



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 oktober 2011, nr. AI/AMF-MO/2011/16886, tot vaststelling van de Beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Besluit:

Artikel 1

Bij de berekening van een bestuurlijke boete als bedoeld in artikel 19a, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen wordt voor alle overtredingen 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.

Artikel 2

Voor de werkgever als natuurlijk persoon wordt bij een overtreding van artikel 2, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen of artikel 5:20, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete gehanteerd: 0,5 maal het boetenormbedrag. Dit uitgangspunt geldt alleen in gevallen waarin geen matiging van de bestuurlijke boete op grond van artikel 7 of 8 van deze Beleidsregels wordt toegepast.

Artikel 3

Indien sprake is van een overtreding van artikel 2, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen of artikel 5:20, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht door een rechtspersoon kan tevens een bestuurlijke boete worden opgelegd aan hen die tot de overtreding opdracht hebben gegeven, als mede aan hen die feitelijk leiding hebben gegeven aan de verboden gedraging. Als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete wordt gehanteerd: 0,5 maal het boetenormbedrag. Dit uitgangspunt geldt alleen in gevallen waarin geen matiging van de bestuurlijke boete op grond van artikel 7 of 8 van deze Beleidsregels wordt toegepast.

Artikel 4

Een overtreding van artikel 15, tweede en derde lid, van de Wet arbeid vreemdelingen wordt beboet alsof sprake was van slechts één overtreding per persoon ten aanzien van wie deze overtredingen zijn begaan.

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. Indien op de dag van het constateren van de overtreding nog geen 24 maanden zijn verstreken nadat een eerdere overtreding, bestaande uit het niet naleven van eenzelfde wettelijke verplichting is geconstateerd en de bestuurlijke boete wegens de eerdere overtreding onherroepelijk is geworden, worden deze maximale boetebedragen per beschikking met 50% verhoogd.

Artikel 6

De artikelen 19c en 19d, tweede lid, van de Wet arbeid vreemdelingen zijn van toepassing indien de aan de werkgever opgelegde bestuurlijke boetes, onherroepelijk zijn geworden.

Artikel 7

1. Bij een overtreding van artikel 15, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen waarbij niet tevens ten aanzien van dezelfde of een andere vreemdeling een overtreding van artikel 2, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen of artikel 5:20, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht wordt geconstateerd, zal de bestuurlijke boete worden gematigd tot € 1.500,- voor het totaal van deze overtredingen.



2. Bij overtreding van artikel 15, tweede of derde lid, van de Wet arbeid vreemdelingen waarbij niet tevens ten aanzien van dezelfde of een andere vreemdeling een overtreding van artikel 2, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen of artikel 5:20, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht wordt geconstateerd, zal de bestuurlijke boete worden gematigd tot € 1.500,- voor het totaal van deze overtredingen.
3. Indien sprake is van recidive wordt per overtreding een bestuurlijke boete opgelegd waarbij de regels van artikel 19d, tweede lid, van de Wet arbeid vreemdelingen in acht worden genomen.

Artikel 8

Bij de tewerkstelling van een kennismigrant als bedoeld in artikel 1d van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen, waarvoor nog geen verblijfsvergunning voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 14 van de Vreemdelingenwet 2000 is aangevraagd, maar wel aan alle overige voorwaarden voor de tewerkstelling als kennismigrant is voldaan, wordt de bestuurlijke boete voor de overtreding van artikel 2, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen, gematigd tot € 1.500 per overtreding.

Artikel 9

1. In alle andere gevallen waar sprake is van een overtreding van artikel 2 van de Wet arbeid vreemdelingen, kan de bestuurlijke boete per overtreding met 25%, 50% of 75% worden gematigd afhankelijk van de aard en ernst van de overtreding, de mate van verwijtbaarheid en de evenredigheid.
2. Indien de werkgever heeft aangetoond dat hem geen enkel verwijt gemaakt kan worden voor de geconstateerde overtreding wordt geen boete opgelegd.

Artikel 10

De Beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen 2010 worden ingetrokken.

Artikel 11

Deze regeling treedt in werking met ingang van de eerste dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het is geplaatst.

