



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 december 2012, AV/AR/2012/173362012-0000048827, tot vaststelling van de beleidsregel in het kader van de bestuursrechtelijke handhaving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Beleidsregel Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2013)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 18f, zesde lid, en 18n, derde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;

Besluit:

Artikel 1

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

Boetebedragen overtreding artikel 7

Duur % onderbetaling	≤ 1 maand	>1 – < 3 maanden	3 – < 6 maanden	≥ 6 maanden
< 5%	€ 500	€ 750	€ 1.000	€ 1.250
5% – < 10%	€ 750	€ 1.000	€ 1.250	€ 2.000
10% – < 25%	€ 1.250	€ 2.000	€ 3.000	€ 4.500
25% – < 50%	€ 2.000	€ 3.000	€ 4.500	€ 7.000
≥ 50%	€ 3.000	€ 4.500	€ 7.000	€ 10.000

Minder dan € 50 onderbetaling: € 500.

- Indien een werkgever de op hem rustende verplichting, bedoeld in artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, niet of onvoldoende nakomt wordt hem per werknemer ten aanzien van wie de overtreding is begaan een bestuurlijke boete opgelegd waarvan de hoogte wordt bepaald aan de hand van onderstaande tabel, met dien verstande dat een bestuurlijke boete uitsluitend wordt opgelegd als de betaalde vakantiebijslag minder bedraagt dan 8% van het minimumloon, bedoeld in artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Boetebedragen overtreding artikel 15

% onderbetaling	
< 5% of minder dan € 50	€ 250
5% – < 10%	€ 500
10% – < 25%	€ 1.000
25% – < 50%	€ 1.500
≥ 50%	€ 2.000

- Indien een werkgever niet (tijdig) bescheiden verstrekt waaruit het door hem betaalde loon, de door hem betaalde vakantiebijslag of het aantal door zijn werknemer gewerkte uren blijken wordt hem voor iedere werknemer die het betreft een bestuurlijke boete opgelegd van € 12.000. De boete voor een overtreding van artikel 18b lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt gematigd als de werkgever aan kan tonen dat sprake is geweest van een arbeidsduur die korter is dan 6 maanden. In dat geval wordt de boetheogte bepaald aan de hand van onderstaande tabel.

Boetebedragen overtreding artikel 18b lid 2 bij arbeidsduur korter dan 6 maanden

duur tewerkstelling	
≤ 1 maand	€ 5.000



duur tewerkstelling	
>1 – < 3 maanden	€ 7.000
3 – < 6 maanden	€ 9.000

4. De totale bij een boetebeschikking op te leggen bestuurlijke boete bestaat, ingeval er sprake is van meer werknemers ten aanzien van wie overtredingen zijn begaan, uit de som van het per werknemer vastgestelde boetebedrag.
5. Voor de werkgever als natuurlijk persoon wordt bij een overtreding van de wet als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete gehanteerd: 0,6 maal het boetenormbedrag.

Artikel 2

1. In afwijking van artikel 1 wordt geen boete opgelegd indien de mate waarin de verplichtingen, bedoeld in artikel 1, eerste of tweede lid niet worden nagekomen minder bedraagt dan 5% of minder bedraagt dan € 50, tenzij deze onderbetaling ten minste 50% bedraagt. Er 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 de overtreding schriftelijke bewijsstukken te overleggen waaruit dat blijkt. Indien de werkgever in gebreke blijft wordt alsnog een bestuurlijke boete opgelegd.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de overtreding is geconstateerd binnen een periode van vijf jaar te rekenen vanaf de dag waarop eerder eenzelfde of soortgelijke overtreding is geconstateerd waarvoor een schriftelijke waarschuwing is gegeven of een bestuurlijke boete is opgelegd.

