



Beleidsregel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 februari 2014, 2014-0000020730, tot vaststelling van beleidsregels in het kader van de bestuursrechtelijke handhaving van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Beleidsregels boeteoplegging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs 2014)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artike 19, zesde lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs;

Besluit:

Artikel 1

Bij de berekening van een bestuurlijke boete als bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs wordt voor alle overtredingen als uitgangspunt gehanteerd de normbedragen die zijn neergelegd in de 'Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs' die als bijlage bij deze beleidsregels is gevoegd.

Artikel 2

Indien sprake is van een overtreding van artikel 7a, eerste of tweede lid, of artikel 7b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs door een rechtspersoon kan tevens een bestuurlijke boete worden opgelegd aan hen die tot het arbeidskrachten ter beschikking stellen of inlenen opdracht hebben gegeven, als mede aan hen die feitelijk leiding hieraan hebben gegeven.

Artikel 3

Voor de overtreder als natuurlijk persoon wordt bij een overtreding van artikel 7a, tweede lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete gehanteerd: 0,5 maal het boetenormbedrag.

Artikel 4

1. Een onderneming die in het Handelsregister, bedoeld in artikel 2 van de Handelsregisterwet 2007, is ingeschreven onder één van de volgende SBI codes:
78201 Uitzendbureaus,
78202 Uitleenbureaus,
78203 Banenpools (werkgelegenheidsprojecten) of
7830 Payrolling (personeelsbeheer),
wordt geacht als onderneming die de activiteit van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten uitoefent geregistreerd te staan.
2. Een onderneming die in het Handelsregister, bedoeld in artikel 2 van de Handelsregisterwet 2007, is ingeschreven onder een andere SBI code dan genoemd in het eerste lid en waarvan na 1 juli 2012 in het Handelsregister op de door de Kamer van Koophandel voorgeschreven wijze is opgenomen dat deze de activiteit van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten mede uitoefent, wordt geacht als onderneming die de activiteit van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten uitoefent geregistreerd te staan.
3. Indien een onderneming in het Handelsregister, bedoeld in artikel 2 van de Handelsregisterwet 2007, is ingeschreven onder een andere SBI code dan genoemd in het eerste lid, en waarvan niet op de wijze, bedoeld in het tweede lid, is opgenomen dat deze de activiteit van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten mede uitoefent en dit wel doet, wordt de bestuurlijke boete bij de eerste overtreding met 50% gematigd.
4. Indien de boete die aan de uitlener wordt opgelegd op grond van het vorige lid wordt gematigd, wordt dezelfde matiging toegepast op de boete die aan de inlener wordt opgelegd, tenzij aan de inlener in de vijf jaar voorafgaand aan de overtreding waarvoor nu een boete wordt opgelegd



eerder een boete voor overtreding van één van de voorschriften van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs is opgelegd.

Artikel 5

De totale bij een boetebeschikking op te leggen bestuurlijke boete bestaat, ingeval er sprake is van meer overtredingen, uit de som van de per overtreding berekende boetebedragen.

Artikel 6

Indien de onderneming of de inlener kan aantonen dat hij ten aanzien van een overtreding van artikel 7a, eerste of tweede lid, of artikel 7b van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs verminderd verwijtbaar heeft gehandeld, dan kan de bestuurlijke boete met 50% worden gematigd.

Artikel 7

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 arbeidsbemiddeling.
4. Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing bij een overtreding van artikel 7a, eerste lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

Artikel 8

De Beleidsregels boeteoplegging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs 2013 worden ingetrokken.

Artikel 9

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 juli 2012.

Artikel 10

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel boeteoplegging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs 2014.

Deze regeling zal met de toelichting (en de bijlage(n)) in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 17 februari 2014

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



BIJLAGE BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 VAN DE BELEIDSREGEL BOETEOPLEGGING WET ALLOCATIE ARBEIDSKRACHTEN DOOR INTERMEDIARIS 2014

