



Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 3 oktober 2016, nr. 2016-0000211992, tot vaststelling van de Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 15, zesde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie;

Besluit:

Artikel 1

Bij de berekening van een bestuurlijke boete als bedoeld in artikel 15, zesde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie wordt voor alle overtredingen als uitgangspunt gehanteerd de normbedragen die zijn neergelegd in de 'Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie' die als bijlage bij deze beleidsregel is gevoegd.

Artikel 2

Het boetenormbedrag voor overtreding van artikel 6, eerste lid en artikel 9, eerste of derde lid van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie wordt met 50% verhoogd indien zich één van de volgende situaties voordoet:

- a. de dienstverrichter heeft bewust de regelgeving ontduken;
- b. de overtreding is begaan door een rechtspersoon, of daarmee gelijkgestelde, waarvan een wettelijk vertegenwoordiger eerder wettelijk vertegenwoordiger was van een andere rechtspersoon, of daarmee gelijkgestelde, ten aanzien waarvan een overtreding van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie is geconstateerd, en waarvan de bedrijfsactiviteiten en het vestigingsadres dezelfde zijn gebleven.

Artikel 3

Het aan de hand van de artikelen 1 en 2 van deze beleidsregel berekende boetenormbedrag wordt, indien sprake is van recidive of herhaalde recidive, per overtreding verhoogd, waarbij de regels van artikel 15, eerste tot en met vijfde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie in acht worden genomen.

Artikel 4

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. Het eerste lid is niet van toepassing op ernstige overtredingen als bedoeld in artikel 5 van het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

Artikel 5

1. In gevallen waar sprake is van een overtreding van artikel 6, eerste lid, en artikel 9, eerste of derde lid van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie kan de berekende 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. Voor de dienstverrichter als natuurlijk persoon wordt bij een overtreding van de wet als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete gehanteerd: 0,5 maal het boetenormbedrag.



Artikel 6

Bij een overtreding van artikel 6, eerste lid en artikel 9, eerste of derde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, wordt geen boete opgelegd indien de overtreding plaatsvindt vóór 1 oktober 2016.

Artikel 7

Indien er een boete is opgelegd voor overtreding van artikel 18b, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag dan zal er geen boete worden opgelegd voor overtreding van artikel 9, eerste lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, als het enkel de onderdelen b, d, en f betreft.

Artikel 8

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 oktober 2016. Indien de Staatscourant waarin deze beleidsregel wordt geplaatst, wordt uitgegeven na 30 september 2016, treedt hij in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin hij wordt geplaatst en werkt hij terug tot en met 1 oktober 2016.

Artikel 9

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

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

Den Haag, 3 oktober 2016

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



BIJLAGE BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 VAN DE BELEIDSREGEL BOETEOPLEGGING WET ARBEIDSVOORWAARDEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE

Tarieflijst Boetenormbedragen Bestuurlijke Boete Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie

Boetenormbedragen bestuursrechtelijke overtredingen als bedoeld in de artikelen 6, eerste lid en 9, eerste of derde lid van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

Artikel	Lid	Overtreding	Boetenormbedrag
6	1	De dienstverrichter verstrekt desgevraagd aan Onze Minister en de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 5 van de WagwEU, alle gegevens en inlichtingen, die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van deze wet.	12.000 euro
9	1	Tijdens de periode van detachering draagt de dienstverrichter er zorg voor dat op de werkplek schriftelijk of elektronisch beschikbaar zijn: a. de arbeidsovereenkomst met de gedetacheerde werknemer; b. een opgave als bedoeld in artikel 626 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek; c. een opgave als bedoeld in artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek; d. bescheiden waaruit blijkt hoeveel uren de gedetacheerde werknemer heeft gewerkt; e. bewijsstukken waaruit de bijdrage voor socialezekerheidsregelingen en de identiteit van de dienstverrichter, de dienstontvanger, de gedetacheerde werknemer en van de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke persoon blijken; en f. een bewijs, waaruit blijkt welk loon aan de gedetacheerde werknemer is voldaan.	12.000 euro
9	3	De dienstverrichter draagt er zorg voor dat de bescheiden, bedoeld in het eerste lid, na de periode van detachering of de periode waarin de werkzaamheden worden verricht binnen redelijke termijn op verzoek aan de aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 5 van de WagwEU, worden verstrekt.	12.000 euro



TOELICHTING

Algemeen

Met dit besluit worden beleidsregels vastgesteld voor de boeteoplegging in het kader van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). Deze op 18 juni 2016 in werking getreden wet bevat een aantal bepalingen waarvan overtreding beboetbaar is gesteld.

