



## Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 3 oktober 2017, nr. 2017-0000142158, 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 2017)

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.

### Artikel 2

- 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

- Voor een overtreding van artikel 7a, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt geen boete opgelegd voor zover voor dezelfde feiten een boete wordt opgelegd wegens het niet naleven van artikel 7 en/of 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

### Artikel 3

- Indien een werkgever handelt in strijd met hetgeen is bepaald bij of krachtens artikel 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, wordt hem per werknemer ten aanzien van wie de overtreding is begaan een bestuurlijke boete opgelegd, waarvan de hoogte wordt vastgesteld overeenkomstig de tabel in artikel 1.
- Indien een werkgever kan aantonen dat hij na een schriftelijke volmacht van de werknemer het ingehouden bedrag heeft voldaan aan een derde ter voldoening van een betalingsverplichting van



de werknemer en anderszins geen bedrag heeft ingehouden dat op grond van artikel 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag niet is toegestaan, wordt in afwijking van het eerste lid de boete vastgesteld overeenkomstig de tabel in artikel 2, tenzij ten aanzien van dezelfde werknemer tevens een overtreding van enig ander artikel van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt geconstateerd. Deze matiging vindt slechts plaats indien de volmacht is afgegeven voorafgaand aan de inhouding.

3. Indien een werkgever ten aanzien van dezelfde werknemer naast artikel 13 tevens artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag heeft overtreden, wordt de boetehoogte gebaseerd op het totaal der bedragen waarvoor deze overtredingen zijn begaan en vastgesteld overeenkomstig de tabel in artikel 1.
4. Om te bepalen of ten aanzien een overtreding van artikel 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag een boete wordt opgelegd, wordt van het totale bedrag van loon en vergoedingen op de in artikel 626 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde opgave het deel van het loonbedrag en vergoedingen dat hoger is dan het wettelijk minimumloon afgezet tegen de niet toegestane inhoudingen op en verrekeningen met het wettelijk minimumloon. Indien het totaalbedrag aan niet toegestane inhoudingen en verrekeningen hoger is dan het deel van het loon en vergoedingen dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, wordt een boete opgelegd voor een overtreding van artikel 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
5. Indien een werkgever kan aantonen dat een verrekening in strijd met artikel 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag slechts de verrekening betreft van hetgeen op het loon in een voorgaande betaalperiode teveel is betaald en het ook kenbaar voor de werknemer was dat deze verrekening teveel betaald loon betreft, wordt geen boete opgelegd indien het verrekenende bedrag per betaalperiode niet meer bedraagt dan 10% van het voor de werknemer geldend wettelijk minimumloon. De mogelijkheid tot verrekening van teveel betaald loon in de vorige zin geldt voor de werkgever voor een periode van zes maanden vanaf de datum waarop er sprake is van teveel betaald loon. Dit lid is niet van toepassing indien ten aanzien van dezelfde werknemer tevens een overtreding van enig andere artikel van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt geconstateerd.
6. Indien de werkgever hetgeen op het loon in een voorgaande betaalperiode teveel is betaald met het minimumloon heeft verrekend en niet voldoet aan de voorwaarden in het vorige lid, wordt volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing indien niet eerder dezelfde overtreding, te weten het verrekenen van teveel betaald loon, is begaan. Indien de werkgever eerder dezelfde overtreding heeft begaan wordt hem per werknemer ten aanzien van wie de overtreding is begaan een bestuurlijke boete opgelegd, waarvan de hoogte wordt vastgesteld overeenkomstig de tabel in artikel 2.
7. Indien een werkgever zijn werknemer per week betaalt en in een week de volledige premie voor een maand inhoudt voor de verzekeringen als bedoeld in artikel 2b, eerste lid, van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag, wordt geen boete opgelegd indien de werkgever zich houdt aan de overige voorwaarden voor de verzekeringen die gesteld zijn in het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag. Indien het loon niet toereikend is om de volledige maandpremie in te houden, wordt geen boete opgelegd indien de werkgever het restant in de volgende betaalperiode inhoudt.

