

Let op de arbeidstijdenwet

Onlangs kwam een werkgever op gesprek. De arbeidsinspectie was bij hem op controle geweest. Tijdens deze controle had hij keurig meegewerkt en zelfs vrijwillig informatie aangedragen. De arbeidsinspectie heeft vervolgens geconstateerd dat hij in strijd handelde met de arbeidstijdenwet. De registratie van de gewerkte uren was volgens de inspectie ondeugdelijk omdat hieruit niet goed opgemaakt kon worden of de werknemers voldoende gelegenheid kregen om te pauzeren. De arbeidsinspectie heeft hem een boete van een paar duizend euro opgelegd.

Controle door de arbeidsinspectie

De arbeidsinspectie kan ieder bedrijf bezoeken om te controleren of de Arbeidstijdenwet wordt nageleefd. Soms kan dit op basis van een klacht zijn maar de inspectie kan ook steekproefsgewijs controles uitvoeren. Controles worden vaak van te voren aangekondigd maar dit hoeft niet. De controle wordt uitgevoerd door toezichthouders of opsporingsambtenaren. U kunt deze inspecteurs verzoeken om een identificatiebewijs te laten zien. In de Algemene wet bestuursrecht staan de bevoegdheden van deze inspecteurs vermeld. Toezichthouders en opsporingsambtenaren mogen onder andere: bedrijfspanden betreden, inlichtingen vorderen en zakelijke gegevens inzien. In beginsel bent u ook verplicht om hieraan medewerking te verlenen. U hoeft echter geen verklaringen af te leggen die in uw nadeel kunnen uitpakken.

Verplichtingen uit de Arbeidstijdenwet

In de Arbeidstijdenwet staan een aantal verplichtingen. In de wet staat verplicht voorgeschreven wanneer een werknemer moet pauzeren, hoeveel uren er tussen twee diensten in moeten zitten en hoeveel uren aaneengesloten rusttijd er wekelijks gegeven moet worden (vaak is dit het weekend). Het is goed om er hierbij rekening mee te houden dat er voor minderjarigen en voor zwangere vrouwen afwijkende regels gelden. Een andere belangrijke verplichting is dat er een goede registratie van de gewerkte uren en de pauzetijden moet worden bijgehouden.

Boete

Als de arbeidsinspectie constateert dat u de Arbeidstijdenwet overtreden hebt, maken zij een boeterapport op. Aan de hand hiervan wordt beoordeeld of er een boete wordt opgelegd. Als besloten wordt om een boete op te leggen, krijgt u eerst een brief toegestuurd waarin het voornemen staat vermeld om u een boete op te leggen. U kunt een zienswijze (reactie) indienen naar aanleiding van deze brief. De arbeidsinspectie betreft deze zienswijze bij de definitieve besluitvorming. Dit kan er toe leiden dat de boete niet wordt opgelegd of verminderd. De boete kan echter ook definitief opgelegd worden.

Bezwaar en beroep

Als u een definitieve boete opgelegd krijgt, kunt u hiertegen bezwaar en vervolgens beroep aantekenen. Als u een bezwaarschrift indient, beoordeelt een onafhankelijke commissie of de boete terecht is opgelegd. Naar aanleiding van het advies van de commissie neemt de arbeidsinspectie een beslissing op het bezwaar. Als u het ook met die beslissing niet eens bent, kunt u beroep aantekenen. Dan spreekt een rechter zich uit over het besluit van de arbeidsinspectie.

Voorkomen is beter dan genezen

Het is uiteraard beter om te voorkomen dan te genezen. Als u twijfelt of binnen uw bedrijf de Arbeidstijdenwet goed wordt nageleefd, kunt u contact met ons opnemen om hierover meer informatie te krijgen. Op die manier kunt u voorkomen dat u een boete opgelegd krijgt wanneer de arbeidsinspectie bij u langskomt voor een controle.

Knegtmans & Van de Wouw is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht, ondernemingsrecht en bestuursrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven

Knegtmans & Van de Wouw ADVOCATEN

Deze publicatie is eigendom van Knegtmans & van de Wouw Advocaten | www.knegtmansvandewouw.nl

van 17.00 tot 18.00 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op 040-2076076 of 0497-383868. Zie ook: www.knegtmansvandewouw.nl of www.advocatenvoordeondernemer.nl