelijk gesanctioneerd zal worden. Bij gebrek aan bewijs of indien de feiten niet prioritair vervolgd moeten worden - de prioriteiten in het vervolgingsbeleid worden door hoge parketmagistraten opgelijst - kan het openbaar ministerie beslissen om af te zien van strafvervolging, en de zaak seponeren. In dat geval kan echter nog wel een administratieve geldboete worden opgelegd (zie verder).

#### 5.2.2 Alternatieven voor een strafvervolging

Als alternatief voor een strafvervolging, kan het openbaar ministerie een minnelijke schikking treffen of een bemiddeling in strafzaken opstarten.

De werkgever kan de werknemer ook dagvaarden voor de arbeidsrechtbank teneinde de werknemers in de mogelijkheid te stellen om achterstallen waarop zij nog recht hebben, zoals overloon, op te eisen. Deze zogenaamde "derde weg" komt in de praktijk echter niet vaak voor.

#### 5.2.3 Strafvervolging

Het openbaar ministerie kan tevens kiezen voor een strafvervolging voor de correctionele rechtbank, waarbij echte strafsancties kunnen worden opgelegd.

##### ➤ Boetes en gevangenisstraf

Indien de correctionele rechtbank de inbreuken bewezen acht, kunnen strafsancties worden opgelegd.

De hoogte van de boetes en de mogelijkheid om een gevangenisstraf op te leggen, hangt af van het niveau van de inbreuk(en). Het sociaal strafwetboek heeft immers een sanctiemechanisme ingevoerd waarbij de inbreuken worden ingedeeld in 4 niveaus (niveau 1 voor de lichtste inbreuken en niveau 4 voor de zwaarste inbreuken).

Een strafrechtelijke geldboete bedraagt minimum 300 EUR (inbreuk van niveau 2) en kan oplopen tot 36.000 EUR per inbreuk en vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

Een gevangenisstraf is enkel nog mogelijk voor de zwaarste categorie van misdrijven (niveau 4). Het betreft een gevangenisstraf van een aanzienlijke duur, nl. een minimum van 6 maanden en een maximum van 3 jaar. Pas bij zeer ernstige dossiers worden gevangenisstraffen uitgesproken en dan nog vaak met uitstel.

#### ➤ **Beroepsverbod en bedrijfssluiting**

Voor inbreuken die gesanctioneerd worden met een sanctie van niveau 3 en 4 kan de strafrechter, voor zover de strafbaarstelling dit voorziet, bovenop voormelde geldboetes/gevangenisstraf de bijzondere sanctie van de bedrijfssluiting opleggen voor een periode van één maand tot 3 jaar, waarbij het bedrijf daadwerkelijk gesloten wordt of aan de dader verboden wordt om de onderneming uit te baten.

#### 5.2.4 Administratieve geldboete

Wanneer het openbaar ministerie afziet van bovenstaande opties en de zaak seponeert, of indien het openbaar ministerie geen beslissing heeft genomen binnen een termijn van 6 maanden (te rekenen van de dag van ontvangst van het pv), dan kan de administratie de procedure opstarten om een administratieve geldboete op te leggen.

Niveau van inbreuk	Admin. geldboete
Niveau 1	60-600 EUR
Niveau 2	150-1.500 EUR
Niveau 3	300-3.000 EUR
Niveau 4	1.800-18.000 EUR

Voor de allerlichtste inbreuken (niveau 1), zoals het ontbreken van bepaalde vermeldingen in het arbeidsreglement, is sowieso enkel een administratieve geldboete mogelijk.

## 6 Enkele praktische tips

In dit laatste deel sommen we een aantal 'vuistregels' op die u als werkgever-ondernemer kan hanteren wanneer u met één van de verschillende sociale inspectiediensten in aanraking komt.

### ➤ Duid een vertegenwoordiger aan

Het is bijzonder belangrijk dat de onderneming in het kader van de controle door een geschikte persoon wordt vertegenwoordigd, bijvoorbeeld de (hoofd)boekhouder of de personeelsdirecteur, die de inspecteurs met kennis van zaken kan te woord staan en de nodige verklaringen kan afleggen.