#### Artikel 4

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



## Artikel 5

1. 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.
2. 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

## Artikel 6

1. Bij samenloop ten aanzien van dezelfde werknemer van overtreding van de artikelen 7, 7a of 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, kan de opgelegde boete nooit hoger zijn dan de boete die zou zijn opgelegd als het gehele bedrag waarvoor overtredingen zijn vastgesteld, niet zou zijn uitbetaald en de werkgever beboet zou zijn volgens de tabel in artikel 1.
2. Voor de werkgever als natuurlijk persoon wordt bij een overtreding van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete gehanteerd: 0,6 maal het boetenormbedrag.
3. 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.

## Artikel 7

1. In afwijking van de artikelen 1, 3 en 4 wordt geen boete opgelegd, indien de mate waarin de verplichtingen, bedoeld in de artikelen 1 en 3 gezamenlijk of artikel 4 afzonderlijk, niet worden nagekomen minder bedraagt dan € 50. 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 2 wordt geen boete opgelegd, indien het bedrag aan loon waarvoor de verplichting, bedoeld in artikel 2 niet wordt nagekomen minder bedraagt dan € 50, maar dit bedrag anders dan giraal is betaald. 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 van het wettelijk minimumloon anders dan giraal heeft plaatsgevonden.
4. Het eerste en tweede 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 8

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 9

De boete voor overtreding van de artikelen 7, 7a, 13, 15 en/of 18b, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt met 50% verhoogd indien 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 minimumloon en minimumvakantiebijslag is geconstateerd, en waarvan de bedrijfsactiviteiten en de locatie waar of van waaruit de werkzaamheden worden verricht dezelfde zijn gebleven.

#### Artikel 10

1. Indien de werkgever een bestuurlijke boete is opgelegd wegens het niet nakomen van de verplichting, bedoeld in de artikelen 1 en 3, 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 4, 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,-.
5. Aan de werkgever wordt geen last onder dwangsom opgelegd indien:
  - a. de overtreding de verrekening van teveel betaald loon betreft;
  - b. de overtreding de verrekening van een contant voorschot betreft.
6. In afwijking van het eerste lid, wordt een werkgever uitsluitend een last onder dwangsom opgelegd indien hij in de periode tussen 1 januari 2017 en de dag voor de dag van inwerkingtreding van deze beleidsregel in strijd met artikel 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag inhoudt op of verrekent met het minimumloon, maar niet langer inhoudt op of verrekent met het minimumloon op of na de dag van inwerkingtreding van deze beleidsregel. De hoogte van de dwangsom wordt bepaald aan de hand van de tabel in het eerste lid.

#### Artikel 11

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 12**

1. De Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2016 wordt ingetrokken.
2. In afwijking van het eerste lid blijft artikel 2 van de Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2016 van toepassing indien dit artikel voor de werkgever gunstiger is dan artikel 7 en 15 ten aanzien van overtredingen die zijn geconstateerd voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit.
3. De Beleidsregels bestuurlijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2010 blijven 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 13**

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2017.

#### **Artikel 14**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*Den Haag, 3 oktober 2017*

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.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 14 december 2015 vastgestelde beleidsregel (Stcrt. 2015, nr. 46475). De aanleiding hiervoor is de inwerkingtreding van artikel 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). Hierin is geregeld dat inhoudingen op en verrekeningen met het minimumloon niet meer zijn toegestaan, behoudens de betalingsverplichtingen die op grond van artikel 13 WML in een algemene maatregel van bestuur zijn opgenomen en inhoudingen die op grond van enig andere wettelijke regeling zijn toegestaan.

In aanvulling op het voorheen al geldende beleid, wordt hieronder een verduidelijking gegeven van de wijze waarop bij de handhaving van de WML, het begrip 'normale arbeidsduur' wordt uitgelegd.