Tarieflijst boetenormbedragen

Artikel	Lid	Overtreding	Boetenormbedrag
7a	1	verbod ter beschikking stellen arbeidskrachten zonder registratie Handelsregister	minder dan tien ter beschikking gestelde arbeidskrachten: € 12.000 tien maar minder dan 30 ter beschikking gestelde arbeidskrachten: € 24.000 dertig of meer ter beschikking gestelde arbeidskrachten: € 48.000
	1	verbod ter beschikking stellen arbeidskrachten zonder registratie Handelsregister door een besloten vennootschap die uitsluitend haar bestuurder als arbeidskracht ter beschikking stelt, als de bestuurder (indien van toepassing: tezamen met zijn echtgenoot) eigenaar is van 90% of meer van de aandelen van die vennootschap	nihil
	2	verbod inlenen arbeidskrachten van onderneming/rechtspersoon zonder registratie Handelsregister	minder dan tien ter beschikking gestelde arbeidskrachten: € 12.000 tien maar minder dan 30 ter beschikking gestelde arbeidskrachten: € 24.000 dertig of meer ter beschikking gestelde arbeidskrachten: € 48.000
	2	verbod inlenen arbeidskrachten van onderneming/rechtspersoon zonder registratie Handelsregister bij een besloten vennootschap die uitsluitend haar bestuurder als arbeidskracht ter beschikking stelt, als de bestuurder (indien van toepassing: tezamen met zijn echtgenoot) eigenaar is van 90% of meer van de aandelen van die vennootschap	nihil
7b		voorschriften en verboden in Besluit arbeidsbemiddeling o.g.v. art. 4 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	€ 1.500
		voorschriften in hoofdstuk 2 Arbeidsbemiddeling, terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zeevaart van het Besluit aanspraken zeevarenden, arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zeevaart	€ 1.500



TOELICHTING

Algemeen

Met dit besluit worden nieuwe Beleidsregels boeteoplegging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs vastgesteld. Hiervoor is een aantal redenen.

De hoogte van de boete is op grond van de Beleidsregel boeteoplegging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs 2013 afhankelijk van het aantal uitzendkrachten dat is uitgeleend (€ 12.000 per arbeidskracht). Voor inleners geldt dezelfde boetenorm. De hoogte van de boete hangt af van het aantal werknemers ten aanzien van wie de overtreding is begaan. In de praktijk blijken boetes die volgens deze systematiek worden vastgesteld, onevenredig hoog uit te vallen. Daarom is het wenselijk de hoogte van de boete – door middel van een staffel – aan een maximum te verbinden.

Bij de invoering van de registratieplicht is aangesloten bij de definitie van uitleener in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: Waadi). Dit betekent dat iedereen die arbeidskrachten ter beschikking stelt, zich moet registreren, niet alleen de uitzendbureaus in strikte zin. Voor deze ruime definitie is gekozen om ontduiking van de registratieplicht via schijnconstructies te voorkomen. Door deze ruime definitie kan een zelfstandige die zijn activiteiten in een BV heeft ondergebracht onder de registratieplicht vallen. Als hij zichzelf via zijn BV aan derden uitleent, moet de BV geregistreerd staan wanneer hij zijn werkzaamheden onder leiding en toezicht van de inlener verricht. Het is echter niet altijd duidelijk onder wiens leiding en toezicht de werkzaamheden plaatsvinden. De juridische kwalificatie is afhankelijk van feiten en omstandigheden. De zelfstandige zal daarom het zekere voor het onzekere nemen en zijn BV laten registreren, ook als dit niet nodig is. Dit kan leiden tot onnodige administratieve lasten. Daarom worden de beleidsregels boeteoplegging Waadi zo aangepast, dat geen boete wordt opgelegd als het verbod ter beschikking stellen arbeidskrachten wordt overtreden door een BV die uitsluitend haar bestuurder als arbeidskracht ter beschikking stelt, als de bestuurder (indien van toepassing: tezamen met zijn echtgenoot) eigenaar is van 90% of meer van de aandelen van die vennootschap. Het niet opleggen van een boete in dergelijke situaties gaat zowel voor de uitlenende BV, als voor de inlener gelden. Het niet opleggen van een boete zal twee jaar na inwerking-treding van deze beleidsregel worden geëvalueerd.

Voorts is een bepaling opgenomen (artikel 4, vierde lid) waardoor ook de boete aan de inlener gematigd kan worden, als de boete aan de uitleener wordt gematigd omdat hij wel bij het Handelsregister staat ingeschreven maar niet in de hoedanigheid van uitzender. De inlener komt alleen voor matiging in aanmerking als er in de vijf jaar voorafgaand aan de overtreding, aan de inlener niet eerder een boete is opgelegd in het kader van de Waadi.

Tot slot is van de gelegenheid gebruik gemaakt om te verduidelijken dat in het geval van verminderde verwijtbaarheid de hoogte van de boete met 50% wordt gematigd (artikel 6).

Deze beleidsregel werkt terug tot en met 1 juli 2012, het moment waarop de registratieplicht in de Waadi is opgenomen.

Artikel 1

Het niet naleven van de in de Waadi gegeven beboetbare voorschriften levert in bijna alle gevallen een overtreding op. Alle overtredingen zijn direct beboetbaar. Als een overtreding van de Waadi wordt geconstateerd, kan direct een boeterapport aangezegd en opgemaakt worden. De beleidsregels boeteoplegging bevatten nadere regels over de wijze waarop de bestuurlijke boete wordt berekend. Bij deze beleidsregel hoort de bijlage 'Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.'