Artikel 12

Deze regeling wordt aangehaald als: Beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen 2011.

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

Den Haag, 27 oktober 2011

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H.G.J. Kamp.*



BIJLAGE BIJ BELEIDSREGELS BOETEOPLEGGING WET ARBEID VREEMDELINGEN 2011

Tarieflijst Boetenormbedragen Bestuurlijke Boete Wet arbeid vreemdelingen

Artikel	Lid	Overtreding	Boetenormbedrag
2	1	Het is een werkgever verboden een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning;	€ 8.000
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
18	2	Het door de werkgever niet naleven van artikel 5:20 van de Algemene wet bestuursrecht voor zover het betreft het door de toezichthouder uitoefenen van bevoegdheden ter vaststelling van de identiteit van degene die voor de werkgever arbeid verricht of heeft verricht.	€ 8.000



TOELICHTING

Algemeen

Sinds 1 januari 2005 kent de 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 Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgevaardigde beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen in acht.

De vorige Beleidsregels zijn vastgesteld bij regeling van 8 februari 2010. Daarbij werden wijzigingen in terminologie die het gevolg zijn van de invoering van de Vierde tranche Algemene wet bestuursrecht in de Beleidsregels overgenomen. Met de onderhavige regeling wordt het matigingsbeleid verduidelijkt dat bij het opleggen van Wav-boetes wordt toegepast. Er is omwille van de duidelijkheid en kenbaarheid van de beleidsregels gekozen om deze opnieuw integraal vast te stellen. Ten opzichte van de voorheen geldende beleidsregels bevat artikel 9 van de nu vastgestelde Beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen 2011 een ruimere omschrijving van de situaties waarin tot matiging wordt overgegaan.

Voorts is van de gelegenheid gebruik gemaakt om de beleidsregels ten aanzien van tewerkstelling van vreemdelingen in het kader van grensoverschrijdende dienstverlening als bedoeld in artikel 1e, eerste lid, van het Besluit Uitvoering Wet arbeid vreemdelingen waarvoor geen melding heeft plaatsgevonden in de zin van het tweede lid van dat artikel (de zogeheten notificatie) in overeenstemming te brengen met de in dat kader relevante jurisprudentie van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (uitspraken van 17 maart 2010, LJ-nummers BL7833 en 7837). In deze uitspraken is komen vast te staan dat een dienstverlener die niet vooraf notificeert, en de dienstverlener die na daartoe in de gelegenheid te zijn gesteld ook achteraf niet notificeert, niet meer beboet kunnen worden voor overtreding van artikel 2, eerste lid, Wav. Als gevolg daarvan is het artikel 9, eerste lid, uit de beleidsregels uit 2010 niet meer opgenomen. Dat ook de voorheen geldende matigingsregels van het oude artikel 9, tweede en derde lid, uit de beleidsregels uit 2010 nu niet meer zijn opgenomen, vloeit voort uit de uitspraken van de Afdeling bestuursrechtspraak van 19 mei 2010 (LJN: BM4982) en 16 juni 2010 (LJN: BM 7746).

Artikel 1

Het niet naleven van de in de Wet arbeid vreemdelingen gegeven voorschriften levert een overtreding op. Alle overtredingen zijn direct beboetbaar. Als een overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen 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 beleidsregels hoort de bijlage 'Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete.' Deze boetenormbedragen blijven ongewijzigd.

Artikel 2

Het boetenormbedrag waaraan wordt gerefereerd in artikel 1 geldt ten aanzien van een ieder die handelt in strijd met de Wet arbeid vreemdelingen. Als het gaat om het ontbreken van de voorgescreven tewerkstellingsvergunning waarvan in artikel 2, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen sprake is of als de werkgever de medewerkingsplicht niet naleeft, 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 in dit geval een correctiefactor van 0,5 gebruikt ten opzichte van het boetenormbedrag. Dit laatste is niet van toepassing als matiging van de boete plaatsvindt op grond van artikel 7 of 8 van deze beleidsregels.