### ***Normale arbeidsduur in de zin van artikel 12 van de WML***

Artikel 12, tweede lid, WML 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 handhavingspraktijk 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 arbeidsduurverkortings van toepassing zijn. Arbeidsduurverkortings 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 arbeidsduurverkortings beogen dus te leiden tot verlaging van de gebruikelijke omvang van een volledige dienstbetrekking in de desbetreffende sector. Aan het begrip arbeidsduurverkortings 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, WML 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 arbeidsduurverkortings. 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 arbeidsduurverkortings zijn omschreven, staat in deze situatie immers niet de verplichting om gedurende die uren arbeid te verrichten. In die zin zijn de desbetreffende, doorbetaalde, arbeidsduurverkortingsdagen 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 WML wel onder het loon voor de arbeid door hem in dienstbetrekking verricht (zie artikel 7, vijfde lid, WML).

Net als de toekenning van (extra) vakantiedagen bij cao, leidt ook de toekenning bij cao van (extra) doorbetaalde arbeidsduurverkortingsdagen 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 arbeidsduurverkortings derhalve als normale arbeidsduur 40 uur per week.

### ***Uitleg situatie vanaf 1 januari 2017***

De bijzondere situatie heeft zich voorgedaan dat de beleidsregel boeteoplegging WML nog niet



gepubliceerd is nadat het wettelijk verbod op inhoudingen en verrekeningen op het minimumloon in werking is getreden. Aangezien er gehecht wordt aan een duidelijk boetebeleid, zullen pas boetes worden opgelegd ten aanzien van overtredingen van artikel 13 van de WML nadat de beleidsregel wordt gepubliceerd. Indien de inspectie is afgerond voordat deze beleidsregel is gepubliceerd, en er reeds een boeterapport is opgemaakt, uitgaande van de Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2016, zal het publiceren van de beleidsregel geen effect sorteren. Indien de overtreding van artikel 13 WML reeds is beëindigd voor de datum van inwerkingtreding van de beleidsregel, zal niet alsnog een boete worden opgelegd.

Indien de Inspectie het onderzoek nog niet heeft afgerond en dus nog geen boeterapport heeft opgemaakt voor de datum van publicatie van de beleidsregel, en bij het onderzoek constateert dat de werkgever na 1 januari 2017 in strijd heeft gehandeld met artikel 13 van de WML, zal als volgt gehandeld worden. Indien de Inspectie bij de controle constateert dat de overtreding voortduurt of heeft voortgeduurd na de datum van publicatie, ook indien de begindatum van de overtreding is gelegen voor de datum van de publicatie van de beleidsregel, maar na 1 januari 2017, zal wel een boete en eis tot nabetaling worden opgelegd, conform bovenstaande beleidsregel. Het wettelijk verbod is namelijk reeds op 1 januari 2017 in werking getreden en bekend voor de werkgever. Ook de verwachte hoogte van de boete is ook bekend bij de werkgever die in overtreding is en zal op hem worden toegepast.

Indien de werkgever na 1 januari 2017 in strijd heeft gehandeld met artikel 13 van de WML, maar deze overtreding reeds is beëindigd voor de datum van publicatie van de beleidsregel, zal hem geen boete worden opgelegd. In dat geval zal hem echter wel een eis tot nabetaling/last onder dwangsom worden opgelegd op grond van artikel 18n WML. Het wettelijk verbod op inhoudingen en verrekeningen is namelijk op 1 januari 2017 in werking getreden en was op dat moment bekend. De last onder dwangsom is geen sanctiemaatregel, maar een herstelmaatregel. De Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State heeft overwogen dat een bestuursorgaan in beginsel verplicht is handhavend op te treden en maatregelen te treffen gericht op volledige opheffing van een overtreding. Slechts onder bijzondere omstandigheden kan er aanleiding zijn bij de afweging van de betrokken belangen, van dit uitgangspunt af te wijken. Daar is in dit geval geen sprake van, nu het wettelijk verbod voldoende kenbaar is voor de werkgever vanaf 1 januari 2017. De werkgever wordt in deze specifieke situatie dus wel opgedragen om de situatie in lijn met de wet te brengen, maar hem wordt geen strafsanctie opgelegd. Artikel 10, zesde lid, van de beleidsregel ziet op deze specifieke situatie.

