



## **Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 3 juni 2021, nr. 2021-0000086952, tot wijziging van de Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2018**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 18f, zesde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;

Besluit:

### **ARTIKEL I**

De beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2018 wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 7 wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de tekst wordt de aanduiding '1.' geplaatst.
2. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:
  2. Indien een werkgever de op hem rustende verplichting, bedoeld in artikel 16 van de wet, 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 overeenkomstig de tabel in het eerste lid, met dien verstande dat een bestuurlijke boete uitsluitend wordt opgelegd als de som van het betaalde loon en de vakantiebijslag tezamen minder bedraagt dan 108% van het minimumloon, bedoeld in artikel 7 van de wet.

B

Artikel 10 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het vierde lid tot vijfde lid, wordt een lid ingevoegd, luidende:
  4. Onverminderd het bepaalde in artikel 5, zesde lid, wordt, indien een werkgever handelt in strijd met hetgeen is bepaald in artikelen 7, 7a, 13, 13a, 15 of 16 van de wet, maar de werkgever alsnog aan de op hem rustende verplichting heeft voldaan voor aanvang van een onderzoek van de Inspectie SZW, volstaan met een schriftelijke waarschuwing.
2. In het vijfde lid (nieuw) wordt 'eerste en tweede lid' vervangen door 'eerste, tweede en vierde lid'.

C

In artikel 12 wordt 'artikelen 7, 7a, 13, 13a, 15 of 18b, tweede lid, van de wet' vervangen door 'artikelen 7, 7a, 13, 13a, 15, 16 of 18b, tweede lid, van de wet'.

### **ARTIKEL II**

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 toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*Den Haag, 3 juni 2021*

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees*



## TOELICHTING

### Algemeen

Met dit besluit wordt de Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2018 gewijzigd. Aanleiding hiervoor is dat het niet of onvoldoende naleven van artikel 16 van de wet per 1 januari 2021 als overtreding is aangemerkt in artikel 18b van de wet.<sup>1</sup> Een andere aanleiding voor de wijziging van de beleidsregel is de uitbreiding van de waarschuwingsmogelijkheid indien sprake is van een overtreding door de werkgever, maar al herstel van de onderbetaling of niet girale betaling door de werkgever heeft plaatsgevonden voordat een onderzoek door de Inspectie SZW aanvangt.

### *Uitleg situatie vanaf 1 januari 2021*

Deze gewijzigde Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2018 (hierna: de Gewijzigde beleidsregel 2018) is niet direct gepubliceerd nadat het niet naleven van artikel 16 van de wet als overtreding is aangemerkt in artikel 18b van de wet. Aangezien er gehecht wordt aan een duidelijk boetebeleid, zullen pas boetes worden opgelegd ten aanzien van overtredingen van artikel 16 van de wet nadat de Gewijzigde beleidsregel 2018 in werking is getreden. Indien het onderzoek is afgerond voor in werking treden van de Gewijzigde beleidsregel 2018, en er reeds een boeterapport is opgemaakt, uitgaande van de Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2018, zal het publiceren van de Gewijzigde beleidsregel 2018 geen effect sorteren. Indien de overtreding van artikel 16 van de wet niet voortduurt of heeft voortgeduurd na de datum van inwerkingtreding van de Gewijzigde beleidsregel 2018, zal niet alsnog een boete worden opgelegd.

Indien de Inspectie SZW het onderzoek nog niet heeft afgerond en dus nog geen boeterapport heeft opgemaakt voor in werking treden van de Gewijzigde beleidsregel 2018 en bij het onderzoek constateert dat de werkgever na in werking treden van de Gewijzigde beleidsregel 2018 in strijd heeft gehandeld met artikel 16 van de wet, zal als volgt gehandeld worden. Indien de Inspectie SZW bij het onderzoek constateert dat de overtreding voortduurt of heeft voortgeduurd na in werking treden van de Gewijzigde beleidsregel 2018, ook indien de begindatum van de overtreding is gelegen voor de datum van in werking treden, maar na 1 januari 2021, blijft de nabetalingsverplichting wel bestaan en zal een boete worden opgelegd. Het niet of onvoldoende naleven van artikel 16 van de wet is namelijk reeds op 1 januari 2021 als overtreding aangemerkt en bekend voor de werkgever. Ook de verwachte hoogte van de boete is bekend bij de werkgever die in overtreding is en zal op hem worden toegepast.

Indien de werkgever na 1 januari 2021 in strijd heeft gehandeld met artikel 16 van de wet, maar deze overtreding reeds is beëindigd voor in werking treden van de Gewijzigde beleidsregel 2018, zal hem geen boete worden opgelegd. De nabetalingsverplichting blijft in dit geval uiteraard wel bestaan. Het aanmerken van het niet of onvoldoende nakomen van artikel 16 van de wet als overtreding in artikel 18b van de wet is namelijk op 1 januari 2021 in werking getreden en was op dat moment bekend. De verplichting tot voldoening van minimaal 108% van de som van het ten laste van de werkgever komende loon en vakantiebijslag, bedoeld in artikel 16 van de wet, is eveneens reeds kenbaar voor de werkgever. 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.