Artikelsgewijs

Artikel 1

Het niet naleven van een in de WagwEU gegeven voorschrift levert een overtreding op. Alle overtredingen zijn direct beboetbaar. Als een overtreding van de WagwEU wordt geconstateerd, kan direct een boeterapport aangezegd en opgemaakt worden. De Beleidsregel boeteoplegging bevat nadere regels over de wijze waarop de bestuurlijke boete wordt berekend. Bij deze Beleidsregel hoort de bijlage 'Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete'.

Artikel 2

De boetenormbedragen voor overtreding van artikel 6, eerste lid, en artikel 9, eerste of derde lid van de WagwEU kunnen worden verhoogd indien sprake is van een overtreding die ernstiger van aard is of van omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat de werkgever op hoogte is van het overtreden van de wet- en regelgeving. Indien een dergelijke boeteverhogende omstandigheid zich voordoet, wordt het normbedrag met 50% verhoogd. Er worden hieronder – niet limitatief – twee situaties beschreven waarbij deze verhoging wordt toegepast.

De eerste boeteverhogende omstandigheid betreft het bewust ontduiken van de regelgeving. Een voorbeeld hiervan is het vervalsen van bescheiden om zodoende ontdekking van de overtreding te voorkomen. Een ander voorbeeld is dat een dienstverrichter stelt dat hij geen loonstroken heeft, maar later blijkt (bijvoorbeeld via een hulpverzoek aan een Inspectiedienst in een andere lidstaat) dat deze loonstroken weldegelijk beschikbaar waren. Indien de boete wordt verhoogd, zal in de besluitvorming deze verhoging worden uitgelegd en onderbouwd.

De tweede boeteverhogende omstandigheid betreft de situatie dat de overtreding is begaan door een rechtspersoon waarvan een wettelijk vertegenwoordiger eerder wettelijk vertegenwoordiger was van een andere rechtspersoon ten aanzien waarvan een overtreding van de WagwEU is geconstateerd, en waarvan de bedrijfsactiviteiten en de vestigingplaats hetzelfde zijn gebleven. Dit geldt in een dergelijke situatie ook voor een overtreding begaan door een op grond van artikel 5:1, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht juncto artikel 51, tweede en derde lid, van het Wetboek van Strafrecht met een rechtspersoon gelijkgestelde overtreder. Het gaat bij deze boeteverhogende omstandigheid om de situatie dat een onderneming feitelijk de directe voortzetting is van een andere onderneming, blijvend uit dezelfde bedrijfsactiviteiten, dezelfde vestigingsplaats en (deels) dezelfde wettelijke vertegenwoordigers.

Artikel 3

Dit artikel beschrijft de verhoging van de boete indien sprake is van recidive. Dit vloeit direct voort uit artikel 15, eerste tot en met vijfde lid van de WagwEU, maar wordt hier volledigheidshalve benoemd, zodat voldoende duidelijk is dat deze verhoging wordt toegepast op het op grond van artikel 1 en 2 berekende boetebedrag.

Artikel 4

Dit artikel regelt hoe de recidiveaanpak wordt toegepast bij ondernemingen (rechtspersonen) met meerdere vestigingen (locatiebeginsel). 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 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. Een uitzondering op deze regel is opgenomen in het tweede 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 strenger sanctieregime en een langere recidivetermijn. Indien er sprake is van een ernstige overtreding, wordt gelet op die ernst het locatiebeginsel niet toegepast en wordt de recidiveaanpak overkort toegepast.

Artikel 5

Dit artikel omschrijft in welke situaties de bestuurlijke boete in individuele omstandigheden kan worden gematigd. Daartoe kan bijvoorbeeld aard van de overtreding dan wel de mate van verwijtbaarheid aanleiding geven tot het matigen van de boete.

Waarom matiging?

Voor het vaststellen van de hoogte van een in een concreet geval op te leggen boete dient in beginsel te worden gehandeld overeenkomstig de Beleidsregel. Naast de Beleidsregel dient echter ook het in artikel 5:46 van de Algemene wet bestuursrecht neergelegde evenredigheidsbeginsel in acht 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.