## Artikelsgewijs

### Artikel 1

Uit artikel 1 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 per inspectieperiode. 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 WML 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. Dit is opgenomen in artikel 6, tweede lid, van deze beleidsregel. 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](http://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 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. Zoals uit de wetsgeschiedenis en de uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State<sup>1</sup> blijkt, mag de uitruil van bruto-bestanddelen er niet toe leiden dat de werknemer recht heeft op een brutoloon dat lager is dan het wettelijk minimumloon.

## **Artikel 2**

Artikel 7a, eerste lid, WML bevat de verplichting om het verschuldigde wettelijk minimumloon giraal te voldoen. Uit artikel 2 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 en indien de termijn verstreken is waarop uiterlijk had moeten worden betaald. Het voorschot betreft immers een betaling van het minimumloon waarop de voorwaarden van artikel 7a WML van toepassing zijn. 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 van deze beleidsregel.

Als een overtreding van artikel 7a samengaat met een overtreding van artikel 7 en/of 13 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 2 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 en 3 respectievelijk artikel 10, eerste lid, van deze beleidsregel.

Geen boete voor een overtreding van artikel 7a, eerste lid, WML wordt opgelegd voor zover voor dezelfde feiten een boete wordt opgelegd wegens het niet naleven van artikel 7 en 13 WML. Het spreekt in dit geval voor zich dat voorzover het loon niet is uitbetaald of is ingehouden op het wettelijk minimumloon, het ook niet giraal kan zijn uitbetaald. Het ligt dan niet in de rede om ook voor de overtreding van artikel 7a WML 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, WML wordt opgelegd als het niet naleven van dit artikellid samengaat met het niet naleven van artikel 18b, tweede lid, WML ten aanzien van dezelfde werknemer over dezelfde betaalperiode.

## **Artikel 3**

In artikel 13 WML is een verbod op inhoudingen op en verrekeningen met het wettelijk minimumloon opgenomen. Alleen indien er sprake is van een inhouding die wettelijk verplicht dan wel wettelijk toegestaan is of als er sprake is van een verrekening op grond van artikel 7:632 van het Burgerlijk Wetboek, is er geen sprake van een overtreding van artikel 13 WML. Voorbeelden hiervan zijn de loonbelasting en premies volksverzekeringen en een deel van de gedifferentieerde premie op grond van artikel 34, tweede lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen. Inhoudingen ter nakoming van een pensioenfonds, een pensioenverzekering of een (cao-)fonds of spaarregeling die voldoet aan het Besluit fondsen en spaarregelingen blijven toegestaan op grond van artikel 13, tweede lid, WML. Daarnaast zijn ook op grond van artikel 13, tweede lid, WML bepaalde betalingsverplichtingen aangewezen die zijn toegestaan. Indien een inhouding op of verrekening met het wettelijk minimumloon plaatsvindt die niet wettelijk verplicht of wettelijk toegestaan is, wordt de werkgever per werknemer ten aanzien van wie de overtreding is begaan een bestuurlijke boete opgelegd aan de hand van de tabel van artikel 1 van deze beleidsregel.

Artikel 3, eerste lid, bepaalt dat bij het vaststellen van de boete voor een overtreding van artikel 13 WML wordt aangesloten bij de tabel die in artikel 1 van deze beleidsregel genoemd wordt. Hierin wordt de som van te weinig betaald minimumloon afgezet tegen het totale bedrag aan wettelijk minimumloon dat betaald had moeten worden. Het ingehouden of verrekende loon betreft immers loon dat niet aan de werknemer is uitbetaald.

Artikel 3, tweede lid, betreft de situatie waarbij de werknemer voorafgaand aan de inhouding een schriftelijke volmacht voor de inhouding heeft gegeven en waarbij de betaling aan een derde daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. De boete wordt dan gematigd en opgelegd conform de tabel in artikel 2. Van matiging is echter geen sprake indien deze werkgever ten aanzien van dezelfde werknemer naast de voornoemde inhouding(en):

- andere bedragen heeft ingehouden die in strijd zijn met hetgeen is bepaald bij of krachtens artikel

<sup>1</sup> Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State van 7 mei 2014, nr. 201303264/1/A3, r.o. 8.1.