Artikel 3

Indien een overtreding van de Wav 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 arbeid waarbij de Wav is overtreden alsmede aan degene die feitelijk leiding heeft gegeven aan arbeid waarbij de Wav is overtreden. Met deze Beleidsregel wordt hier nadere invulling aan gegeven. Omdat een feitelijk leidinggevende een natuurlijke persoon is, wordt voor de hoogte van de boete aangesloten bij artikel 2 van deze Beleidsregels.

Artikel 4

De verplichtingen die zijn voorgeschreven in artikel 15, tweede en derde lid, van de 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 ten minste 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 overtreding van het tweede en derde lid tezamen beboet als één overtreding. Hiervoor is het boetebedrag bepaald op € 1.500,-. Dit bedrag geldt voor iedere vreemdeling ten aanzien van wie de wet niet is nageleefd.

Artikel 5

Artikel 5 geeft aan dat de op te leggen boete is samengesteld uit de som van de per overtreding berekende boetebedragen. Dat hangt samen met artikel 19a, tweede lid, van de Wet arbeid vreemdelingen 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: voor de berekening van de hoogte van de totale bestuurlijke boete in de boetebeschikking geldt het beginsel per persoon per overtreding.

De achtergrond van deze cumulatiebepaling 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. Daardoor kunnen de productiekosten 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 bestuurlijke boete is dan tevens een middel om de verstoorde concurrentieverhoudingen weer recht te zetten.

Artikel 6

Met artikel 6 wordt duidelijkheid gegeven over wanneer er sprake is van recidive en een overtreding een strafbaar feit wordt. Er is in dit artikel 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 van 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 de werkgever een vreemdeling arbeid laat verrichten en die arbeid feitelijk bij een andere werkgever wordt verricht, is de locatie waar de arbeid feitelijk wordt verricht bepalend bij de vraag of sprake is van recidive. Een dergelijke situatie kan zich voordoen in onder andere de uitzendbranche en bij schoonmaakbedrijven.

Artikel 7

Op grond van artikel 15, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen dient een werkgever die een vreemdeling arbeid laat verrichten en waarbij die arbeid feitelijk wordt verricht bij een andere werkgever, ervoor te zorgen, dat die andere werkgever bij aanvang van de arbeid een afschrift ontvangt van het document, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder 10 tot en met 30, van de Wet op de identificatieplicht, van de vreemdeling. De werkgever bij wie de arbeid feitelijk wordt verricht dient de



identiteit van de vreemdeling aan de hand van voornoemd document vast te stellen, het afschrift in de administratie op te nemen (artikel 15, tweede lid, van de Wet arbeid vreemdelingen) en dit te bewaren gedurende tenminste vijf kalenderjaren na het kalenderjaar waarin de arbeid is beëindigd (artikel 15, derde lid, van de Wet arbeid vreemdelingen).

Deze verplichting geldt ten aanzien van elke vreemdeling die bij een ander arbeid verricht. Dit betekent dat deze verplichting ook geldt ten aanzien van een vreemdeling die legaal arbeid verricht, bijvoorbeeld omdat op grond van zijn nationaliteit of verblijfsstatus geen tewerkstellingsvergunning is vereist of omdat de werkgever over een geldige tewerkstellingsvergunning voor hem beschikt. Het nalaten van de verplichtingen uit artikel 15 van de Wet arbeid vreemdelingen kan, als de tewerkstelling legaal is, als minder zwaarwegend worden aangemerkt dan wanneer tevens sprake zou zijn van illegale tewerkstelling. Bij de werkgever zou de indruk kunnen hebben bestaan dat hij aan de verplichtingen uit de Wet arbeid vreemdelingen had voldaan, omdat hij de vreemdeling legaal tewerkgesteld had.