Artikel 3

1. Bij de vaststelling of sprake is van herhaling van dezelfde of soortgelijke overtredingen wordt bij zelfstandig opererende nevenvestigingen van rechtspersonen gehandeld alsof deze afzonderlijke ondernemingen zijn.
2. Indien rechtspersonen langer dan zes aaneengesloten maanden op dezelfde bouwlocatie werkzaamheden verrichten, wordt die bouwlocatie beschouwd als nevenvestiging als bedoeld in het eerste lid.
3. Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing op ernstige overtredingen, als bedoeld in artikel 3, derde lid, van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Artikel 4

1. Indien de werkgever een bestuurlijke boete is opgelegd wegens het niet nakomen van de verplichting, bedoeld in artikel 1, eerste lid, 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	>1 – < 3 maanden	3 – < 6 maanden	≥ 6 maanden
< 5%	€ 20	€ 25	€ 50	€ 75
5% – < 10%	€ 25	€ 50	€ 75	€ 100
10% – < 25%	€ 50	€ 75	€ 100	€ 150
25% – < 50%	€ 75	€ 100	€ 150	€ 200
≥ 50%	€ 100	€ 200	€ 300	€ 400

2. Indien de werkgever een bestuurlijke boete is opgelegd wegens het niet nakomen van de verplichting, bedoeld in artikel 1, tweede lid, 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

% onderbetaling	dwangsom per dag
< 5%	€ 20
5% – < 10%	€ 25
10% – < 25%	€ 50



% onderbetaling	dwangsom per dag
25% – < 50%	€ 75
≥ 50%	€ 100

3. De last onder dwangsom, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt niet opgelegd als de werkgever uit eigen beweging aan zijn verplichtingen heeft voldaan en daarvan binnen vier weken na het constateren van de overtreding schriftelijk bewijs heeft geleverd.
4. Het maximale bedrag dat een werkgever per werknemer aan dwangsom kan verbeuren bedraagt € 40.000,-.

Artikel 5

1. De Beleidsregels bestuurlijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2010 worden ingetrokken.
2. In afwijking van het eerste lid blijven de Beleidsregels bestuurlijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2010 van toepassing voor zover het oude recht op grond van artikel XXV van de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving toepassing is.

Artikel 6

Deze beleidsregel treedt in werking op 1 januari 2013.

Artikel 7

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2013.

Deze beleidsregel zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 4 december 2012

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher.*



TOELICHTING

Algemeen

Met dit besluit worden de Beleidsregels bestuurlijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag opnieuw integraal vastgesteld. De aanleiding hiervoor is de inwerkingtreding van de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving (*Stb.* 2012, 462) op 1 januari 2013 (*Stb.* 2012, 498). Eén van de doelstellingen van deze wet is om overtredingen door bedrijven van de arbeidswetten streng aan te pakken. De arbeidswetgeving beschermt werknemers tegen onder meer slechte arbeidsomstandigheden, onderbetaling, illegaliteit en verdringing van de arbeidsmarkt. De arbeidswetgeving draagt tevens bij aan eerlijke concurrentie tussen werkgevers. Met de aanscherping van het sanctie- en maatregelenbeleid maakt de regering duidelijk dat er in ons land geen plaats is voor bedrijven die de wettelijke normen inzake arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen niet na willen leven (Kamerstukken II, 2010/11, 33 207, nr.3). Eén van de onderdelen van het aangescherpte beleid is een verhoging van de boetenormbedragen. Daarbij is voor de arbeidswetten gekozen voor een systeem, waarbij de boete bij recidive wordt verdubbeld en bij herhaalde recidive wordt verdrievoudigd. Als sprake is van twee ernstige overtredingen wordt de boete bij recidive al verdrievoudigd. Een ernstige overtreding is een overtreding waarbij tenminste 20 werknemers zijn betrokken en de onderbetaling tenminste 25% bedraagt, dan wel een overtreding waarbij de onderbetaling tenminste 50% bedraagt. Ook het niet naleven van artikel 18b, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is een ernstige overtreding.

Daarnaast is het mogelijk geworden om bij bedrijven die herhaaldelijk de arbeidswetten overtreden preventief werkzaamheden stil te leggen.

De regering gaat ervan uit, dat van dit aangescherpte sanctieregime een sterke preventieve werking uitgaat; werkgevers zullen niet langer het risico willen nemen om als gevolg van het niet naleven van de arbeidswetgeving een hoge boete opgelegd te krijgen of dat werkzaamheden worden stilgelegd, waarbij zelfs niet is uitgesloten dat het bedrijf als gevolg van deze boete zijn activiteiten niet meer kan voortzetten.

In dit besluit is nader invulling gegeven aan het beleid met betrekking tot de boeteoplegging binnen de kaders die de wet.