- 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag; of
- heeft ingehouden op het minimumloon zonder een schriftelijke volmacht daartoe van de werknemer; of
  - anderszins in strijd heeft gehandeld met de WML.

Van matiging is evenmin sprake in de situatie waarin de werkgever wel een volmacht heeft voor een inhouding, maar niet aan de overige voorwaarden voor de desbetreffende inhouding voldoet. Hierbij kan gedacht worden aan de inhouding van huisvestingskosten, waarbij de verhuurder niet voldoet aan de certificeringsvoorwaarden die op grond van artikel 13 WML gelden.

Artikel 3, derde lid, ziet op samenloop van overtredingen van artikel 7 en artikel 13 WML ten aanzien van dezelfde werknemer. In dat geval worden de bedragen van de overtredingen van deze artikelen bij elkaar opgeteld en wordt vervolgens voor het geheel aan overtredingen één boete opgelegd aan de hand van de tabel in artikel 1. Om te komen tot het percentage van onderbetaling, wat van belang is voor de vaststelling van de hoogte van de boete aan de hand van de tabel in artikel 1, wordt het bruto bedrag en het netto bedrag van onderbetaling bij elkaar opgeteld en afgezet tegen het bruto minimumloon waar de werknemer recht op heeft.

Artikel 3, vierde lid, geeft weer op welke wijze in de bestuursrechtelijke handhaving wordt bepaald of een overtreding plaatsvindt op het verbod op inhoudingen en verrekeningen op het wettelijk minimumloon die beboet wordt. Om een eenduidige en eenvoudige methode te bewerkstelligen, zet de toezichthouder twee bedragen tegen elkaar af:

(A) Het bovenwettelijk deel van het loon. Hiermee wordt het deel van het loon en vergoedingen bedoeld dat niet behoort tot het (bruto) wettelijk minimumloon (inclusief onder andere vakantiebijslag);<sup>2</sup> en

(B) Het totaal aan niet toegestane inhoudingen op en verrekeningen met het loon van de werknemer (zowel bruto als netto inhoudingen). Dit zijn alle inhoudingen en verrekeningen die niet zijn toegestaan op of met het wettelijk minimumloon, zoals verkeersboetes. Zolang bedrag (B) niet hoger is dan bedrag (A) is er geen sprake van een overtreding die bestuursrechtelijk wordt gehandhaafd en wordt geen boete opgelegd.

De genoemde bepalingwijze van de beboetbare overtreding die overeenkomstig het bestuursrecht wordt opgelegd, moet worden onderscheiden van de verplichting van de werkgever om iedere werknemer het juiste nettoloon te betalen. Het netto equivalent van een zelfde bruto loon kan per individu verschillend zijn. Deze verplichting van de werkgever is door de werknemer in rechte af te dwingen, ongeacht of er wel of niet door de toezichthouder is geïnspecteerd en of er wel of niet een beboetbare overtreding is geconstateerd of een bestuursrechtelijke boete is opgelegd.

Om te toetsen of er sprake is van een beboetbare overtreding, wordt door de Inspectie aan de hand van een opgave als bedoeld in artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek (de loonstrook) bepaald of de bedragen die op het wettelijk minimumloon zijn ingehouden, conform wet- en regelgeving zijn ingehouden. Met inhoudingen conform wet- en regelgeving wordt bedoeld dat het dient te gaan om bedragen die de werkgever wettelijk verplicht is in te houden, dan wel bedragen die de werkgever niet verplicht is in te houden, maar op basis van wetgeving mag inhouden, zoals onder voorwaarden de kosten van huisvesting of zorgverzekering op grond van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag. Een dergelijke werkwijze is niet bedoeld om te bepalen of de werkgever de werknemer verlonde heeft op het juiste bruto minimumloon. Zoals uit de wetsgeschiedenis en de uitspraken van de Afdeling<sup>3</sup> blijkt, mag de uitrust van bruto-bestanddelen er niet toe leiden dat de werknemer recht heeft op een bruto loon dat lager is dan het wettelijk minimumloon.

