

Beleidsregels bestuurlijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 april 2007, Directie Arbeidsverhoudingen, nr. AVIR/2007/10159, tot vaststelling van beleidsregels in het kader van de bestuursrechtelijke handhaving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Gelet op artikel 18g, derde lid, en artikel 18n, vierde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (hierna: de wet);

Besluit:

Artikel 1

1. Indien een werkgever de op hem rustende verplichting, bedoeld in artikel 7 van de wet, niet of onvoldoende nakomt wordt hem per werknemer ten aanzien van wie de overtreding is begaan een boete opgelegd waarvan de hoogte wordt bepaald aan de hand van onderstaande tabel.

Boetebedragen

Duur onderbetaling	≤ 1 maand	> 1 – ≤ 6 maanden	> 6 maanden
% onderbetaling per dag, week, maand			
< 25%	€ 750	€ 1500	€ 3000
25–50%	€ 1500	€ 3000	€ 4500
> 50%	€ 3000	€ 4500	€ 6000

2. Indien een werkgever de op hem rustende verplichting, bedoeld in artikel 15 van de wet, niet of onvoldoende nakomt wordt hem per werknemer ten aanzien van wie de overtreding is begaan een boete opgelegd van € 700,-, met dien verstande dat een boete uitsluitend wordt opgelegd als de betaalde vakantiebijslag minder bedraagt dan 8% van het minimumloon, bedoeld in artikel 7 van de wet.

3. Indien een werkgever niet of in onvoldoende mate schriftelijke bescheiden 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 wordt hem voor iedere persoon die het betreft een boete opgelegd van € 6.700,-.

4. De totale bij een boetebeschikking op te leggen boete bestaat, ingeval er sprake is van meer werknemers ten aanzien van wie beboetbare feiten zijn begaan, uit de som van het per werknemer vastgestelde boetebedrag.

Artikel 2

1. In afwijking van artikel 1 wordt geen boete opgelegd, als het niet of onvoldoende nakomen van de verplichtingen, bedoeld in artikel 1, onder 1 of 2, berust op een kennelijke vergissing of verschrijving, of als de mate waarin deze verplichtingen niet worden nagekomen per werknemer minder bedraagt dan 5%. In dat geval wordt volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing waarbij de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen en binnen vier

weken na het constateren van het beboetbare feit schriftelijke bewijsstukken te overleggen waaruit dat blijkt. Indien de werkgever in gebreke blijft wordt alsnog een boete opgelegd.

2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de overtreding is geconstateerd binnen een periode van 24 maanden te rekenen vanaf de dag waarop eerder eenzelfde beboetbaar feit is geconstateerd waarvoor een boete is opgelegd.

Artikel 3

1. Indien de werkgever een boete is opgelegd wegens het niet nakomen van de verplichting, bedoeld in artikel 1, onder 1, wordt hem tevens een last onder dwangsom opgelegd. De hoogte van de dwangsom wordt bepaald aan de hand van de onderstaande tabel.

Dwangsom per dag

Duur onderbetaling	≤ 1 maand maanden	> 1 – ≤ 6 maanden	> 6 maanden
% onderbetaling per dag, week, maand			
< 25%	€ 25	€ 50	€ 75
25–50%	€ 50	€ 100	€ 150
> 50%	€ 100	€ 200	€ 300

2. Indien de werkgever een boete is opgelegd wegens het niet nakomen van de verplichting, bedoeld in artikel 1, onder 2, wordt hem tevens een last onder dwangsom opgelegd, ter hoogte van € 25 per dag.

3. De last onder dwangsom, bedoeld onder 1 en 2, wordt niet opgelegd als de werkgever uit eigen beweging aan zijn

verplichtingen heeft voldaan en daarvan binnen vier weken na het constateren van het beboetbare feit schriftelijk bewijs heeft geleverd.

4. Het maximale bedrag dat een werkgever per werknemer aan dwangsom kan verbeuren bedraagt € 25.000,-.

Artikel 4

Dit besluit treedt in werking met ingang van het tijdstip waarop de Wet bevordering naleving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in werking treedt.

Artikel 5

Dit besluit wordt aangehaald als:
Beleidsregels bestuurlijke handhaving
Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Dit besluit en de toelichting worden in de Staatscourant geplaatst.

Den Haag, 27 april 2007.

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

Toelichting

Algemeen

Na de Arbeidsomstandighedenwet 1998, de Arbeidstijdenwet en de Wet arbeid vreemdelingen, kent nu ook de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (hierna: WML) met de totstandkoming van de Wet bevordering naleving WML (Staatsblad 2007, 98) de bestuurlijke boete als sanctiemogelijkheid bij het niet naleven van de in die wet neergelegde voorschriften. Bovendien voorziet de nieuwe wet in de sanctiemogelijkheid van de last onder dwangsom. Bij het opleggen van een boete en een last onder dwangsom worden de onderhavige artikelen in acht genomen, die hierna worden toegelicht.

