

Beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen

Wettelijke grondslag: Wet arbeid vreemdelingen, artikelen 19a en 19d
Status: bekendmaking van het beleid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de wijze van berekenen en opleggen van de bestuurlijke boete in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen en de daarop berustende bepalingen
Doelgroep: werkgevers en werknemers
Ingangsdatum: 1 december 2005
Datum: 21 november 2005
Kenmerk: AM/AMI/2005/94737

Beleidsregel 1

Bij de berekening van een boete als bedoeld in artikel 19a, eerste lid van de Wet arbeid vreemdelingen worden voor alle beboetbare feiten als uitgangspunt gehanteerd de normbedragen die zijn neergelegd in de 'Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete Wet arbeid vreemdelingen' die als bijlage bij deze beleidsregels is gevoegd.

Beleidsregel 2

Voor de werkgever als natuurlijk persoon wordt bij een gedraging in strijd met artikel 2, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen boete gehanteerd: 0,5 maal het boetenormbedrag.

Beleidsregel 3

Een gedraging in strijd met artikel 15, tweede én derde lid, wordt beboet alsof sprake was van slechts één beboetbaar feit per persoon ten aanzien van wie deze beboetbare feiten zijn begaan.

Beleidsregel 4

De totale bij een boetebeschikking op te leggen boete bestaat, ingeval er sprake is van meer beboetbare feiten, uit de som van de per beboetbaar feit berekende boetebedragen.

Beleidsregel 5

Bij een gedraging in strijd met artikel 2, eerste lid, waarbij sprake is van tewerkstelling van een vreemdeling in het kader van grensoverschrijdende dienstverlening als bedoeld in artikel 1e van het Besluit ter uitvoering van de Wet arbeid vreemdelingen en waarbij de betrokken dienstverlener binnen 2 weken na de constatering van het beboetbare feit alsnog volledig melding doet van de desbetreffende arbeid, zal de boete worden gematigd tot € 1.500,- voor het totaal van deze beboetbare feiten.

Beleidsregel 6

Voor de toepassing van artikel 19c en 19d tweede lid gelden de boeten die een werkgever, voorzover het een rechtspersoon betreft, in een onderneming onherroepelijk zijn opgelegd.

Den Haag, 21 november 2005.
De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H.A.L. van Hoof.

Toelichting

Algemeen

Na de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en de Arbeidstijdenwet kent de Wet arbeid vreemdelingen met de totstandkoming van de Wet bestuurlijke boete wet arbeid vreemdelingen de bestuurlijke boete als sanctiemogelijkheid bij het niet naleven van de in die wet neergelegde voorschriften. De bevoegdheid om een dergelijke boete op te leggen wordt namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door een door hem aangewezen onder hem ressorterende ambtenaar uitgeoefend. Deze neemt daarbij de door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgevaardigde beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen in acht.

Bij de besluitvorming in het kader van 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 beleidsregels voor een of meer belanghebbenden gevolgen hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de beleidsregels te dienen doelen, dan geeft artikel 4:84 Algemene wet bestuursrecht aan dat van deze beleidsregel moet worden afgeweken. Bij bijzondere omstandigheden gaat het om individuele omstandigheden met een zeer uitzonderlijk karakter (CRvB 5 september 2002, JB 2002, 338).

Beleidsregel 1

Het niet naleven van de in de Wet arbeid vreemdelingen gegeven voorschriften levert een beboetbaar feit op. In tegenstelling tot de beide andere hiervoor genoemde wetten wordt er geen onderscheid gemaakt tussen beboetbare feiten en direct beboetbare feiten. Als er een overtreding van de Wet arbeid

vreemdelingen wordt geconstateerd, wordt direct een boeterapport aangezegd en opgemaakt.

De beleidsregels boeteoplegging bevatten nadere regels over de wijze waarop de boete wordt berekend.

Bij deze beleidsregels hoort de bijlage 'Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete.'

Beleidsregel 2

Het boetenormbedrag waaraan wordt gerefereerd in beleidsregel 1 geldt ten aanzien van een ieder die handelt in strijd met de Wet arbeid vreemdelingen. Alleen als het gaat om het ontbreken van de voorgeschreven tewerkstellingsvergunning waarvan in artikel 2, eerste lid, Wet arbeid vreemdelingen sprake is wordt een onderscheid gemaakt tussen de werkgever die een natuurlijk persoon is en de rechtspersoon als werkgever. Als er sprake is van een werkgever die een natuurlijk persoon is wordt een correctiefactor van 0,5 gebruikt ten opzichte van het boetenormbedrag. Dit laatste is niet van toepassing op het beboetbare feit als omschreven in Beleidsregel 5.