In het vijfde lid is een speciale regeling opgenomen voor de gevallen waarin een werkgever kan aantonen dat hij in een latere betaalperiode met het wettelijk minimumloon heeft verrekend, omdat er in een eerdere betaalperiode teveel is betaald aan de werknemer op het loon dat hij had dienen te ontvangen.. Het dient in dergelijke gevallen wel kenbaar te zijn voor de werknemer dat hij in die betaalperiode teveel geld heeft ontvangen ten opzichte van het loon dat de werkgever over die betaalperiode verschuldigd was. De werkgever dient dit schriftelijk dan wel digitaal te melden aan de werknemer.<sup>4</sup> Indien het voor de werknemer namelijk niet kenbaar is dat hij teveel geld als loon heeft ontvangen en dat dit in een latere betaalperiode verrekend zal worden kan hij dit namelijk niet zelf controleren en hier ook geen rekening mee houden. In dit specifieke geval wordt aan de werkgever geen boete opgelegd. Hiervoor geldt wel de voorwaarde dat het verrekende bedrag niet meer bedraagt dan 10% van het voor de werknemer geldend wettelijk minimumloon. De achtergrond van deze grens is dat voorheen ook de grens van de beslagvrije voet gold voor verrekeningen van teveel betaald loon en dat de werknemer niet in één keer geconfronteerd wordt met een fors lagere

<sup>2</sup> Zie artikel 6 WML.

<sup>3</sup> Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State van 7 mei 2014, nr. 201303264/1/A3, r.o. 8.1.

<sup>4</sup> Door op deze wijze aan de werknemer kenbaar te maken dat er verrekend zal worden vanwege te veel betaald loon, heeft de werkgever direct ook een bewijs van kenbaarheid die hij bij een eventuele controle aan de toezichthouder kan tonen.



loonbetaling dan gebruikelijk. Als laatste geldt de voorwaarde voor het afzien van boeteplegging dat de werkgever slechts het teveel betaalde bedrag heeft verrekend. De werkgever mag in die betaalperiode niet in strijd met de vereisten van de WML hebben gehandeld door bijvoorbeeld andere bedragen in te houden of te verrekenen in strijd met artikel 13 WML. Aan de in dit lid genoemde mogelijkheid is een termijn verbonden. De werkgever heeft vanaf het moment dat te veel loon is betaald een periode van zes maanden om het te veel betaalde loon, op de wijze zoals hiervoor beschreven, te verrekenen met het minimumloon. Een termijn van zes maanden geeft de werkgever genoeg tijd om in de eigen administratie te ontdekken dat te veel loon is betaald en dit vervolgens (eventueel verspreid over meerdere betaalperiodes) te verrekenen met het minimumloon. Voor de werknemer betekent deze termijn dat hij niet in een veel later stadium geconfronteerd wordt met een verrekening van zijn minimumloon.

In het zesde lid is aangegeven dat indien er sprake is van teveel betaald loon en de werkgever zich bij het verrekenen van dit teveel betaalde loon met het minimumloon niet houdt aan de voorwaarden van het vijfde lid, de werkgever een schriftelijke waarschuwing krijgt voor deze overtreding. De schriftelijke waarschuwing wordt alleen gegeven indien de werkgever deze overtreding voor het eerst heeft begaan. Indien de overtreding al eerder door de werkgever is begaan wordt de werkgever een boete opgelegd conform de tabel in artikel 2 van deze Beleidsregel. Aan de werkgever wordt overigens geen nabetalingsverplichting opgelegd bij een dergelijke overtreding. Het loon is immers al betaald, waardoor een nabetalingsverplichting niet aan de orde is.

In het zevende lid is aangegeven dat een werkgever die zijn werknemers per week betaalt en in één week de volledige premie voor een maand voor de zorgverzekering en de herverzekering van het eigen risico (zoals bedoeld in artikel 2b van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag) inhoudt op het weekloon, geen boete krijgt opgelegd indien hij zich voor het overige houdt aan de voorwaarden voor inhouding van de premie voor de zorgverzekering en herverzekering van het eigen risico zoals opgenomen in het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag. Hierbij geldt overigens dat indien het weekloon niet toereikend is om de volledige maandpremie in te houden, de werkgever het restant in de volgende betaalperiode kan inhouden, mits wordt voldaan aan de vereisten voor inhouding. Zo wordt voorkomen dat de werknemer op negatief loon uitkomt.

