



Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 november 2012, G&VW/AA/2012/16954, tot vaststelling van de Regeling aanscherping handhaving en sanctiebeleid Arbeidstijdenwetgeving.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Gelet op de artikelen 7:2, vijfde lid, en 7:4 van het Arbeidstijdenbesluit;

Besluit:

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *besluit*: het Arbeidstijdenbesluit;
- b. *wet*: de Arbeidstijdenwet.

Artikel 2

De hoogte van het bedrag, bedoeld in artikel 7:2, vijfde lid, van het besluit bedraagt € 5000.

Artikel 3

Van een soortgelijke overtreding als bedoeld in artikel 7:4 van het besluit is sprake als een overtreding wordt gevolgd door een overtreding en beide plaatsvinden:

- a. ter zake van de arbeids- en rusttijden van werknemers van 18 jaar of ouder;
- b. ter zake van het verbod van kinderarbeid, het verbod omtrent het door vrouwelijke werknemers verrichten van arbeid rond de bevalling, of ter zake van de arbeids- en rusttijden van jeugdige werknemers; of
- c. ter zake van artikel 4:1 of bij of krachtens artikel 4:3 van de wet.

Artikel 4

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling aanscherping handhaving en sanctiebeleid Arbeidstijdenwetgeving.

Artikel 5

De regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2013.

Deze regeling wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

's-Gravenhage, 27 november 2012

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



TOELICHTING

Op 1 januari 2013 treedt de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving in werking (*Stb.* 2012, nr. 462). Eén van de doelstellingen van deze wet is om overtredingen door bedrijven van de arbeidswetten streng(er) 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 handhavings- en sanctiebeleid maakt de regering duidelijk dat er in ons land geen plaats is voor bedrijven die de wettelijke normen inzake arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen niet naleven.

Een van de onderdelen van het aangescherpte beleid is een verhoging van de boetenormbedragen. In aanvulling daarop is gekozen voor een systeem, waarbij de boete bij recidive wordt verdubbeld en verdrievoudigd bij ernstige overtredingen en bij herhaalde recidive. Een andere maatregel van het aangescherpte beleid is de mogelijkheid om werkzaamheden preventief stil te leggen als bedrijven herhaaldelijk de arbeidswetgeving overtreden. De Arbeidstijdenwet spreekt overigens niet van stillegging maar van het staken van de arbeid of de werkzaamheden. Hiermee wordt hetzelfde bedoeld.

Verder wordt voor het vaststellen of sprake is van recidive niet alleen gekeken naar dezelfde overtreding, maar ook naar een soortgelijke overtreding. In artikel 7:4 van het Arbeidstijdenbesluit is aangegeven dat de soortgelijke verplichtingen en verboden in de Arbeidstijdenwetgeving zullen worden aangewezen bij ministeriële regeling. Aan de hand daarvan kan worden vastgesteld of sprake is van recidive en of derhalve hogere boetes zullen worden opgelegd en een waarschuwing voor een preventieve stillegging kan worden gegeven, dan wel – indien het een ernstige overtreding betreft en al bij de eerste overtreding een waarschuwing is gegeven – kan worden stilgelegd. Artikel 3 van deze regeling geeft aan in welke gevallen er sprake is van een soortgelijke overtreding.

In artikel 7:2, vijfde lid, van het Arbeidstijdenbesluit is de mogelijkheid geopend om bij ministeriële regeling een grens vast te stellen voor het op te leggen boetebedrag, waar beneden geen waarschuwing in verband met een overtreding wordt gegeven of geen bevel tot stillegging zal worden opgelegd. De Regeling aanscherping handhaving en sanctiebeleid Arbeidstijdenwet strekt daartoe.

Artikelsgewijs

Artikel 2

In artikel 2 is uitvoering gegeven aan artikel 7:2, vijfde lid, van het Arbeidstijdenbesluit waarin is geregeld dat geen waarschuwing in verband met een overtreding wordt gegeven of geen bevel tot preventieve stillegging wordt opgelegd als de hoogte van de bestuurlijke boete lager is dan een bij ministeriële regeling vast te stellen bedrag. Dit bedrag is in artikel 2 gesteld op € 5000. Er is gekozen voor deze hoogte omdat in de praktijk de op te leggen bestuurlijke boete bij het niet naleven van de arbeids- en rusttijdennormering als regel veel hoger uitpakt. Het hier genoemde bedrag van € 5000,- wordt dan ook gezien als grens waar beneden de zware maatregel geen toepassing zou moeten vinden.

Bij het genoemde bedrag gaat het niet om de hoogte van de boetenormbedragen die zijn opgenomen in bijlage 1 van de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit 2013, maar om de hoogte van de boete die uiteindelijk is opgelegd. Mocht als uitvloeisel van een bezwaarprocedure tegen de op te leggen boete of tegen de hoogte ervan of het opleggen van een boete achterwege blijven of de hoogte van de boete worden verlaagd tot een bedrag onder de € 5000,-, dan vervalt de waarschuwing van rechtswege daar niet meer aan de voor het kunnen geven van de waarschuwing geldende voorwaarde is voldaan.

Artikel 3

In het algemeen deel van deze toelichting is al geschreven dat artikel 7:4 van het Arbeidstijdenbesluit voorschrijft dat nader moet worden aangegeven in welke situaties er sprake is van soortgelijke overtredingen. Dit artikel geeft hieraan uitvoering. Van soortgelijke overtredingen is sprake als een overtreding wordt gevolgd door nog een overtreding en beide overtredingen behoren tot dezelfde categorie. De categorieën zijn daarbij zo gekozen dat de gesanctioneerde bepalingen in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit zijn gerangschikt naar het te dienen belang. De bepalingen over de arbeids- en rusttijden van werknemers van 18 jaar of ouder behelzen een ander belang dan de bepalingen voor kwetsbare groepen, zoals het verrichten van arbeid door werknemers rond de bevalling, door kinderen en door jeugdigen. Tenslotte zijn de beleidsmatige- en administratieve verplichtingen opgenomen in de derde categorie.



Rest nog voor alle duidelijkheid te vermelden dat de categorie arbeids- en rusttijden ook het verrichten van bijzondere diensten waaronder consignatie behelst.

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