Beleidsregel 3

De verplichtingen die zijn voorgeschreven in artikel 15, tweede en derde lid, Wet arbeid vreemdelingen hebben betrekking op opeenvolgende en aan elkaar gerelateerde door de werkgever te verrichten handelingen: het opnemen in de administratie van een afschrift als bedoeld in het eerste lid van dit artikel (tweede lid) en het bewaren van dit afschrift gedurende tenminste 5 jaren na afloop van het kalenderjaar waarin de arbeid door de vreemdeling is beëindigd (derde lid). Wie niet overeenkomstig het tweede lid heeft gehandeld kan niet aan het derde lid van artikel 15 voldoen. Als iemand niet aan het derde lid voldoet, is moeilijk vast te stellen of wel aan het tweede lid is voldaan. Daarom wordt een handeling in strijd met tweede en derde lid tezamen beboet als één beboetbaar feit. Hierop is een boetebedrag gezet van € 1.500,-. Dit bedrag geldt voor iedere vreemdeling ten aanzien van wie de wet niet is nageleefd.

Beleidsregel 4

Beleidsregel 1 geeft aan dat de op te leggen boete is samengesteld uit de som van de per beboetbaar feit berekende boetebedragen. Dat hangt samen met artikel 19a, tweede lid, Wet arbeid vreemdelingen dat wel het cumulatieve artikel wordt genoemd. Het uitgangspunt van dit artikellid is dat de beboetbaar

gestelde feiten gelden ten opzichte van elk persoon met of ten aanzien van wie het beboetbare feit is begaan. Met andere woorden: voor de berekening van de hoogte van de totale boete in de boetebeschikking geldt het beginsel per persoon per beboetbaar feit.

De hoogte van de totale boete is niet gemaximeerd. De achtergrond van deze keuze ligt in de doelstelling van de bestuurlijke boete in de Wet arbeid vreemdelingen. De voornaamste doelstelling is illegale tewerkstelling te voorkomen en te ontmoedigen. Illegale tewerkstelling verdringt legaal arbeidsaanbod. Daarnaast behalen werkgevers die illegaal te werk stellen hiermee vaak een aanzienlijk financieel voordeel doordat zij geen sociale premies betalen en sprake is van onderbetaling en slechte arbeidsomstandigheden. Daardoor kunnen de arbeidskosten van de werkgever bij illegale tewerkstelling aanzienlijk lager zijn dan bij legale tewerkstelling. Het is onwenselijk dat de werkgever dit voordeel behoudt. Niet alleen de vreemdeling is hiervan de dupe, maar ook de andere werkgevers die wel de desbetreffende regelgeving naleven worden hierdoor benadeeld. Een hoge boete is dan tevens een middel om de verstoorde concurrentieverhoudingen weer recht te zetten.

Het financiële voordeel dat de werkgever die illegaal te werk stelt behaalt, neemt niet af naarmate hij meer vreemdelingen illegaal te werk stelt, zodat de hoogte van de boete ook om die reden niet gemaximeerd hoeft te worden.

Beleidsregel 5

Voor de tewerkstelling van een vreemdeling die in het kader van de grensoverschrijdende dienstverlening tijdelijk in Nederland arbeid verricht in dienst van een werkgever die buiten Nederland is gevestigd in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte of in Zwitserland, is geen tewerkstellingsvergunning meer vereist mits is voldaan aan de voorwaarden genoemd in artikel 1e, eerste en tweede lid van het Besluit ter uitvoering van de Wet arbeid vreemdelingen. De arbeid die in het kader van

het grensoverschrijdend dienstenverkeer wordt verricht moet voor de aanvang ervan worden gemeld bij de Centrale organisatie voor werk en inkomen. Als geen melding heeft plaatsgevonden is sprake van een beboetbaar feit, namelijk een overtreding van artikel 2, eerste lid, Wet arbeid vreemdelingen.

Zowel de betrokken dienstverlener als de opdrachtgever in Nederland bij wie de arbeid feitelijk plaatsvindt, als eventuele intermediairs zijn beboetbaar.