#### **Artikel 4**

Net als bij onderbetaling van het wettelijk minimumloon (artikel 1) wordt ook voor de onderbetaling van de minimumvakantiebijslag een boete opgelegd die afhankelijk is van de mate en duur van onderbetaling. Voor vaststelling van onderbetaling wordt uitsluitend gekeken of 8% van het minimumloon als minimumvakantiebijslag is uitbetaald.

#### **Artikel 5**

In artikel 18b, tweede lid, WML 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 voorgescreven gegevens blijken, alsmede bescheiden waaruit het door hem betaalde loon, de door hem betaalde vakantiebijslag, het aantal door zijn werknemer gewerkte uren en bescheiden waaruit de betalingsverplichtingen of voorschotten welke met in achtname van artikel 13 zijn ingehouden op of verrekend met het minimumloon blijken. In dergelijke situaties, waarin 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 5, eerste 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 WML wordt op grond van artikel 18b, derde lid, WML 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 6**

Het kan voorkomen dat ten aanzien van dezelfde werknemer een deel van het loon niet is uitbetaald en een deel aantoonbaar contant. In dat geval wordt een boete opgelegd voor zowel een overtreding van artikel 7 WML (niet uitbetalen) als artikel 7a WML (anders dan giraal uitbetalen). Niet uitgesloten is dat de totale boete die dan wordt opgelegd hoger is dan de boete die zou worden opgelegd als ook het anders dan giraal uitbetaalde bedrag in het geheel niet zou zijn uitbetaald. Een voorbeeld maakt dit duidelijk. Uitgangspunt is dat de werknemer in beide situaties op het niveau van het wettelijk



minimumloon dient te worden beloond. In dit voorbeeld bedraagt het wettelijk minimumloon € 1.000 per maand. In situatie 1 is in één maand bruto € 550 niet uitbetaald en netto € 350 (bruto € 450,-) aantoonbaar contant uitbetaald. Er wordt dan een boete opgelegd van € 3.000 (bruto-onderbetaling >50%) en € 500 voor het niet giraal uitbetalen van een deel van het loon. De totale boete bedraagt dan € 3.500. In situatie 2 is sprake van het niet uitbetalen van € 1.000. Daarvoor wordt een boete opgelegd van € 3.000 (onderbetaling >50%). Terwijl in situatie 1 de benadeling van de werknemer feitelijk minder is dan in situatie 2, wordt aan de werkgever een hogere boete opgelegd. Om dit te corrigeren is bepaald dat de boete die voor situatie 1 wordt opgelegd niet hoger kan zijn dan de boete die zou zijn opgelegd als sprake was van situatie 2, i.c. het contant uitbetaalde bedrag evenmin zou zijn uitbetaald. Dezelfde situatie kan zich voordoen bij een samenloop van een overtreding van artikel 7 en een overtreding van artikel 13 of van de artikelen 7a en 13. Daarom zal ook bij deze samenloop van overtredingen geen hogere boete worden opgelegd dan de boete die zou zijn opgelegd als het gehele bedrag waarvoor overtredingen zijn vastgesteld in het geheel niet zou zijn uitbetaald.

### **Artikel 7**

Bij geringe onderbetaling (per werknemer minder dan € 50 per onderzoeksperiode) 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. Voor de eenvoud van de handhaving is hierbij gekozen voor een bedrag van € 50 als grens voor overtreding van artikel 7, en 13 WML gezamenlijk en afzonderlijk voor artikel 15 WML. 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 WML, conform artikel 2 van deze beleidsregel. Om te bepalen of er sprake is van een overtreding van artikel 7a die minder bedraagt dan € 50,- wordt dezelfde berekeningswijze gebruikt als uiteengezet in artikel 3, vierde lid, van de 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 WML.