Op het moment van inwerkingtreding van de Gewijzigde beleidsregel 2018 is het opleggen van een last onder dwangsom ten aanzien van de op de werkgever rustende nabetalingsverplichting vanwege overtreding van artikel 16 van de wet nog niet mogelijk aangezien de mogelijkheid tot het opleggen van een herstelsanctie nog niet is opgenomen in artikel 18n van de wet. Op het moment dat artikel 16 van de wet is opgenomen in artikel 18n van de wet, zal de werkgever ten aanzien van de op hem rustende nabetalingsverplichting voortvloeiende uit artikel 16 van de wet, een last onder dwangsom kunnen worden opgelegd.

### Artikelsgewijze toelichting

#### *Artikel 1, onderdeel A*

In de artikelen 15 en 16 van de wet is het recht op vakantiebijslag neergelegd. Het niet of onvoldoende nakomen van artikel 15 is als overtreding aangemerkt in artikel 18b van de wet en kan derhalve beboet

<sup>1</sup> Verzamelwet SZW 2021.



worden met de bedragen zoals omschreven in artikel 7 van de beleidsregel. Per 1 januari 2021 is ook het niet naleven van artikel 16 als overtreding aangemerkt in artikel 18b van de wet. Aangezien zowel artikel 15 als artikel 16 van de wet over het voldoen van de minimumvakantiebijslag gaat, is voor de boetebedragen bij overtreding van artikel 16 van de wet aangesloten bij artikel 7 van de beleidsregel.

Bij een overtreding van artikel 16 van de wet wordt een bestuurlijke boete uitsluitend opgelegd als de som van het betaalde loon en de vakantiebijslag minder bedraagt dan 108% van het minimumloon. Waarbij het betaalde loon altijd ten minste wordt gesteld op 100% minimumloon aangezien uit het systeem van de wet volgt dat betaling onder het minimumloon leidt tot een overtreding van artikel 7 van de wet. Indien de som van het betaalde loon en de vakantiebijslag dus minder bedraagt dan 108%, maar meer dan 100% zijn de boetebedragen, zoals genoemd in artikel 7, eerste lid, derhalve van toepassing.

### **Artikel I, onderdeel B**

Op grond van de wet is de werkgever verplicht het minimumloon tijdig giraal te voldoen en de minimumvakantiebijslag tijdig te voldoen. Het niet of onvoldoende nakomen van deze verplichtingen door de werkgever wordt in de wet als overtreding aangemerkt. In de situatie waarin de werkgever in strijd heeft gehandeld met artikelen 7, 7a, 13, 13a, 15 of 16 van de wet, is sprake van een onderbetaling of van niet girale betaling en dus van een overtreding. Er kunnen zich echter situaties voordoen waarin de werkgever deze overtreding heeft begaan, maar al 'herstel' van de onderbetaling of niet girale betaling heeft plaatsgevonden door de werkgever voordat het onderzoek aanvangt. Van aanvang van een onderzoek is bijvoorbeeld sprake als een administratief onderzoek bij de werkgever is gestart of als een getuige is gehoord. De gedachte hierachter is dat de werkgever uit eigen beweging voldoet aan de op hem rustende verplichting het minimumloon giraal te voldoen en de vakantiebijslag te voldoen. Indien uit het onderzoek feiten en omstandigheden volgen waaruit blijkt dat de werkgever na aanvang van het onderzoek uit eigen beweging de onderbetaling of niet girale betaling heeft hersteld en niet op de hoogte was van de aanvang van het onderzoek, kan door de Inspectie SZW alsnog een waarschuwing worden opgelegd in plaats van een bestuurlijke boete.

In het nieuw toegevoegde vierde lid is deze situatie opgenomen. In dit geval krijgt de werkgever in plaats van een boete een schriftelijke waarschuwing voor de overtreding. In strijd handelen met de artikelen 7, 7a, 13, 13a, 15 of 16 van de wet is immers een overtreding, ongeacht of later alsnog (giraal) is nabetaald aan de werknemer. Het is onwenselijk dat een dergelijke overtreding continu kan plaatsvinden zonder dat hier consequenties tegenover staan. Tegelijkertijd is onderkend dat het opleggen van een boete onevenredig kan uitpakken bij een eerste onderbetaling of niet girale betaling binnen een tijdvak van 5 jaar die bovendien door de werkgever hersteld is zonder dat daar een tussenkomst van de Inspectie SZW aan vooraf is gegaan. Van dergelijke onevenredigheid is in ieder geval geen sprake als de werkgever al eerder is gewaarschuwd of beboet voor het (deels) niet of niet tijdig of niet giraal betalen van het wettelijk minimumloon of (deels) niet of niet tijdig betalen van de wettelijke minimumvakantiebijslag. De schriftelijke waarschuwing wordt derhalve alleen gegeven indien de werkgever deze overtreding voor het eerst binnen een tijdvak van 5 jaar, heeft begaan. Indien de werkgever eenzelfde of soortgelijke overtreding al eerder, binnen 5 jaar voorafgaand aan de constatering van de overtreding, heeft begaan en hiervoor een schriftelijke waarschuwing of al een boete heeft ontvangen, wordt de werkgever een bestuurlijke boete opgelegd.

### **Artikel I, onderdeel C**

De toevoeging in artikel 12 houdt verband met het feit dat per 1 januari 2021 het niet of onvoldoende nakomen van artikel 16 van de wet als overtreding is aangemerkt in artikel 18b van de wet.

*Den Haag, 3 juni 2021*

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees*