

Vergaderjaar 2006–2007

29 407

Vrij verkeer werknemers uit de nieuwe EU lidstaten

30 678

Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met de invoering van bestuursrechtelijke handhaving

Nr. 72

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 mei 2007

Zoals toegezegd door de toenmalige staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij de plenaire behandeling van het wetsvoorstel bevordering naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) op 5 oktober 2006, doe ik u toekomen de beleidsregels bestuursrechtelijke handhaving van de WML, zoals deze in de Staatscourant van 2 mei 2007, nr. 84, zijn gepubliceerd¹.

Een van de flankerende beleidsmaatregelen voor het vrij verkeer van werknemers uit de Midden- en Oost-Europese landen (MOE-landen) is de invoering van een bestuurlijke boete en last onder dwangsom voor het niet naleven van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag door werkgevers. Dit is geregeld in de wet bevordering naleving WML. Het moment van inwerkingtreding van deze wet was afhankelijk gesteld van het tijdstip waarop het vrij verkeer van werknemers uit de MOE-landen werd ingevoerd. De wet bevordering naleving WML is op 4 mei 2007 in werking getreden.

Voor de uitvoering van deze wet zijn beleidsregels opgesteld. Deze beleidsregels worden door de Arbeidsinspectie toegepast bij de handhaving van de wet. Hierin wordt onder meer de hoogte van de boetebedragen en de last onder dwangsom per beboetbaar feit uitgewerkt.

Staffeling boetebedragen

De maximumboete bedraagt € 6 700,-. Voor de hoogte van de boete is een staffeling opgesteld die zowel naar de duur van de onderbetaling van het minimumloon als naar het percentage van de onderbetaling van het minimumloon kijkt. De Arbeidsinspectie kijkt bij controles terug tot de inwerkingstredingdatum van de wet. Dit betekent dat de Arbeidsinspectie geen boetes kan opleggen voor overtredingen die zijn begaan voor 4 mei 2007.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

De boetebedragen gelden per werknemer. Een voorbeeld: een werkgever die 5 werknemers in dienst heeft en alle 5 gedurende 5 maanden 25% onderbetaald, krijgt een totale boete van $50 \times \text{€ } 3\,000,- = \text{€ } 15\,000,-$. Daarnaast dient deze werkgever alle werknemers het achterstallig minimumloon te betalen. Doet hij dat niet binnen vier weken, dan legt de Arbeidsinspectie een last onder dwangsom op totdat de werkgever alsnog aan zijn verplichting voldoet.

Bij geringe onderbetaling of bij een kennelijke vergissing of een verschrijving wordt volstaan met een schriftelijke waarschuwing. In dat geval wordt ook geen boeterapport opgemaakt. Een kennelijke vergissing is bijvoorbeeld het omdraaien van de laatste twee cijfers achter de komma van het maandbedrag of het eenmalig vergeten van de wettelijke loonsverhoging van een werknemer jonger dan 23 jaar die halverwege de maand jarig is. De werkgever wordt door de Arbeidsinspectie in de gelegenheid gesteld alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen. Als de werkgever dat niet binnen vier weken doet wordt alsnog een boeterapport opgemaakt en een boete opgelegd.

Bij meer dan één overtreding gedurende een kalenderjaar door de werkgever ten aanzien van dezelfde werknemer worden deze overtredingen gezien als één beboetbaar feit. Per inspectieperiode wordt bekeken hoe vaak sprake is van onderbetaling en wat de totale som van onderbetaling van het minimumloon is. De som van het te weinig betaald minimumloon wordt afgezet tegen het totale bedrag aan wettelijk minimumloon wat betaald had moeten worden. Zo wordt de mate van onderbetaling vastgesteld en daarmee ook de hoogte van de boete.

Stel de werkgever heeft een werknemer gespreid over het kalenderjaar over zes maanden $\text{€ } 5\,804,80,-$ betaald, in plaats van $\text{€ } 7\,804,80,-$. De onderbetaling van het minimumloon over zes maanden bedraagt dan $\text{€ } 2\,000,-$. Het percentage van onderbetaling van het minimumloon is in dit geval 25,6%. De boete wegens onderbetaling van het minimumloon is dan $\text{€ } 3\,000,-$ per werknemer.

Voor alle boetes geldt dat zij met 50% worden verhoogd indien een werkgever nadat een boete onherroepelijk is geworden binnen 2 jaar een boete krijgt voor eenzelfde beboetbaar feit. Zou in het bovenstaande voorbeeld dezelfde werkgever na een jaar weer gecontroleerd worden en vervolgens weer een onderbetaling van zes maanden van in totaal 25,6% van het minimumloon bij een andere werknemer worden geconstateerd door de Arbeidsinspectie, dan wordt de boete $\text{€ } 4\,500,-$.

Wanneer een werkgever niet of in onvoldoende mate papieren kan overleggen waaruit de aard van de arbeidsrelatie, het door hem betaalde loon, de door hem betaalde vakantiebijslag of het aantal gewerkte uren blijkt van een in zijn onderneming, bedrijf of inrichting aangetroffen werkzame persoon en verificatie op enigerlei wijze van het nakomen van de verplichting het minimumloon en de minimumvakantiebijslag te betalen niet mogelijk is, wordt de werkgever voor iedere persoon die het betreft de maximale boete van $\text{€ } 6\,700,-$ opgelegd.

Last onder dwangsom

De hoogte van de dwangsom houdt rekening met de zwaarte van het geschonden belang en de beoogde werking van de dwangsomoplegging, namelijk het alsnog betalen door de werkgever van het achterstallig minimumloon en/of minimumvakantiebijslag aan de werknemer. Ook voor de last onder dwangsom is een staffeling opgesteld, waarbij het percentage en de duur van de onderbetaling een rol spelen. De dwangsom voor de vakantiebijslag is $\text{€ } 25,-$ per dag. Het maximale bedrag dat een werkgever

per werknemer voor een beboetbaar feit aan dwangsom kan verbeuren bedraagt € 25 000,-.

De werkgever dient het achterstallig minimumloon of de minimumvakantiebijslag aan de werknemer zelf te betalen en niet aan de Arbeidsinspectie. De dwangsom wordt pas opgeheven wanneer de werkgever schriftelijk bewijs heeft overlegd aan de Arbeidsinspectie waaruit blijkt dat het achterstallige bedrag betaald is.

Evaluatie

Bij het voortgezet algemeen overleg op 25 april jl. over het vrij verkeer van werknemers uit de MOE-landen heb ik u toegezegd dat ik u zal informeren over de stand van zaken van het flankerend beleid, de huisvesting en de handhaving bij vrij verkeer. Daarbij wordt ook de handhaving van de WML betrokken en in het bijzonder het aantal controles, het aantal boeterapporten, de hoogte van de boetes en dwangsommen en het betaalde achterstallig loon.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner