



Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 december 2015, 2015-0000307197, tot vaststelling van de beleidsregel in het kader van de bestuursrechtelijke handhaving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2016)

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 7a 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 7a

Periode waarin ten minste eenmaal het loon niet giraal is uitbetaald	
≤ 1 maand	€ 500
>1 – < 3 maanden	€ 750
3 – < 6 maanden	€ 1.000
6 maanden of langer	€ 1.250

- Indien en voor zover de feiten waaruit een overtreding van artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag blijkt, tevens een overtreding inhouden van artikel 7a van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, wordt in zoverre voor laatstgenoemde overtreding geen boete opgelegd.
- 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

5. Indien een werkgever niet of niet tijdig de bescheiden verstrekt als bedoeld in artikel 18b, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, wordt hem voor iedere werknemer die het betreft een bestuurlijke boete opgelegd van € 12.000.
De boete voor een overtreding van artikel 18b, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt gematigd, indien de werkgever kan aantonen dat sprake is geweest van een arbeidsduur die korter was dan zes maanden. In dat geval wordt de boetehoogte bepaald aan de hand van onderstaande tabel.

Boetebedragen overtreding artikel 18b, tweede lid, bij arbeidsduur korter dan zes maanden

Duur tewerkstelling	
≤ 1 maand	€ 5.000
>1 – < 3 maanden	€ 7.000
3 – < 6 maanden	€ 9.000

6. 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.
7. 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 vierde 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 tot girale betaling van het volledige wettelijk minimumloon en/of de betaling van de wettelijke minimumvakantiebijslag 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. In afwijking van artikel 1 wordt geen boete opgelegd, indien het bedrag aan loon waarvoor de verplichting, bedoeld in artikel 1, tweede lid, niet wordt nagekomen minder bedraagt dan 5% van het uit te betalen loon of minder bedraagt dan € 50, tenzij dit laatste bedrag ten minste 50% van uit te betalen loon bedraagt. Er wordt volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing.
3. In afwijking van het eerste lid wordt een boete opgelegd volgens de boetebedragen die gelden bij een overtreding van artikel 7a, indien volledige nabetaaling anders dan giraal heeft plaatsgevonden.
4. Het eerste, het tweede en het derde lid zijn 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 het 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, vierde 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
25% - < 50%	€ 75
≥ 50%	€ 100

3. De last onder dwangsom, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt niet opgelegd, indien 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

Het totaal aan op te leggen boetes kan per werknemer niet hoger zijn dan € 12.000,-, onverminderd de bevoegdheid om de boete te verhogen op grond van artikel 18f, tweede tot en met vijfde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Artikel 6

1. De Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2013 wordt 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 van toepassing is.

Artikel 7

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2016. Indien de Staatscourant waarin dit besluit wordt geplaatst, wordt uitgegeven na 31 december 2015, treedt het in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst, en werkt het terug tot en met 1 januari 2016.

Artikel 8

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2016.



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

Den Haag, 14 december 2015

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



TOELICHTING

Algemeen

Met dit besluit wordt een nieuwe beleidsregel vastgesteld voor de bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag onder gelijktijdige intrekking van de op 4 december 2012 vastgestelde beleidsregel (Stcrt. 2012, nr. 25532). De aanleiding hiervoor is de inwerkingtreding van de Wet aanpak schijnconstructies, artikel I, onderdelen B en I voor zover het betreft artikel 18b, eerste en tweede lid, onderdeel a, en J op 1 januari 2016. Deze wet (Stb. 2015, nr. 233) wijzigt op enkele onderdelen de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Door deze wijzigingen wordt de voldoening van het wettelijk minimumloon aan de werknemer beter gegarandeerd en het toezicht op de naleving ondersteund.

Met de nu vastgestelde beleidsregel wordt het boetebeleid aangevuld met bepalingen die verband houden met de inhoud van de bovengenoemde wet. Voor het overige blijft het boetebeleid ongewijzigd. Wel wordt, in aanvulling op het voorheen al geldende beleid, hieronder een verduidelijking gegeven van de wijze waarop bij de handhaving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, het begrip "normale arbeidsduur" wordt uitgelegd.