Matiging volgens dit artikel

Een boete die gematigd wordt in het kader van artikel 5 van deze Beleidsregel, kan worden gematigd met 25%, 50% of 75%. Het matigingspercentage is afhankelijk van de mate van verwijtbaarheid en/of aard en ernst van de overtreding. Artikel 5 wordt overigens niet gebruikt voor situaties waarbij de overtreder een beroep doet op een verminderde draagkracht, waardoor de boete een overtreder (mogelijk) in financiële problemen brengt. Een al dan niet op basis van dit artikel gematigde boete kan verder gematigd worden op grond van ten behoeve van alle arbeidswetgeving een uitgebreider beleid, dat voorziet in langlopende betalingsregelingen en eventueel vergaande matiging. Dit beleid is gepubliceerd op de website van de Inspectie SZW: www.inspectieszw.nl/boete.

Volledig ontbreken van verwijtbaarheid

Boetes die gematigd worden met 100%, de zogenaamde beschikkingen zonder boete, vallen niet onder de reikwijdte van artikel 5 van deze Beleidsregel. Indien een overtreding een overtreder niet te verwijten valt, mag op grond van artikel 5:41 van de Algemene wet bestuursrecht in het geheel geen boete worden opgelegd.

De volgende matigingen kunnen worden toegepast, indien sprake is van verminderde verwijtbaarheid of een overtreding die minder ernstig van aard is. Daarbij geldt dat het percentage groeit naarmate de verwijtbaarheid afneemt of de overtreding als minder ernstig wordt beschouwd. Indien meerdere matigingsgronden aan de orde zijn, worden deze bij elkaar opgeteld tot een maximum van 75%. Matigingsgronden worden dus niet afzonderlijk toegepast, maar in onderlinge samenhang beschouwd. Alleen als een overtreding volledig niet verwijtbaar is, wordt gematigd met 100%.

Percentage	Omschrijving
25%	Te lange periode tussen laatste ambtshandeling en insturen boeterapport Tussen de laatste ambtshandeling van de inspecteur en het insturen van het boeterapport zit een periode van langer dan een half jaar. Deze matiging geldt niet voor de periode vanaf inzending boeterapport tot en met hoger beroep in geval er sprake is van een te lange procesduur.
50%	Twee documentsoorten ontbreken op de werkplek De dienstverrichter heeft twee van de documentsoorten genoemd in artikel 9, eerste lid, van de WagwEU onderdeel a t/m f niet of niet volledig beschikbaar op de werkplek.



Percentage	Omschrijving
75%	<u>Één documentsoort ontbreekt op de werkplek</u> De dienstverrichter heeft één van de documentensoorten genoemd in artikel 9, eerste lid van de WagwEU onderdeel a t/m f niet of niet volledig beschikbaar op de werkplek.

In het tweede lid van artikel 5 van deze beleidsregel is bepaald dat er afzonderlijke, lagere boetebedragen gelden voor natuurlijke personen. Hiervoor is gekozen omdat 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 0,5 maal het boetenormbedrag.

Artikel 6

In artikel 6 is geregeld dat overtredingen van bepalingen uit de WagwEU tot en met 1 oktober 2016 niet worden beboet. Buitenlandse dienstverrichters hebben zo een aantal maanden om bekend te raken met de nieuwe regelgeving zonder dat er direct een boete wordt opgelegd. Tussen 18 juni en 1 oktober 2016 vindt er een voorlichtingscampagne plaats.

Artikel 7

Artikel 9 van de WagwEU verplicht dienstverrichters bepaalde documenten beschikbaar te hebben op de werkplek. Hebben zij dat niet, dan kan een boete worden opgelegd. Op grond van artikel 18b, tweede lid van de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag kan voor drie dezelfde documenten tevens een boete worden opgelegd indien die niet of niet tijdig worden verstrekt. Het gaat om:

- een opgave als bedoeld in artikel 626 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- bescheiden waaruit blijkt welk loon aan de werknemer is voldaan;
- bescheiden waaruit blijkt hoeveel uren de werknemer heeft gewerkt;

In artikel 7 van deze beleidsregel is daarom bepaald dat indien er reeds een boete op grond van de 18b, tweede lid van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is opgelegd er geen boete zal worden opgelegd voor overtreding van artikel 9 van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU, voor zover het gaat om de onderdelen b, d en f.

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