In die gevallen waarin geen illegale tewerkstelling van dezelfde of andere vreemdelingen door de overtreder wordt geconstateerd en de overtreder zich niet onttrekt aan de plicht tot medewerking bij de vaststelling van de identiteit van personen die voor hem arbeid verrichten of hebben verricht, maar de verplichtingen van artikel 15, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen niet of niet geheel zijn nagekomen, wordt de bestuurlijke boete voor het overtreeden van artikel 15, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen gematigd tot een bedrag van € 1.500,- voor het totaal van deze overtredingen. In die gevallen waarin geen illegale tewerkstelling van dezelfde of andere vreemdelingen door de overtreder wordt geconstateerd en de overtreder zich niet onttrekt aan de plicht tot medewerking bij de vaststelling van de identiteit van personen die voor hem arbeid verrichten of hebben verricht, maar de verplichtingen van artikel 15, tweede en/of derde lid, van de Wet arbeid vreemdelingen niet geheel zijn nagekomen, wordt de bestuurlijke boete voor de overtreding van artikel 15, tweede en/of derde lid, van de Wet arbeid vreemdelingen gematigd tot een bedrag van € 1.500,- voor het totaal van deze overtredingen.

De matiging wordt in beide gevallen dus alleen toegepast als ten aanzien van geen enkele vreemdeling een overtreding van artikel 2, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen, of artikel 5:20, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht wordt geconstateerd. Deze laatste overtreding is beboetbaar gesteld in artikel 18, tweede lid, Wet arbeid vreemdelingen.

Artikel 8

Voor de tewerkstelling als kennismigrant is geen tewerkstellingsvergunning meer vereist als wordt voldaan aan de voorwaarden in artikel 1d, eerste lid, van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen. De daadwerkelijke tewerkstelling kan pas plaatsvinden als de vreemdeling:

- 1) rechtmatig in Nederland verblijft op grond van artikel 8, onderdelen a, b, c, d, e, k of l, van de Vreemdelingenwet 2000; of
- 2) in het bezit is van een machtiging tot voorlopig verblijf die overeenkomt met het verblijfsdoel 'kennismigrant' waarvoor een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 14 van de Vreemdelingenwet 2000 is aangevraagd.

Wordt aan deze voorwaarden in artikel 1d, van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen, niet voldaan, dan is sprake van een overtreding van artikel 2, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen.

In de tweede situatie geldt dat de bestuurlijke boete wordt gematigd tot € 1.500 per overtreding, als de vreemdeling beschikt over een machtiging tot voorlopig verblijf die overeenkomt met het verblijfsdoel 'kennismigrant', maar wordt tewerkgesteld nog voordat de verblijfsvergunning voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 14 van de Vreemdelingenwet 2000 is aangevraagd.

Artikel 9

In de voorgaande artikelen wordt een aantal gronden en situaties omschreven waarin opgelegde boetes wegens overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen gezien de aard en de ernst van de overtreding gematigd kunnen worden, ongeacht de mate van verwijtbaarheid. Niet in alle gevallen is evenwel expliciet aan te geven wanneer en in welke mate een overtreding tot een bepaalde matiging dient te leiden. Het vertrekpunt is dat iedereen die een ander arbeid laat verrichten moet zorg dragen dat die werkzaamheden conform de geldende wettelijke voorschriften worden uitgevoerd. Ook in situaties van onderaanneming of uitbesteding van werkzaamheden is iedere werkgever in de keten verantwoordelijk voor eventuele overtredingen.

Voor het vaststellen van de hoogte van een in een concreet geval op te leggen boete dient in beginsel te worden gehandeld overeenkomstig de Beleidsregels, waarbij echter ook het in artikel 3:4 Awb neergelegde evenredigheidsbeginsel in acht dient te worden genomen. Dit betekent dat bij het vaststellen van de hoogte van een boete de uit de boetenormbedragen voortvloeiende boete, gelet op alle omstandigheden van het geval, evenredig dient te zijn aan het door de wetgever beoogde doel. 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 toepassen van het boetenormbedrag niet evenredig is, is matiging van dit bedrag passend en geboden.

In verband daarmee biedt artikel 9 de mogelijkheid -naast de concreet omschreven situaties in de artikelen 2 tot en met 8 om de bestuurlijke boete in individuele omstandigheden te matigen. Daartoe kan aanleiding zijn als de overtreding minder ernstig is dan wel sprake is van verminderde verwijtbaarheid.

In dit soort gevallen kunt u denken aan de volgende zaken.