De Wet aanpak schijnconstructies voert in de eerste plaats de verplichting in om het wettelijk minimumloon giraal uit te betalen. Deze verplichting is in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag opgenomen om onduidelijkheden over de voldoening van het wettelijk minimumloon en ontduiking ervan door contante betaling beter tegen te gaan. Voor het niet naleven van de verplichting om het verschuldigde loon giraal te voldoen kan een bestuurlijke boete worden opgelegd. Daarnaast wordt met de Wet aanpak schijnconstructies artikel 18b, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag herzien; in dat artikel wordt de verplichting opgenomen om een loonstrook als bedoeld in artikel 626, Boek 7, van het Burgerlijk Wetboek te overhandigen of andere bescheiden waaruit de gegevens van de loonstrook blijken. De loonstrook dient onder meer een gespecificeerde opgave van aan de werknemer verstrekte vergoedingen te bevatten, zodat kan worden vastgesteld of deze meetellen als element van het wettelijk minimumloon of niet.

Normale arbeidsduur in de zin van artikel 12 van de wet

Artikel 12, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag bepaalt dat onder normale arbeidsduur wordt verstaan "de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen".

In de handavingspraktijk van de Inspectie SZW is gebleken dat de interpretatie van het begrip normale arbeidsduur voor werkgevers en werknemers onduidelijk kan zijn in situaties waarop door sociale partners gemaakte afspraken over arbeidsduurverkorting van toepassing zijn. Arbeidsduurverkorting houdt – historisch gezien – veelal verband met het streven van sociale partners tot herverdeling van werkgelegenheid: door met werknemers een kortere arbeidsduur af te spreken, kunnen – bij een gelijkblijvende behoefte aan arbeidscapaciteit – meer personen aan het werk komen. Omgekeerd zou bij een afnemende behoefte aan arbeidscapaciteit door het verlagen van de arbeidsduur per werknemer hetzelfde aantal werknemers in dienst gehouden kunnen worden. Oorspronkelijk ging het verlagen van de arbeidsduur gepaard met een (al dan niet evenredige) verlaging van het loon. Afspraken in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) over arbeidsduurverkorting beogen dus te leiden tot verlaging van de gebruikelijke omvang van een volledige dienstbetrekking in de desbetreffende sector. Aan het begrip arbeidsduurverkorting worden in cao's echter wisselende consequenties verbonden wat betreft de betaling van loon.

In sommige cao's is vastgelegd dat een werknemer recht heeft op arbeidsduurverkortingsdagen of -uren, waar geen beloning maar vrije tijd tegenover staat. In een dergelijk geval is daadwerkelijk sprake van een verlaging van de normale arbeidsduur in de betreffende sector. Dit is ook het geval, indien de werknemers in deze sector meer uren werken dan het in de cao genoemde, dan wel het uit die cao voortvloeiende aantal uren dat geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. Zo moet bijvoorbeeld bij een werknemer die volgens de van toepassing zijnde cao een werkweek heeft van 36 uur en die wekelijks 40 uur werkt de normale arbeidsduur in de zin van artikel 12, tweede lid, van de wet worden vastgesteld op 36 uur per week, indien deze werknemer de vier extra gewerkte uren op grond van deze cao terugkrijgt (of terug behoort te krijgen) in de vorm van vrije tijd. In andere cao's is de Inspectie SZW bepalingen tegengekomen, op grond waarvan aan werknemers in de desbetreffende sector een recht wordt toegekend op (gehele of gedeeltelijke) doorbetaling van arbeidsduurverkortingsdagen. In die gevallen wordt bijvoorbeeld in de cao gesproken over een werkweek van 40 uur inclusief vier doorbetaalde uren arbeidsduurverkorting. In dat geval geldt voor de desbetreffende arbeidsverhouding dat een arbeidsduur is overeengekomen ten aanzien waarvan de werknemer gedeeltelijk is ontheven van de verplichting tot het verrichten van arbeid: tegenover het ontvangen van beloning over de vier uren die als arbeidsduurverkorting zijn omschreven, staat in deze situatie immers niet de verplichting om gedurende die uren arbeid te verrichten. In die zin zijn de