Artikelsgewijs

Artikel 1

Uit artikel 1, eerste lid, blijkt, dat de hoogte van de op te leggen bestuurlijke boete voor onderbetaling van het minimumloon wordt gerelateerd aan de mate en de duur van de onderbetaling. In artikel 1 is hiervoor een staffeling opgenomen met vaste bestuurlijke boetes die worden opgelegd bij een bepaalde mate en duur van onderbetaling ten opzichte van het in de wet opgenomen minimumloon. Nu in het kader van de inwerkingtreding van de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving sprake is van een verhoging van de boetenormbedragen, is het met het oog op de proportionaliteit tussen de omvang van de overtreding en de boete nodig de staffeling van de boetebedragen, zoals die is opgesteld bij inwerkingtreding van de bestuursrechtelijke handhaving van de wet op 4 mei 2008, uit te breiden. Ten opzichte van de situatie voor 1 januari 2013 wordt het aantal boetecategorieën uitgebreid van negen tot twintig categorieën. Tevens is een vast boetebedrag vastgelegd voor de overtreding waarbij sprake is van een nominaal gering bedrag aan onderbetaling (minder dan € 50). Percentage en duur van de onderbetaling zijn dan niet bepalend voor de boete-hoogte. Daarmee wordt voorkomen dat bij een zeer geringe mate of zeer kortstondige duur van onderbetaling een boete wordt opgelegd die niet in verhouding staat tot de omvang van de overtreding.

Voorts gelden afzonderlijke, lagere boetebedragen voor natuurlijke personen. Hiervoor is gekozen tegen de achtergrond dat in het algemeen de financiële armslag van natuurlijke personen, zoals eenmanszaken, geringer is dan die van rechtspersonen en daaraan gelijk gestelde entiteiten. Nu bij de onderbetaling sprake is van direct financieel voordeel voor de werkgever, ook als deze een natuurlijke persoon is, is de matigingsfactor bepaald op 0,6 maal het boetenormbedrag. Hiermee wordt tevens bereikt dat de aan natuurlijke personen op te leggen boetes niet dermate sterk afwijken van de tot 1 januari 2013 gehanteerde boetebedragen, dat de aanscherping van het sanctiebeleid zoals dit wordt beoogd met de inwerkingtreding van de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving, onvoldoende tot uitdrukking komt in de boetebedragen. Tot inwerkingtreding van deze wet werd aan een natuurlijke persoon immers een volledige boete opgelegd.

Per saldo is sprake van een transparant en goed uitvoerbaar boetestelsel waarbij sprake is van een juiste proportionaliteit tussen de ernst van de overtreding en het daarbij behorende boetebedrag. De wet voorziet in een minimumloon per maand, per week en per dag afhankelijk van de uitbetalings-termijn. Dit minimumloonbedrag geldt bij de normale arbeidsduur in een voltijd dienstverband.



Ingeval van parttimers kan het minimumloon evenredig verminderd worden naar het aantal uren dat contractueel met de werkgever is overeengekomen. Dit is bepaald in artikel 12, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Het minimumloon wordt evenredig verhoogd indien er structureel langer arbeid wordt verricht dan de normale arbeidsduur geldend voor een voltijd dienstverband. Dat betekent dat, ingeval blijkt dat er over de gecontroleerde betalingstermijn structureel meer dan de normale arbeidsduur arbeid is verricht, er ook evenredig meer loon betaald moet worden. Het gaat hierbij niet om incidenteel overwerk. Van structureel meerwerken is sprake indien bij onderzoek blijkt dat er over meerdere weken (al dan niet aaneengesloten) meer gewerkt is dan contractueel is overeengekomen. Indien deze meeruren niet vergoed zijn, is sprake van onderbetaling onder het niveau van het wettelijk minimumloon, en zal – afhankelijk van de mate van onderbetaling – een waarschuwing of boete worden opgelegd.

Bij de toepassing van de in artikel 1, eerste lid, genoemde tabel wordt uitgegaan van de door de werkgever gehanteerde uitbetalingstermijn van het loon. Per inspectieperiode (in beginsel een periode van zes maanden) wordt door de Inspectie SZW 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 in hoeveel kalendermaanden sprake is geweest van onderbetaling van het minimumloon en wat de totale som van de onderbetaling van het minimumloon is over deze periode. De zo verkregen som van te weinig betaald minimumloon wordt afgezet tegen het totale bedrag aan wettelijk minimumloon dat betaald had moeten worden. Zo wordt de mate van onderbetaling en de duur daarvan vastgesteld en daarmee kan ook de hoogte van de boete worden vastgesteld. Bij de handhaving van de wet gaat de Inspectie SZW uit van een normale arbeidsduur van 40 uur per week. Dat betekent dat bij een controle getoetst wordt of de gewerkte uren daadwerkelijk beloond worden conform het bedrag dat de wet voorschrijft. Daarbij wordt als norm gehanteerd dat tenminste per gewerkt uur een loon betaald dient te worden dat overeenkomt met een veertigste van het wettelijke minimumloonbedrag per week.