In dat verband kan het nuttig zijn om formeel een aangestelde te benoemen voor alle controles en onderzoeken door de sociale inspectiediensten en deze aanstelling te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad. Het is aangewezen om in deze aanstelling het telefoon- en gsm-nummer van deze persoon te vermelden, zodat de inspectiediensten deze persoon kunnen contacteren, indien zij een controle willen uitvoeren.

Indien de vertegenwoordiger op het ogenblik van een controle niet aanwezig is, zal de inspectie eerst het nodige moeten doen om deze persoon te proberen contacteren.

### ➤ Het pv van verhoor = uw verklaring

Het is bijzonder belangrijk om te beseffen dat u baas bent over uw eigen verklaring. Omdat uw verklaring bewijswaarde heeft en later tegen u kan worden gebruikt, moet u er nauwlettend op toezien dat alles wat u in de verklaring wil opnemen, ook daadwerkelijk in de juiste bewoordingen in het proces-verbaal wordt genoteerd.

De inspecteur die het verhoor afneemt, zal het verhoor proberen te sturen en enkel de elementen die voor zijn verhaal relevant zijn

aan bod laten komen. Het is dan ook van belang dat u:

- de achtergrond en omstandigheden schetst, die volgens u van belang zijn en erop toeziet dat dit ook in het proces-verbaal worden opgenomen;
- zelf de verklaring aflegt in de door u gekozen bewoordingen, zonder dat de inspecteur u de verklaring voorzeft;
- de volledige verklaring wordt genoteerd en niet enkel een samenvatting van wat de inspecteur relevant vindt;
- in de verklaring passages die u niet gezegd heeft, laat schrappen;
- de verklaring herbegint, indien u vindt dat de genoteerde verklaring niet met uw afgelegde verklaring overeenstemt.

Tijdens het verhoor mag u gebruik maken van de documenten in uw bezit, zonder dat het verhoor daardoor kan worden uitgesteld. U kunt eveneens verzoeken om deze documenten bij het proces-verbaal van verhoor te voegen.

Besef dat uw verklaring, zoals vastgelegd in het proces-verbaal van verhoor, een cruciaal element kan zijn voor het verdere gevolg van het onderzoek en eventuele gerechtelijke of administratieve procedures. Het is dan ook aangewezen om deze verklaring nauwgezet en weloverwogen te laten noteren in het proces-verbaal. Indien u van oordeel bent dat de inspecteur toch absoluut zijn versie van de feiten wenst te noteren, dan kan u weigeren om de verklaring te ondertekenen. U stuurt dan best dezelfde dag nog per aangetekend schrijven een brief met de reden daarvoor.

In ieder geval moet u er rekening mee houden dat de inhoud van de verklaring in een proces-verbaal van verhoor, bewijswaarde zal hebben voor de inspectiediensten, de administraties, het openbaar ministerie, enzovoort...

### ➤ **Stukken laten toevoegen**

Bij aangekondigde controles is het vaak aangewezen het verhoor voor te bereiden.

De wet voorziet uitdrukkelijk dat elke ondervraagde stukken kan laten toevoegen aan zijn verhoor. Het kan gaan van een uitgeschreven standpunt over de samenwerking met de zelfstandige onderaannemer tot een fotodossier of getroffen welzijnsmaatregelen bij een controle na een ernstig arbeidsongeval. Heel vaak bieden dergelijke stukken belangrijke toegevoegde waarde aan het verhoor.

### ➤ **Bijstand van een advocaat tijdens het verhoor?**

Wanneer iemand als verdachte wordt verhoord bij de ergste inbreuken van sociaal recht (de zgn. niveau 4-inbreuken strafbaar met een gevangenisstraf tot drie jaar), gelden de recentere specifieke Salduz-regels. De vraag rijst wanneer sociale inspectiediensten deze Salduz-regels moeten toepassen. Rechtspraak en recent ook het College van Procureurs-generaals gaan uit van de intentie van de inspecteur. Het is de doelstelling die de inspecteur voor ogen heeft die doorslaggevend zal zijn. Is die louter administratief, dan is Salduz niet van toepassing. Zijn de bedoelingen daarentegen strafrechtelijk dan gelden de waarborgen van de Salduz-wetgeving.

De Salduz-wetgeving geeft de verdachte het recht op bijstand van een advocaat in geval van vrijheidsberoving. Doorgaans is er bij het verhoor in het kader van een sociale inspectie - gelukkig - geen vrijheidsberoving, waardoor er strikt genomen geen recht op bijstand van een advocaat is tijdens het verhoor. In de praktijk laten veel inspecteurs toch advocaten toe bij het verhoor.

De Salduz-wetgeving voerde ook de letter of rights in. Deze letter of rights bevat in duidelijke bewoordingen uw rechten en plichten en wordt voor het verhoor

overhandigd. De ondervraagde heeft recht op een voorafgaand vertrouwelijk overleg met zijn advocaat.

### ➤ **Kopie van het pv van verhoor**

De ondervraagde heeft steeds recht op een kopie van zijn verhoor.

Werknemers die ondervraagd worden, doen van dit recht al te vaak afstand, zodat de werkgever vaak niet weet wat zijn werknemers hebben verklaard.

Heel vaak zijn werknemers niet op de hoogte van juridische aspecten die worden gecontroleerd. Werknemers van een onderaannemer die in hun verhoor de gedelegeerd bestuurder van de opdrachtgever als "hun grote baas" bestempelen, hebben vaak geen besef welke consequenties ze met dergelijk ongenueanceerd verhoor veroorzaken. Dergelijke verhoren grijpen inspectiediensten aan om de bewuste aannemingsovereenkomst te herkwalficeren in een verboden terbeschikkingstelling van personeel met alle gevolgen van dien. Sommige inspectiediensten gaan daarbij zeer kort door de bocht.

### ➤ **De sociale inspectie draagt de bewijslast**

Voor elke vermeende inbreuk op de sociaalrechtelijke reglementering zullen de inspectiediensten het bewijs moeten leveren. In principe moet het bewijs voor elke individuele inbreuk worden geleverd, zodat veralgemeningen uit den boze zijn.

Het is een klassieke truc van de inspectiediensten om op basis van één enkele individuele inbreuk een veralgemening vast te stellen. Indien een enkele keer overuren of onwettige zondagsarbeid werd vastgesteld, zullen de inspecteurs misschien proberen voor te houden dat deze inbreuk ook werd gepleegd voor alle andere werknemers en dit voor de volledige niet-verjaarde periode. Enkel de vaststellingen van de inspecteurs gelden als



bewijs, niet de verdere interpretatie die zij eraan menen te kunnen geven. Indien bijvoorbeeld voor 2 van de 10 werknemers een inbreuk is vastgesteld, zal enkel voor deze 2 werknemers een inbreuk bewezen zijn.

Het is bijgevolg bijzonder belangrijk dat u zich er niet toe laat verleiden om te verklaren dat het inderdaad om een algemene praktijk gaat. Eens vastgelegd in een proces-verbaal van verhoor, zullen de inspectiediensten (en dus ook de administraties, het openbaar ministerie, etc.) immers beschikken over dit globale bewijs.

Vaak zal de inspecteur die een verhoor afneemt, proberen om de verhoorde persoon te laten verklaren dat hij de strafrechtelijk verantwoordelijke persoon is binnen de onderneming. Laat u hiertoe niet overhalen. Het is aan de inspectiediensten of aan het openbaar ministerie (bij een eventuele strafrechtelijke procedure) om aan te tonen wie strafrechtelijk verantwoordelijk is.

➤ **In sommige gevallen geldt omkering van de bewijslast**

Hoewel de inspectiediensten in principe de bewijslast dragen voor de vermeende inbreuken, mag u niet uit het oog verliezen dat de wet voor sommige materies op burgerlijk vlak een omkering van de bewijslast voorziet.

Zo werd met ingang van 1 januari 2010 de bewijslast inzake forfaitaire kostenvergoedingen omgekeerd. Specifiek met betrekking tot forfaitaire kostenvergoedingen wordt nu in de RSZ-wet bepaald dat bij betwisting van de realiteit van de kosten, de werkgever de realiteit van deze kosten moet aantonen. Bij gebrek aan bewijs zal de RSZ overgaan tot ambtshalve aangifte van de verworpen kostenvergoedingen, op voorstel van de inspectiediensten die de werkgever gehoord hebben.

