

Wie van de drie: werknemer, werkgever, RSZ? De bewijslast bij niet regelmatig geregistreeerde deeltijdse arbeid.

Publicatiedatum: 17 februari 2012

De voorwaarden en formaliteiten die een werkgever moet naleven indien hij werknemers deeltijds tewerkstelt, zijn talrijk en omslachtig, zodat het niet verwondert dat daartegen wel eens wordt gezondigd, zelfs zonder dat dit de bedoeling was. Een van de formaliteiten is de zorgvuldige registratie voor- en nadien van elke afwijking van de bekendgemaakte deeltijdse werkroosters.

Wanneer het registratiedocument of de vervangende apparatuur er niet is, wanneer afwijkingen niet op de juiste wijze zijn geregistreerd en a fortiori als het relevante werkrooster niet op de voorgeschreven manier is bekendgemaakt, geldt zowel in het arbeidsrecht als in het socialezekerheidsrecht uiteindelijk, d.w.z. na een tussenstap die hier eenvoudigheidshalve buiten beschouwing wordt gelaten, een wettelijk vermoeden als sanctie. Dat vermoeden bestaat erin dat de deeltijdse werknemers worden vermoed voltijds te hebben gewerkt. Weliswaar geeft dat de deeltijds tewerkgestelde werknemer geen recht op voltijds loon: daartoe moet de werknemer de voltijdse omvang van de tewerkstelling bewijzen. Maar het vermoeden geeft wel de RSZ het recht bijdragen te eisen op voltijds loon.

Vraag is of dat vermoeden weerlegbaar is of niet. De zaak wordt nog wat complexer gemaakt doordat de bepaling die het wettelijk vermoeden invoert (artikel 22ter van de RSZ-wet), een uitzondering maakt "in de door de sociale inspectiediensten vastgestelde gevallen van materiële onmogelijkheid om voltijdse arbeid te verrichten".

Het Hof van Cassatie besliste een jaar geleden, meer bepaald in een arrest van 7 februari 2011, al dat het vermoeden van artikel 22ter van de RSZ-wet dat zo moet worden uitgelegd dat het niet geldt wanneer een sociaal inspecteur vaststelt dat het voor de betrokken werknemer onmogelijk is voltijdse arbeid te verrichten, door de werkgever kan worden weerlegd (zie SoCompact nr. 10-2011).

Het Grondwettelijk Hof voegt daaraan nu toe dat enkel de interpretatie dat de wet een weerlegbaar vermoeden invoert, grondwettelijk is. Oordelen dat een onweerlegbaar vermoeden geldt, zou onevenredig zijn ten aanzien van de betrokken werkgever, omdat, zo zegt het Hof, het hem het recht zou ontzeggen aan te tonen dat "het bedrag van de socialezekerheidsbijdragen die hij heeft betaald, overeenstemt met de arbeidsprestaties die werkelijk werden verricht door de werknemer die hij tewerkstelt ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid."

Die formulering is ongelukkig, want, zo besliste het Hof van Cassatie al in een arrest van 3 februari 2003, om het vermoeden te weerleggen volstaat het dat de werkgever aantoont dat de werknemers geen voltijdse arbeid hebben verricht in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid. De werkelijke omvang van de prestaties (en dus van de bijdragen die verschuldigd zijn op het loon daarvoor) moet niet worden aangetoond. En het is enkel het Hof van Cassatie, niet het Grondwettelijk Hof, dat de draagwijdte van een wettelijke bepaling kan uitleggen.

Concreet betekent dit dat als een werkgever ten aanzien van een deeltijdse werknemer de vereiste formaliteiten niet naleeft, de RSZ op grond van het wettelijk vermoeden bijdragen kan vorderen op voltijds loon, tenzij de werkgever bewijst dat de werknemer maar deeltijds werkte. In dat geval is het vermoeden weerlegd. Als de RSZ in dat geval bijdragen wil krijgen op een hoger loon dan wat door de werkgever werd aangegeven, dan moet hij, en niet de werkgever, bewijzen hoeveel loon de werkgever aan de deeltijdse werknemer verschuldigd was. De RSZ zal dus de werkelijke omvang van de deeltijdse prestaties moeten aantonen.

GwH 17 november 2011, nr. 178/2011

Auteur: Willy van Eeckhoutte - www.bellaw.be

Laatste aanpassing: 27 januari 2012