desbetreffende, doorbetaalde, arbeidsduurverkortingdagen of -uren gelijk te stellen aan vakantiedagen en feestdagen: ook voor die dagen wordt een werknemer beloond, zonder dat daar een verplichting om te werken tegenover staat. Loon waarop een werknemer recht heeft over een periode waarin hij geen arbeid verricht, valt voor de toepassing van artikel 7 van de wet wel onder het loon voor de arbeid door hem in dienstbetrekking verricht (zie artikel 7, vijfde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).

Net als de toekenning van (extra) vakantiedagen bij cao, leidt ook de toekenning bij cao van (extra) doorbetaalde arbeidsduurverkortingdagen niet tot verlaging van de in de desbetreffende sector gebruikelijke arbeidsduur. De Inspectie SZW hanteert in het hierboven genoemde voorbeeld van een werkweek van 40 uur met vier doorbetaalde uren arbeidsduurverkorting derhalve als normale arbeidsduur 40 uur per week.

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. Er 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 boetehoogte. 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. Gelet hierop wordt ten aanzien van de werkgever die natuurlijk persoon is, de matigingsfactor bepaald op 0,6 maal het boetenormbedrag.

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. In haar uitspraak van 26 februari 2014, zaaknummer 201300681/1/A3 (www.rechtspraak.nl, ECLI:NL:RVS:2014:609) heeft de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State geoordeeld dat een boetestelsel met een tabel van boetebedragen die variëren in hoogte naar gelang de duur en de mate van onderbetaling niet onredelijk is.

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.

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, vierde lid).

Artikel 7a, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag bevat de verplichting om het verschuldigde wettelijk minimumloon giraal te voldoen. Uit artikel 1, tweede lid, van deze beleidsregel, blijkt welke boete wordt opgelegd als het minimumloon niet of niet volledig giraal is uitbetaald. Deze boete wordt opgelegd als de werkgever onomstotelijk kan aantonen dat hij het volledige wettelijk minimumloon heeft voldaan, zij het op andere wijze dan giraal. Bij de vaststelling van de hoogte van de boete is er rekening mee gehouden dat het wettelijk minimumloon wel is betaald. Dit geldt ook indien het een voorschot op het loon betreft. Het voorschot betreft immers een betaling van het minimumloon waarop de voorwaarden van artikel 7a van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag van toepassing is. Het enkele feit dat de betaling plaatsvindt buiten de gebruikelijke periode van betaling van het loon maakt dit niet anders. Daarom is gekozen voor een boetebedrag dat overeenkomt met de laagste boetecategorie uit artikel 1, eerste lid, van deze beleidsregel.

Als een overtreding van artikel 7a samengaat met een overtreding van artikel 7 wordt voor het



gedeelte van het loon ten aanzien waarvan onomstotelijk wordt aangetoond dat het anders dan giraal is uitbetaald een boete opgelegd conform artikel 1, tweede lid, van deze beleidsregel. Voor het gedeelte van het loon dat niet is uitbetaald wordt een boete en eventueel last onder dwangsom opgelegd conform artikel 1, eerste lid, respectievelijk artikel 4, eerste lid, van deze beleidsregel.

Geen boete voor een overtreding van artikel 7a, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt opgelegd als het niet naleven van artikel 7a, eerste lid, voor zover voor dezelfde feiten een boete wordt opgelegd wegens het niet naleven van artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Het spreekt in dit geval voor zich dat voorzover het loon niet is uitbetaald, het ook niet giraal kan zijn uitbetaald. Het ligt dan niet in de rede om ook voor de overtreding van artikel 7a van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag voor dat gedeelte een boete op te leggen. In dit kader wordt tevens opgemerkt dat evenmin een boete voor een overtreding van artikel 7a, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt opgelegd als het niet naleven van dit artikellid samengaat met het niet naleven van artikel 18b, tweede lid ten aanzien van dezelfde werknemer.