Artikel 1 Boete bij onderbetaling

Uit artikel 1, onder 1, blijkt, dat de hoogte van de op te leggen boete voor onderbetaling van het minimumloon wordt gerelateerd aan de mate van onderbetaling. In artikel 1 is hiervoor een staffeling opgenomen met vaste boetes die kunnen worden opgelegd bij een bepaalde mate van onderbetaling ten opzichte van het in de WML opgenomen minimumloon.

De WML voorziet in een minimumloon per maand, per week en per dag afhankelijk van de uitbetalingstermijn. Ook bij de toepassing van de in artikel 1 genoemde tabel wordt hiervan uitgegaan. Per inspectieperiode (in beginsel een periode van 12 maanden) wordt door de Arbeidsinspectie bekeken of en zo ja, hoe vaak de werkgever niet of onvoldoende aan zijn verplichting tot het betalen van het minimumloon heeft voldaan. Daarna wordt berekend hoeveel maanden (of weken of dagen indien dat de gebruikelijke betaalperiode is) sprake is van onderbetaling van het minimumloon en wat de totale som van onderbetaling van het minimumloon is voor deze maanden, weken of dagen. De zo verkregen som van te weinig betaald minimumloon wordt afgezet tegen het totale bedrag aan wettelijk minimumloon wat betaald had moeten worden gedurende die periode. Zo wordt de mate van onderbetaling vastgesteld en daarmee kan ook de hoogte van de boete worden vastgesteld.

Ter illustratie: een werkgever heeft in 12 maanden vier maal minder dan het wettelijk minimumloon aan een werknemer betaald. In één geval bedraagt de onderbetaling minder dan 5%. Deze overtreding wordt in beginsel niet meegenomen bij de berekening van de boete (zie artikel 2). Stel de werkgever heeft over de in geding zijnde drie maanden € 2.620,- betaald, in plaats van het wettelijk minimumloon. Dat minimumloon is – uitgaande van een werknemer ouder dan 23 jaar die voltijds werkt en het minimumloon zoals dat per 1 januari 2007 geldt – € 3.902,40. De onderbetaling van het minimumloon over drie maanden bedraagt dan € 1.282,40. Het percentage van onderbetaling van het minimumloon is in dit geval 32,9%. De boete wegens onderbetaling van het minimumloon is dan volgens de in artikel 1 opgenomen tabel € 3.000,-. Mocht een dwangsom worden opgelegd, dan geldt dat de dwangsom overeenkomstig de onder artikel 3 opgenomen tabel € 100,- per dag bedraagt.

Voor onderbetaling van de minimumvakantiebijslag is een vast boetebedrag opgenomen. Daarvoor hoeft voor vaststelling van onderbetaling uitsluitend gekeken te worden of 8% van het minimumloon als minimumvakantiebijslag is uitbetaald (zie artikel 1, onder 2). Zou in het bovengenoemde voorbeeld ook de minimumvakantiebijslag geheel of gedeeltelijk niet zijn betaald, dan is de boete daarvoor € 700,-.

In artikel 18b, tweede lid, WML is opgenomen dat als beboetbaar feit tevens wordt aangemerkt het door de werkgever niet of onvoldoende kunnen overleggen van enige schriftelijke bescheiden waaruit de aard van de arbeidsrelatie, het door hem betaalde loon of de door hem betaalde vakantiebijslag of het aantal gewerkte uren blijkt van een in zijn onderneming, bedrijf of inrichting aangetroffen persoon. In dergelijke situaties, waar verificatie van het nakomen van de verplichting het minimumloon te betalen niet mogelijk is, noch of het juiste minimumloon en vakantiebijslag zijn betaald, wordt de maximumboete van € 6.700,- opgelegd. Met andere woorden, voor het toezicht op de naleving van de WML wordt ervan uitgegaan dat er sprake is van een dienstbetrekking als bedoeld in de WML en van onderbetaling als iemand wordt aangetroffen die arbeid verricht ten behoeve van de onderneming, tenzij er voldoende schriftelijk bewijs is waaruit het tegendeel blijkt.

In artikel 18g van de WML is geregeld, dat de boetebedragen met 50% worden verhoogd als op de dag van het constateren van een beboetbaar feit nog geen 24 maanden zijn verstrekend nadat een eerder beboetbaar feit bestaande uit het niet naleven van eenzelfde wettelijke verplichting is geconstateerd en de boete wegens het eerdere beboetbare feit

onherroepelijk is geworden. Daardoor kan het boetebedrag bij recidive hoger zijn dan € 6.700,- per werknemer.