Ook voor de onderbetaling van de minimumvakantiebijslag wordt een boete opgelegd die afhankelijk is van de mate en duur van onderbetaling. Daarvoor hoeft voor vaststelling van onderbetaling uitsluitend gekeken te worden of 8% van het minimumloon als minimumvakantiebijslag is uitbetaald (zie artikel 1, tweede lid).

In artikel 18b, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is opgenomen dat als overtreding tevens wordt aangemerkt het door een werkgever niet tijdig verstrekken van bescheiden verstrekt waaruit het door hem betaalde loon, de door hem betaalde vakantiebijslag of het aantal door zijn werknemer gewerkte uren blijken. 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 € 12.000,- opgelegd. Een lagere boete wordt opgelegd als de werkgever op basis van feiten en omstandigheden onomstotelijk aan kan tonen dat sprake is geweest van een kortere arbeidsduur. De werkgever zou dit bijvoorbeeld kunnen aantonen aan de hand van de arbeidsovereenkomst.

Voor het toezicht op de naleving van de wet wordt op grond van artikel 18b, derde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag als werkgever aangemerkt degene in of ten behoeve van wiens onderneming, bedrijf of inrichting een persoon arbeid verricht of heeft verricht of waarvan op grond van feiten of omstandigheden naar redelijk vermoeden een persoon arbeid verricht of heeft verricht.

Als een bestuursorgaan beleidsregels heeft vastgesteld omtrent het bepalen van de hoogte van een bestuurlijke boete, zijn deze beleidsregels het uitgangspunt bij het bepalen van de hoogte van een bestuurlijke boete. Gelet op de aard van het te nemen besluit, dient het bestuursorgaan in het concrete geval echter ook het in artikel 3:4 van de Algemene wet bestuursrecht neergelegde evenredigheidsbeginsel in acht te nemen. Dit betekent dat het bestuursorgaan zich bij het vaststellen van de hoogte van een boete moet afvragen of de uit de beleidsregels voortvloeiende boete, gelet op alle omstandigheden van het geval, evenredig is aan het door de wetgever beoogde doel.

Op grond van artikel 5:46, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht stemt het bestuursorgaan bij een bestuurlijke boete de hoogte van de boete af op de ernst van de overtreding en de mate waarin deze aan de overtreder kan worden verweten. Het bestuursorgaan houdt daarbij zo nodig rekening met de omstandigheden waaronder de overtreding is gepleegd. Tot de omstandigheden van het geval behoren in ieder geval de aard en de ernst van de overtreding, de mate waarin deze aan de overtreder kan worden verweten en de omstandigheden waaronder deze is gepleegd. Wanneer het uit de beleidsregels voortvloeiende boetebedrag niet evenredig is, is matiging van dit bedrag passend en geboden. Hierbij zal in concrete gevallen rekening worden gehouden met het bedrag van de geconstateerde onderbetaling in relatie tot de hoogte van de op te leggen boete, opdat de boete in redelijke verhouding staat tot het nominale bedrag van de onderbetaling (zie ook Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State, 14 november 2012, zaaknummer 201110547).



Artikel 2

Bij geringe onderbetaling (minder dan 5% of minder dan € 50, tenzij deze onderbetaling ten minste 50% betreft) wordt volstaan met een schriftelijke waarschuwing, dat een overtreding is geconstateerd en dat wegens de geringe omvang van de overtreding geen bestuurlijke boete zal worden opgelegd. In dat geval wordt ook geen boeterapport opgemaakt. De werkgever zal bij die schriftelijke waarschuwing in de gelegenheid worden gesteld alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen en binnen vier weken bewijsstukken te overleggen waaruit het herstel blijkt. Als de werkgever dat nalaat wordt alsnog een boeterapport opgemaakt en kan een bestuurlijke boete worden opgelegd. De waarschuwing wordt niet gegeven wanneer in een periode van vijf jaar voorafgaande aan de constatering van de overtreding al eenzelfde of soortgelijke overtreding bij de werkgever is geconstateerd waarvoor hij een waarschuwing heeft ontvangen of waarvoor hem een bestuurlijke boete is opgelegd. In een dergelijke situatie wordt een boeterapport opgemaakt en kan een bestuurlijke boete worden opgelegd.