In artikel 18b, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is opgenomen dat als overtreding tevens wordt aangemerkt het door een werkgever niet of niet tijdig verstrekken van een opgave als bedoeld in artikel 626 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (de 'loonstrook'), dan wel andere bescheiden waaruit de in dat artikel voorgeschreven gegevens blijken, alsmede bescheiden waaruit het door hem betaalde loon, de door hem betaalde vakantiebijslag en 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 de juiste minimumvakantiebijslag zijn betaald, wordt de maximumboete van € 12.000,- opgelegd overeenkomstig artikel 1, vijfde lid. 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 dan zes maanden. 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.

Artikel 2

Bij geringe onderbetaling (minder dan 5% of minder dan € 50) 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 op grond van artikel 7. Indien de nabetaaling anders dan giraal heeft plaatsgevonden wordt een boete opgelegd op grond van artikel 7a van de wet, conform artikel 1, tweede lid, van deze beleidsregel.

Ook indien een gering bedrag niet giraal maar op andere wijze is uitbetaald, wordt volstaan met een schriftelijke waarschuwing. Een hersteltermijn van vier weken is hierbij niet aan de orde, omdat het bedrag wel is uitbetaald. Zou dat bedrag niet zijn uitbetaald, dan zou sprake zijn van een overtreding van artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

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. In het geval van een ernstige overtreding geldt een strengere sanctieregime en een langere recidivetermijn. Indien er sprake is van een ernstige overtreding, wordt gelet op die ernst daarom dit locatiebeginsel niet toegepast en wordt de recidiveaanpak onverkort toegepast.

Artikel 4

Artikel 4 heeft betrekking op de last onder dwangsom. De last onder dwangsom bewerkstelligt dat de werkgever de werknemer alsnog het juiste bedrag aan 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 4, 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 4, 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 4, 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 de juiste 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.

Artikel 5

Artikel 5 stelt een maximum aan het boetebedrag dat per werknemer kan worden opgelegd. Dit maximum is gesteld om te voorkomen dat bij een cumulatie van overtredingen ten aanzien van dezelfde werknemer het boetebedrag te hoog zou oplopen. Dit maximum wordt vermeerderd indien sprake is van recidive of herhaalde recidive of van een ernstige overtreding.

Artikel 6

In artikel 6 wordt geregeld dat de op 4 december 2012 vastgestelde beleidsregel (Stcrt. 2012, nr. 25532) wordt ingetrokken gelijktijdig met de vaststelling van de onderhavige nieuwe beleidsregel. De bepalingen ten aanzien van de girale betaling (artikel 7a Wml), het verbod op inhoudingen en



verrekeningen op het minimumloon (bij of krachtens artikel 13 Wml) en de loonstrook treden per 1 januari 2016 in werking. Door het in dit artikel neergelegde overgangsrecht, gelezen in samenhang met artikel 7 van deze beleidsregel, zullen deze bepalingen niet worden toegepast ten aanzien van loon dat verschuldigd is over een tijdvak dat ligt voor 1 januari 2016. Aangezien het boetebeleid voor het overige ongewijzigd blijft, hoeft ten aanzien van andere bepalingen niet te worden voorzien in (nieuw) overgangsrecht.

Onverlet blijft dat ten aanzien van de gevallen waarop op grond van artikel XXV van de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving het recht zoals dat luidde tot 1 januari 2013 van toepassing is, de Beleidsregels bestuurlijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2010 van toepassing blijven.

Artikel 7

De beleidsregel heeft indien publicatie in 2016 plaatsvindt terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2016, omdat op die dag de artikelen van de Wet aanpak schijnconstructies in werking treden waarvoor in deze beleidsregel het boetebeleid is opgenomen (Staatsblad 2015, 234).

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