Bij de boeteoplegging spelen uiteraard de in artikel 3:4 Algemene wet bestuursrecht neergelegde beginselen van zorgvuldigheid bij de besluitvorming, van de belangenafweging en van de evenredigheid. Als de toepassing van onderhavige artikelen voor een of meer belanghebbenden gevolgen hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de artikelen te dienen doelen, dan geeft artikel 4:84 Algemene wet bestuursrecht aan dat van dit artikel moet worden afgeweken. Bij bijzondere omstandigheden gaat het om individuele omstandigheden met een zeer uitzonderlijk karakter (CRvB 5 september 2002, JB 2002, 338).

Artikel 2 Waarschuwing bij onderbetaling

Bij minieme onderbetaling (< 5%) of bij een kennelijke vergissing of verschrijving wordt volstaan met een schriftelijke waarschuwing, dat een beboetbaar feit is geconstateerd en dat wegens de geringe omvang van de overtreding geen boete zal worden opgelegd. In dat geval wordt ook geen boeterapport opgemaakt. De werkgever zal bij die waarschuwing schriftelijk in de gelegenheid worden gesteld alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen en binnen vier weken schriftelijke bewijsstukken te overleggen waaruit het herstel blijkt. Als de werkgever dat nalaat wordt alsnog een boeterapport opgemaakt en een boete opgelegd.

Bij een kennelijke vergissing of verschrijving kan worden gedacht aan een situatie waarin een werknemer pas onlangs in dienst is getreden en tussen zijn sollicitatie en indiensttreding in jarig is geweest (bij zijn sollicitatiegesprek is hij bijvoorbeeld zeventien jaar oud en is uitgegaan van het minimumjeugdloon behorend bij die leeftijd, maar ondertussen is de werknemer achttien jaar geworden). Als kort daarop bij een controle blijkt, dat het loon nog niet is aangepast aan de gewijzigde leeftijd kan worden volstaan met een waarschuwing. De waarschuwing wordt niet gegeven wanneer in een periode van 24 maanden voorafgaand aan de constatering van de overtreding al eenzelfde beboetbaar feit bij de werkgever is geconstateerd. Dan wordt wel een boete opgelegd.

Artikel 3 Last onder dwangsom bij onderbetaling

Artikel 3 heeft betrekking op de last onder dwangsom. De last onder dwangsom bewerkstelligt dat de werkgever de werknemer alsnog het juiste minimumloon en minimumvakantiebijslag betaalt, als de werkgever dit niet uit eigen beweging doet. Bij het opleggen van de dwangsom moet rekening wor-

den gehouden met de zwaarte van het geschonden belang en de beoogde werking van de dwangsomoplegging (artikel 5:32, vierde lid, Awb). Om die reden is in artikel 3, onder 1, voor het bepalen van de hoogte van de dwangsom bij onderbetaling van het minimumloon een tabel opgenomen waarbij het percentage en de duur van de onderbetaling van het minimumloon een rol spelen. Nu de boete voor onderbetaling van de minimumvakantiebijslag op een vast bedrag is gesteld, is ook de dwangsom bij onderbetaling van de minimumvakantiebijslag op een vast bedrag gesteld. In artikel 3, onder 4, wordt een bedrag per werknemer genoemd waarboven geen dwangsom meer zal worden verbeurd en ingevorderd (€ 25.000).

Alvorens tot het opleggen van een last onder dwangsom over te gaan wordt de werkgever een termijn gegund (vier weken) om alsnog het juiste minimumloon en/of minimumvakantiebijslag te voldoen (artikel 3, onder 3). Als dat niet is gebeurd, zal een last onder dwangsom worden opgelegd. Voor de goede orde wordt hierbij opgemerkt, dat indien eerst een waarschuwing is gegeven en vervolgens toch een boete wordt opgelegd (omdat de werkgever niet alsnog aan zijn verplichtingen heeft voldaan) dan is de hiervoor genoemde termijn van vier weken reeds verstreken. In dat geval wordt – alvorens een last onder

dwangsom op te leggen – niet nogmaals een termijn van vier weken gesteld om alsnog aan de verplichtingen te voldoen. Na het opleggen van een last onder dwangsom wordt na het verstrijken van de in de last onder dwangsom genoemde termijn een controle uitgevoerd of de werkgever het achterstallig loon en/of vakantiebijslag aan de werknemer heeft betaald. Als dat niet het geval is, zal worden overgegaan tot invordering van de dwangsom.

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