Alleen indien de betrokken dienstverlener binnen 2 weken na constatering van dit beboetbare feit alsnog de werkzaamheden op de voorgeschreven wijze meldt, wordt de boete gematigd tot een bedrag van € 1.500,- ongeacht het aantal beboetbare feiten en de rechtsvorm van de werkgever. Dit is een afwijking van beleidsregel 4. Voor de boetes die worden opgelegd aan de opdrachtgever in Nederland bij wie de arbeid feitelijk plaatsvindt en eventuele intermediairs geldt ook dat deze worden gematigd als de betrokken dienstverlener binnen 2 weken na constatering van het beboetbare feit alsnog de werkzaamheden volledig meldt. De matiging wordt voor de opdrachtgever in Nederland en de eventuele intermediair op dezelfde wijze vastgesteld als voor de dienstverlener. De matiging geldt niet gelijktijdig ten aanzien van andere overtredingen van artikel 2, eerste lid, en overtredingen van artikel 15, Wet arbeid vreemdelingen.

Beleidsregel 6

Met beleidsregel 6 wordt duidelijkheid gegeven over wanneer er sprake is van recidive en een beboetbaar feit een strafbaar feit wordt. Er is in deze beleidsregel gekozen voor de term onderneming. Aan deze term moet eenzelfde betekenis worden toegekend als in de Wet op de ondernemingsraden, dus: elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin op grond van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijk aanstelling arbeid wordt verricht. Daaronder wordt ook begrepen elke overige situatie waarin

sprake is werkgeverschap zoals bedoeld in artikel 1 onder b ten eerste van de Wet arbeid vreemdelingen.

Voor het begrip onderneming zijn van belang: organisatorisch verband en zelfstandige eenheid. Van een organisatorisch verband is sprake wanneer mensen samenwerken binnen een structuur en die structuur in leiding voorziet. Indien werknemers arbeid verrichten verspreid over verschillende locaties en niet in de onderneming van de ondernemer, is er geen sprake van een organisatorisch verband.

Voorts moet het organisatorische verband als zelfstandige eenheid naar buiten optreden. Daarbij is niet van belang of het optreden rechtens zelfstandig is. Ook het feit dat het organisatorische verband deel uitmaakt van een groter juridisch geheel doet niet af aan het optreden van een zelfstandige eenheid. Een filiaal van een grootwinkelbedrijf, kruideniersbedrijf of een dependance van een gemeentehuis en een bijkantoor van een bankinstelling zijn organisatorische verbanden die als zelfstandige eenheid optreden.

Van zelfstandig optreden naar buiten is in de eerste plaats sprake wanneer dat onder eigen naam gebeurt. Maar ook als dat niet het geval is maar er zelfstandig met derden wordt gecontracteerd of goederen en diensten aan het publiek worden aangeboden, is er sprake van zelfstandig naar buiten optreden.

Bouwlocaties worden behandeld als waren het zelfstandige bedrijven. Onder een bouwlocatie wordt verstaan elke tijdelijke of mobiele arbeidsplaats waar civieltechnische werken of bouwwerken tot stand worden gebracht.

Indien sprake is van een natuurlijke persoon als werkgever gelden voor de toepassing van artikel 19c en 19d tweede lid de boeten die de natuurlijke persoon onherroepelijk zijn opgelegd.

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H.A.L. van Hoof.*

Bijlage

Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete Wet arbeid vreemdelingen

Artikel	Lid	Beboetbaar feit	Boete normbedrag
2	1	Het is een werkgever verboden een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning;	€ 8.000

Artikel	Lid	Beboetbaar feit	Boete normbedrag
15	1	Indien de werkgever door een vreemdeling arbeid laat verrichten waarbij die arbeid feitelijk wordt verricht bij een andere werkgever, draagt de eerstgenoemde werkgever er bij aanvang van de arbeid onverwijld zorg voor dat de andere werkgever een afschrift van het document, bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling ontvangt;	€ 1.500
15	2	De werkgever die het afschrift van het document, bedoeld in het eerste lid ontvangt, stelt de identiteit van de vreemdeling vast aan de hand van het genoemde document en neemt het afschrift op in de administratie;	€ 1.500
15	3	De werkgever bedoeld in het tweede lid, bewaart het afschrift tot tenminste vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de arbeid door de vreemdeling is beëindigd.	€ 1.500
15	4	De vreemdeling verstrekt een op hem betrekking hebbend document als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de Identificatieplicht aan de werkgever, die het afschrift van het document, bedoeld in het eerste lid, ontvangt, en stelt die werkgever in de gelegenheid een afschrift van dit document te maken	€ 150