Artikel 3

Dit artikel regelt hoe de recidiveaanpak wordt toegepast bij ondernemingen (rechtspersonen) met meerdere vestigingen. Het artikel bepaalt, dat bij de vaststelling van recidive wordt gekeken naar het organisatorisch verband, waar de overtredingen hebben plaatsgevonden. De term 'organisatorisch verband' is gebaseerd op de uitleg van het begrip 'onderneming' in de Wet op de ondernemingsraden. Filialen van rechtspersonen bijvoorbeeld inhoudende een uitzendorganisatie, schoonmaakbedrijf, grootwinkelbedrijf, kruideniersbedrijf, een dependance van een gemeentehuis of een bijkantoor van een bankinstelling kunnen zelfstandig opereren ten opzichte van de hoofdvestiging. De nevenvestiging is als zodanig opgenomen in het handelsregister van de Kamers van Koophandel. De rechtspersoon (hoofdvestiging) wordt formeel aangesproken als overtreder, maar bij de bepaling of sprake is van recidive, wordt gekeken naar de nevenvestiging waar de overtreding heeft plaatsgevonden. Alleen indien een overtreding zich herhaalt bij dezelfde nevenvestiging wordt het bedrijf geacht te recidiveren. Voor werkgevers die arbeid laten verrichten op een andere locatie, zoals uitzendbureaus en schoonmaakbedrijven, wordt daarmee gekeken naar de vestiging waar vandaan gewerkt wordt en niet de locatie waarop gewerkt wordt.

Van een zelfstandig opererende nevenvestiging is alleen sprake, indien binnen deze nevenvestiging structureel is voorzien in leiding en gezag. Er dient aldus sprake te zijn van een eigen bevoegdheid tot het aansturen van personeel voor die vestiging en/of het uitvoeren van het personeelsbeleid (bijv. arbeidsomstandigheden).

Grote bouwondernemingen, zoals hoofdaannemers en projectontwikkelaars, zijn vaak langere tijd op een bouwlocatie werkzaam. Onder een bouwlocatie wordt verstaan elke tijdelijke of mobiele arbeidsplaats waar civieltechnische werken of bouwwerken tot stand worden gebracht. Indien voornoemde bedrijven langere tijd op zo'n locatie werkzaamheden verrichten, handelen zij aldaar veelal vergelijkbaar als ware er sprake van zelfstandige opererende nevenvestigingen. Aldus wordt voor een bouwonderneming die langdurig (zes maanden of meer aaneengesloten) op dezelfde bouwlocatie aanwezig is de desbetreffende bouwlocatie als nevenvestiging beschouwd.

Een uitzondering op deze regel is opgenomen in het derde lid. Bij de invoering van de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving is het begrip 'ernstige overtreding' geïntroduceerd. Voor deze soort overtredingen geldt een strenger sanctieregime en een langere recidivetermijn. Indien er sprake is van een ernstige overtreding, wordt gelet op die ernst dit locatiebeginsel niet toegepast en wordt de recidiveaanpak onverkort toegepast.

Artikel 4

Artikel 2 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 worden gehouden met de zwaarte van het geschonden belang en de beoogde werking van de dwangsomoplegging (artikel 5:32b, derde lid, Algemene wet bestuursrecht). Om die reden is in artikel 2, eerste lid, 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. In artikel 2, tweede lid, is voor het bepalen van de hoogte van de dwangsom bij onderbetaling van de minimumvakantiebijslag een tabel opgenomen waarbij de dwangsom afhankelijk is van het percentage van de onderbetaling. In artikel 3, vierde lid, wordt een bedrag per werknemer genoemd waarboven geen dwangsom meer zal worden verbeurd en ingevorderd (€ 40.000).

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, derde lid). 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 bestuurlijke boete wordt opgelegd (omdat de werkgever niet alsnog aan zijn verplichtingen heeft voldaan) de hiervoor genoemde termijn van vier weken reeds is 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,
L.F. Asscher.*