Ook met betrekking tot de solidariteitsbijdrage voor bedrijfswagens heeft de wetgever enkele

jaren geleden de bewijslast omgekeerd. Er geldt nu een wettelijk vermoeden dat ieder voertuig dat op naam van de werkgever is ingeschreven of het voorwerp uitmaakt van een contract voor het gebruik van het voertuig, ter beschikking is van een werknemer voor andere dan louter beroepsdoeleinden. Hierbij moet u als werkgever aantonen dat het voertuig alleen voor beroepsdoeleinden wordt gebruikt, ofwel dat het andere gebruik uitsluitend gebeurt door een persoon die niet valt onder de sociale zekerheid voor werknemers (bijvoorbeeld de bedrijfsleider zelf).

➤ **Pas op voor (te) behulpzame inspecteurs**

In het kader van een controle zullen de inspecteurs vaak de indruk geven dat zij het beste met u voorhebben. In dat verband laten ze soms uitschijnen dat het beter is om te regulariseren volgens de door hen voorgestelde modaliteiten, om veel verregaander gevolgen te vermijden.

Soms stellen de inspecteurs een deal voor waarbij bijvoorbeeld wordt overeengekomen dat slechts voor 1 jaar regularisatie verschuldigd is (bijvoorbeeld bij overuren). Hoewel het nuttig kan zijn om in te stemmen met zo'n oplossing, moet u er rekening mee houden dat dergelijke afspraken juridisch niet sluitend zijn en evenmin bindend voor bijvoorbeeld de RSZ. Die zou alsnog kunnen beslissen om op basis van een verslag van de sociale inspectie voor de volledige niet-verjaarde periode te regulariseren. Daarom is het aangewezen om uw akkoord met een regularisatie gedetailleerd in een proces-verbaal van verhoor te laten noteren. Op die manier kan de werkgever verdedigen dat dit akkoord kadert in de wettelijke beoordelingsbevoegdheid van de sociaal inspecteur.

Indien u meent dat de inspectiediensten ten onrechte oordelen dat u een inbreuk heeft begaan, en van oordeel zijn dat een bepaalde



regularisatie moet doorgevoerd worden, hoeft u daar niet mee in te stemmen. Ook wanneer men de inbreuken niet kan bewijzen, hoeft u niet toe te stemmen, uit schrik voor een pv.

## 7 Besluit

Vroeg of laat krijgt u als werkgever 'de' sociale inspectie over de vloer. Gelet op de uitgebreide onderzoeksbevoegdheden van de inspectiediensten en de mogelijke verstrekkende gevolgen van een controle, moet u zich voorbereiden op zo'n bezoek.

Let erop dat u vanaf het eerste bezoek van de inspectiediensten met kennis van zaken en weldoordacht handelt. Aarzel niet om u reeds in deze eerste fase juridisch te laten bijstaan. Fouten die in het kader van deze opsporingsfase worden gemaakt, hebben immers vaak onomkeerbare gevolgen en kunnen u later zuur opbreken.

**Brussel**

Vorstlaan 280  
1160 Brussel  
Tel.: 02 761 46 00  
Fax: 02 761 47 00

**Luik**

boulevard Frère Orban 25  
4000 Luik  
Tel.: 04 229 80 11  
Fax: 04 229 80 22

**Antwerpen**

City Link  
Posthofbrug 12  
2600 Antwerpen  
Tel.: 03 285 97 80  
Fax: 03 285 97 90

**Gent**

Ferdinand Lousbergkaai 103  
bus 4-5  
9000 Gent  
Tel.: 09 261 50 00  
Fax: 09 261 55 00

**Kortrijk**

Ring Bedrijvenpark  
Brugsesteenweg 255  
8500 Kortrijk  
Tel.: 056 26 08 60  
Fax: 056 26 08 70

**Hasselt**

Luikersteenweg 227  
3500 Hasselt  
Tel.: 011 24 79 10  
Fax: 011 24 79 11

*Partners with you.*

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag.

Claeys & Engels is een burgerlijke vennootschap die de rechtsvorm heeft aangenomen van een cvba | Vorstlaan 280, 1160 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070.