Een werkgever kan gebruik maken van een (Nen-4400) gecertificeerd uitzendbureau. In het kader van deze certificering wordt bij deze uitzendbureaus onder meer gecontroleerd of zij de Wav naleven. Hoewel dit de werkgever niet ontslaat van zijn eigen verplichtingen om te controleren of volgens de Wav wordt gehandeld, is een matiging van de boete met 25% op zijn plaats voor de inlenende werkgever.

Aanleiding tot matiging kan tevens gelegen zijn als door de werkgever uitdrukkelijk kan worden aangetoond dat slechts sprake is geweest van arbeid van geringe omvang en duur, die eenmalig heeft plaats gehad. Hierbij kan gedacht worden aan het eenmalig eten bereiden, waarbij het boeterapport geen aanknopingspunten biedt voor het oordeel dat meer aan de hand is dan werkzaamheden van zeer beperkte aard. Een matiging van de boete met 50% is in dit geval passend.

Een matiging met 50% kan tevens op zijn plaats zijn als tijdens het onderzoek is gebleken dat een werkgever het stappenplan heeft geïntegreerd in zijn werkproces en alle identiteitsdocumenten volgens het stappenplan heeft gecontroleerd, maar de afwijkingen redelijkerwijs niet heeft kunnen vaststellen. Hierbij dient wel te worden aangetekend dat het moet gaan om afwijkingen die niet te zien zijn zonder dat iemand specifieke kennis op dit terrein bezit, die verder gaat dan de kennis die van een werkgever verwacht mag worden.

Een matiging met 75% kan passend zijn in het geval de vreemdeling familie is die aantoonbaar voor familiebezoek rechtmatig in Nederland is en (onbeloonde) werkzaamheden verricht die meer in de privésfeer liggen. Tevens kan in deze categorie gedacht worden aan gevallen waarbij de tewerkstellingsvergunning reeds is aangevraagd en er positief is beslist, maar waarbij de werkzaamheden enkele dagen te vroeg zijn aangevangen.

Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich zoveel als redelijkerwijze mogelijk is inspant om overtreding van de wet te voorkomen.

Uitsluitend indien de werkgever kan aantonen dat hij zich bij aanvang en bij de uitvoering van de arbeid waarbij de Wav is overtreden, zich voldoende heeft ingespannen om overtredingen te voorkomen, kan sprake zijn van matiging omdat geen sprake is van verwijtbaarheid. Daarvan is bijvoorbeeld ook sprake als een werkgever mocht vertrouwen op informatie, zeker als hij daarvan een bevestiging van de bevoegde instanties kan overleggen.

Voor de invulling van de eigen verantwoordelijkheid, zullen alle werkgevers in de keten (opdrachtgevers, aannemers, uitzendbureaus en inleners), onderling goede afspraken moeten maken over correcte naleving van de Wav. Iedereen is dan (geheel of gedeeltelijk) verantwoordelijk. Hetzelfde geldt voor de 'overige werkgevers' in de keten, die bij de uitvoering van desbetreffende werkzaamheden zijn betrokken.

Om misverstanden hierover te voorkomen, is het van belang dat dergelijke afspraken (inclusief de afspraken over het toezien op de naleving van de Wav) expliciet door de betrokken partijen worden vastgelegd. De betrokken partijen kunnen hiermee al vóór aanvang van desbetreffende werkzaamheden voor iedereen duidelijk maken aan welke verplichtingen er dient te worden voldaan (zoals identiteitscontroles, controle op de aanwezigheid en geldigheid van tewerkstellingsvergunningen en het doorzenden en administreren van afschriften van Identiteitsdocumenten).

Ook gedurende de uitvoering van het werk, zal een opdrachtgever zich er met regelmaat van moeten vergewissen dat het bedrijf, dat hij voor de uitvoering van het werk inschakelt, zich gedurende de gehele duur van de opdracht inzet om aan de eisen van de Wav te voldoen. Ook eventuele veranderingen ten aanzien van het inzetten van vreemdelingen moeten tijdig worden gemeld.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H.G.J. Kamp.*