De hoogte van de boete is mede afhankelijk van het aantal aangetroffen arbeidskrachten. Onder 'aantreffen' wordt hier verstaan de arbeidskrachten die:

- Bij de werkplekcontrole fysiek worden aangetroffen;
- Voorafgaande aan de werkplekcontrole door de uitzendonderneming aan dezelfde inlener ter beschikking zijn gesteld;
- Door de uitzendonderneming aan een andere inlener ter beschikking zijn gesteld;
- In de administratie van de uitzendonderneming of inlener worden aangetroffen en die ter beschikking zijn gesteld.

Artikel 2

Indien een overtreding van de Waadi is begaan door een rechtspersoon kan op grond van artikel 5:1, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht, juncto artikel 51, tweede lid, van het Wetboek van Strafrecht de bestuurlijke boete worden opgelegd aan degene die opdracht heeft gegeven tot of feitelijk leiding heeft gegeven aan het ter beschikking stellen of tewerkstellen van arbeidskrachten waarbij de Waadi is overtreden. Met deze beleidsregels wordt hier nadere invulling aan gegeven.



Artikel 3

Het boetenormbedrag waaraan wordt gerefereerd in artikel 1 geldt ten aanzien van een ieder die een overtreding begaat van de bestuurlijk beboetbare voorschriften in de Waadi. Als het gaat om de inlener aan wie arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld door een niet geregistreerde uitzendonderneming wordt een onderscheid gemaakt tussen een inlener die een natuurlijk persoon is en een rechtspersoon of hiermee gelijkgestelde als inlener. Als er sprake is van een inlener die een natuurlijk persoon is wordt in dit geval een correctiefactor van 0,5 toegepast ten opzichte van het boetenormbedrag.

Voor de overtredende uitlener als natuurlijk persoon wordt bij een overtreding van artikel 7a, eerste lid, van de Waadi als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete dezelfde boete gehanteerd die geldt voor een rechtspersoon. Er wordt dus geen onderscheid gemaakt in de op te leggen boete voor een natuurlijk- of rechtspersoon. Op deze wijze wordt voorkomen dat een uitzendonderneming zich gaat gedragen als een natuurlijk persoon om zodoende een hoge boete te ontlopen. Met de Wet registratieplicht intermediairs die arbeidskrachten ter beschikking stellen is juist beoogd de niet als uitzender bekende bedrijfjes hard aan te pakken. Veelal betreft dit juist particulieren die zich niet inschrijven in het Handelsregister. Het niet maken van een onderscheid tussen natuurlijk persoon en rechtspersoon is daarnaast te billijken, omdat de vereiste handeling door degene die personeel ter beschikking stelt eenvoudig uitvoerbaar is. Van degene die personeel ter beschikking stelt wordt slechts verlangd dat deze zich als uitzendonderneming in het Handelsregister laat registreren.

Indien uit de omstandigheden van het geval blijkt dat de overtreder, of hij nu als natuurlijk persoon of rechtspersoon handelt, de overtreding in mindere mate valt aan te rekenen, dan kan de boete worden gematigd op grond van artikel 6 van deze beleidsregels.

Artikel 4

De in het eerste lid genoemde SBI codes betreffen bedrijfsactiviteiten die onder de werkingssfeer van de Waadi als het ter beschikking stellen van arbeidskrachten beschouwd kunnen worden (SBI code 783). Bedrijven die onder deze codes in het Handelsregister staan ingeschreven behoeven geen actie te ondernemen. Bedrijven die nog niet onder deze SBI codes staan ingeschreven en wel arbeidskrachten ter beschikking stellen dienen zich met ingang van 1 juli 2012 onder één van de in dit artikel genoemde SBI codes in te schrijven dan wel de Kamer van Koophandel te verzoeken hun bestaande inschrijving uit te breiden.

In het tweede lid wordt geregeld dat bedrijven die onder andere SBI codes dan de in het eerste lid genoemde uitzendcodes in het Handelsregister staan ingeschreven, maar mede arbeidskrachten ter beschikking stellen, door de Kamer van Koophandel kunnen worden geregistreerd als zodanig. Zij dienen hiertoe een specifieke melding aan de Kamer van Koophandel te doen. Bij raadpleging van het Handelsregister komt dan deze specifieke melding met datum en tijdstip naar voren, zodat inleners van arbeidskrachten kunnen controleren of de uitlener aan zijn wettelijke registratieplicht heeft voldaan. Deze mogelijkheid is gecreëerd voor bedrijven die naast hun eigenlijke ondernemingsactiviteiten incidenteel één of meerdere arbeidskrachten ter beschikking stellen. Deze bedrijven voldoen hiermee aan de wettelijke registratieplicht zonder de verplichting zich onder één van de vier uitzendcodes in te schrijven.