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 8**

Dit artikel regelt hoe bij ondernemingen (rechtspersonen) met meerdere vestigingen wordt vastgesteld of sprake is van recidive. 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 9**

De boete voor een overtreding van de artikelen 7, 7a, 13, 15 en/of 18b, tweede lid van de WML wordt met 50% verhoogd, indien de overtreding wordt begaan door een rechtspersoon waarvan een wettelijk vertegenwoordiger eerder wettelijk vertegenwoordiger was van een andere rechtspersoon ten aanzien waarvan een overtreding van de WML is geconstateerd en waarvan de bedrijfsactiviteiten en de locatie waar of van waaruit de werkzaamheden worden verricht dezelfde zijn gebleven. In deze situatie kan worden aangenomen dat de overtreder op de hoogte was van de geldende regels inzake de WML. Het gaat bij deze boeteverhogende omstandigheid om de situatie dat, blijkend uit bovengenoemde omstandigheden (dezelfde bedrijfsactiviteiten, dezelfde locatie, deels met dezelfde wettelijke vertegenwoordigers), het vermoeden bestaat dat een nieuwe rechtspersoon is opgericht met als doel de regelgeving te ontduiken en te voorkomen dat een (hogere) boete kan worden opgelegd.

### **Artikel 10**

Artikel 10 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 10, 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. Dit lid is ook van toepassing als er een inhouding en/of verrekening heeft plaatsgevonden die niet toegestaan is, dan wel niet volledig voldoet aan de voorwaarden van de inhouding of verrekening. Er is immers in deze situaties te weinig betaald en dus sprake van onderbetaling.

In artikel 10, 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.

Alvorens tot het opleggen van een last onder dwangsom over te gaan wordt de werkgever een termijn gegend (vier weken) om alsnog het juiste minimumloon en/of de juiste minimumvakantiebijslag te voldoen (artikel 10, 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. In artikel 10, vierde lid, wordt een bedrag per werknemer genoemd waarboven geen dwangsom meer zal worden verbeurd en ingevorderd (€ 40.000).

In het vijfde lid wordt aangegeven in welke gevallen er geen last onder dwangsom wordt opgelegd aan de werkgever. Het gaat allereerst om de situatie waarin een werkgever eerder te veel loon heeft betaald aan zijn werknemer en vervolgens in een betaalperiode meer verrekend heeft dan in artikel 3, zevende lid, van deze Beleidsregel is toegestaan. Daarnaast gaat het om de gevallen waarin een schriftelijk gevraagd voorschot, en onomstotelijk vaststaat dat het voorschot niet giraal maar contant is uitbetaald aan de werknemer. In deze gevallen wordt geen nabetalingsverplichting opgelegd, omdat het loon immers al is betaald. Van nabetaling kan daarom geen sprake zijn. Er kan in dit geval wel een boete worden opgelegd overeenkomstig artikel 2.

Zoals eerder is uiteengezet zal een werkgever die artikel 13 heeft overtreden na 1 januari 2017, maar niet meer in overtreding is op de datum van inwerkingtreding van deze beleidsregel, geen strafsancie worden opgelegd. Wel zal hem in dat geval een termijn worden gegend om de overtreding ongedaan



---

te maken en alsnog de onderbetaling te herstellen. Indien hij niet binnen vier weken alsnog het juiste minimumloon heeft overgemaakt, zal hem een last onder dwangsom worden opgelegd. 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. Zo wordt de overtreding ongedaan gemaakt, ook indien in dit specifieke geval geen boete wordt opgelegd.

### **Artikel 11**

Artikel 11 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 12**

In artikel 12, eerste lid, wordt geregeld dat de op 14 december 2015 vastgestelde beleidsregel (Stcrt. 2015, nr. 46475) wordt ingetrokken gelijktijdig met de vaststelling van de onderhavige nieuwe beleidsregel.

In artikel 12, tweede lid, is geregeld dat ten aanzien van artikel 7 en 15, artikel 2 van de Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2016 van toepassing blijft, indien dit voor de werkgever gunstiger is ten aanzien van overtredingen die zijn geconstateerd voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

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.

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