In het derde lid is geregeld, dat de boete van een onderneming wordt gematigd, indien sprake is van een onderneming die wel is ingeschreven in het Handelsregister, maar waarbij niet is geregistreerd zoals bedoeld in het eerste en tweede lid. Bij een eerste constatering van een dergelijke overtreding wordt de boete gematigd met 50%. Deze matiging geldt blijkens het vierde lid ook voor de boete van de inlener, tenzij sprake is van een eerdere overtreding van de Waadi in de vijf jaar voorafgaand aan de overtreding die nu wordt beboet.

Artikel 5

In dit artikel wordt aangegeven dat de op te leggen boete is samengesteld uit de som van de per overtreding berekende boetebedragen. Dat hangt samen met artikel 18, tweede lid, van de Waadi dat wel het cumulatieartikel wordt genoemd. Het uitgangspunt van dit artikellid is dat de overtredingen gelden ten opzichte van elk persoon ten aanzien van wie de overtreding is begaan. Met andere woorden: het aantal ter beschikking gestelde/ingeleende arbeidskrachten is bepalend voor de hoogte van de boete. De achtergrond van deze cumulatiebepaling ligt in de doelstelling van de bestuurlijke boete in de Waadi. De voornaamste doelstelling is tot uitdrukking te brengen dat de ernst van de overtreding toeneemt naarmate er meer arbeidskrachten van een niet-geregistreerde onderneming ter beschikking zijn gesteld. Tevens kan een onderneming arbeidskrachten inlenen en vervolgens ook weer ter beschikking stellen. In die gevallen kan de boete bestaan uit de som van overtredingen ten aanzien van zowel het inlenen als het ter beschikking stellen.



Artikel 6

Als de toepassing van deze beleidsregels voor de overtreder gevolgen heeft die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de beleidsregels te dienen doelen, dan geeft artikel 5:46 van de Algemene wet bestuursrecht aan dat van deze beleidsregels moet worden afgeweken. Bij bijzondere omstandigheden gaat het om individuele omstandigheden met een uitzonderlijk karakter.

Dit artikel biedt de mogelijkheid om de bestuurlijke boete in individuele omstandigheden te matigen. Zijn er omstandigheden waardoor de uitlener of inlener verminderd verwijtbaar is dan wordt de boete met 50% gematigd. Indien verwijtbaarheid volledig ontbreekt wordt geen boete opgelegd.

Artikel 7

Dit artikel regelt hoe de recidiveaanpak wordt toegepast bij de inleners (rechtspersonen) die meerdere vestigingen hebben. Het artikel bepaalt, dat bij de vaststelling van recidive wordt gekeken naar het organisatorisch verband, waar de overtredingen hebben plaatsgevonden. De term organisatorische verband is gebaseerd op de uitleg van het begrip 'onderneming' in de Wet op de ondernemingsraden. Filialen van rechtspersonen bijvoorbeeld inhoudende een 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. Zij kunnen zelfstandig personeel inhuren. 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.

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 strengere 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.

Met het vierde lid is bepaald dat deze recidive-aanpak niet geldt als de overtreding begaan is door de onderneming of rechtspersoon die de arbeidskrachten ter beschikking stelt. De inschrijving in het Handelsregister dan wel de opnemings erin van het (mede-)uitoefenen van de activiteit van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten betreft immers direct de gehele onderneming of rechtspersoon. Nevenvestigingen hebben hierop geen invloed, Het ligt daarom niet in de rede om de recidiveaanpak zoals omschreven in het eerste en tweede lid van artikel 7 ook van toepassing te verklaren als de overtreding wordt begaan door de onderneming of rechtspersoon die de arbeidskrachten ter beschikking stelt.

Artikel 9

De beleidsregel treedt met terugwerkende kracht tot en met 1 juli 2012 in werking. In de praktijk is gebleken dat boetes thans onevenredig hoog kunnen uitvallen. Daarom is het wenselijk de hoogte van de boete – door middel van een staffel – aan een maximum te verbinden. En daarnaast kan de boete worden gematigd bij de eerste overtreding. Aangezien de zaken waarin dit speelt veel gelijkenis vertonen is het in dit specifieke geval redelijk deze nieuwe systematiek op alle reeds opgelegde boetes toe te passen. Vandaar dat er voor gekozen is aan deze beleidsregels terugwerkende kracht te verlenen tot en met 1 juli 2012. Reeds onherroepelijk geworden boetes zullen ambtshalve worden bijgesteld.

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