



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 20 januari 2025, nr. 2024-0000941625, tot vaststelling van de Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie 2025

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. Boetenormbedragen

Bij de berekening van een bestuurlijke boete als bedoeld in artikel 15, zesde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie worden voor de overtredingen, bedoeld in artikel 12, tweede en derde lid, van die wet 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 I bij deze beleidsregel is gevoegd.

Artikel 2. Rechtspersoon met recidiverende bestuurder

1. Het boetenormbedrag voor overtreding van de artikelen 9, eerste en derde lid, 9f, eerste en tweede lid, en 9g van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie wordt met 50% verhoogd indien de overtreding is begaan door een rechtspersoon, of daarmee gelijkgestelde, waarvan een bestuurder of wettelijk vertegenwoordiger eerder bestuurder of 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 of de locatie waar of van waaruit de werkzaamheden worden verricht dezelfde zijn gebleven.
2. Bij de vaststelling of sprake is van herhaling van dezelfde of soortgelijke overtredingen worden zelfstandig opererende nevenvestigingen van rechtspersonen geacht afzonderlijke ondernemingen te zijn.
3. Het tweede lid is niet van toepassing op ernstige overtredingen als bedoeld in artikel 13, eerste lid, van het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

Artikel 3. Recidive

Het aan de hand van de artikelen 1 en 2 berekende boetenormbedrag wordt in geval van recidive per overtreding verhoogd, met inachtneming van artikel 15, eerste tot en met vijfde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

Artikel 4. Matiging

De berekende bestuurlijke boete kan per overtreding met 5%, 25%, 50% of 75% worden gematigd, afhankelijk van de aard en ernst van de overtreding, de mate van verwijtbaarheid en de evenredigheid. Bij de matiging van de berekende bestuurlijke boete worden de uitgangspunten gehanteerd die zijn neergelegd in het 'Matigingskader bestuurlijke boete Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie', dat als bijlage II bij deze beleidsregel is gevoegd.

Artikel 5. Cumulatie

In geval van meerdere overtredingen bestaat de totale bij een boetebeschikking op te leggen bestuurlijke boete uit de som van de per overtreding berekende boetebedragen.

Artikel 6. Samenloop met bestuurlijke boete Wml

Indien een bestuurlijke boete is opgelegd voor overtreding van artikel 18b, tweede lid, van de Wet



minimumloon en minimumvakantiebijslag, wordt geen bestuurlijke boete opgelegd voor overtreding van artikel 9, eerste lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, indien de overtreding uitsluitend betrekking heeft op de onderdelen a, c, of e.

Artikel 7. Intrekking Beleidsregel boeteoplegging WagwEU 2023

De Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie 2023 wordt ingetrokken.

Artikel 8. Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 februari 2025.

Artikel 9. Citeertitel

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie 2025.

Deze regeling zal met de toelichting en de bijlagen in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum*



BIJLAGE I BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 VAN DE BELEIDSREGEL BOETEOPLEGGING WET ARBEIDSVoorwaarden GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE 2025

Tarieflijst boetenormbedragen bestuursrechtelijke overtredingen als bedoeld in de artikelen 6, eerste en tweede lid, 8 eerste, derde, zesde en negende lid, 9, eerste tot en met derde lid, 9e, eerste en tweede lid, 9f, eerste en tweede lid, en 9g 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, alle gegevens en inlichtingen, die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van deze wet.	6.000 euro
6	2	Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op zelfstandigen voor wie de verplichting geldt, bedoeld in artikel 8, zesde lid.	3.000 euro
8	1	De dienstverrichter, die een werknemer detacheert naar Nederland, is verplicht dit schriftelijk of elektronisch aan Onze Minister te melden op een tijdstip voor aanvang van de werkzaamheden, waarbij hij meldt: a. zijn identiteit; b. de identiteit van de dienstontvanger en van de gedetacheerde werknemer; c. de contactpersoon, bedoeld in artikel 7; d. de aard en de vermoedelijke duur van de werkzaamheden; e. het adres van de werkplek; en f. de bijdrage voor toepasselijke socialezekerheidsregelingen.	minder dan 10 gedetacheerde werknemers: 1.500 euro; 10 tot en met 19 gedetacheerde werknemers: 3.000 euro; 20 of meer gedetacheerde werknemers: 4.500 euro.
8	3	De dienstontvanger controleert of het afschrift van de melding, bedoeld in het tweede lid, de in het tweede lid genoemde gegevens vermeldt en meldt onjuistheden, of het niet hebben ontvangen van het afschrift, uiterlijk vijf werkdagen na aanvang van de werkzaamheden schriftelijk of elektronisch aan Onze Minister.	1.500 euro; indien de dienstontvanger een natuurlijk persoon is: 750 euro.
8	6	De verplichting in het eerste lid, aangaande de melding van de aard en vermoedelijke duur van de werkzaamheden, de identiteit van de persoon die de werkzaamheden uitvoert en de verplichting uit het tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing op zelfstandigen die werkzaam zijn in bij algemene maatregel van bestuur aangewezen sectoren van het beroeps- of bedrijfsleven.	750 euro
8	9	De dienstverrichter en de zelfstandige voor wie de verplichting geldt, bedoeld in artikel 8, zesde lid, houden de melding actueel.	Dienstverrichters: Minder dan 10 gedetacheerde werknemers: 1.500 euro; 10 tot en met 19 gedetacheerde werknemers: 3.000 euro; 20 of meer gedetacheerde werknemers: 4.500 euro Zelfstandigen: 750 euro

Artikel	Lid	Overtreding	boetenormbedrag
9	1	Tijdens de periode van detachering draagt de dienstverrichter er zorg voor dat op de werkplek, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel f, schriftelijk of elektronisch beschikbaar zijn:¹ a. een loonstrookje, waarop ten minste wordt vermeld het loonbedrag, inclusief de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld en de bedragen die op het loon zijn ingehouden, de namen van de werkgever en werknemer, de termijn waarover het loon is berekend en de overeengekomen arbeidsduur; b. een arbeidsovereenkomst, of een gelijkwaardig document in de zin van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PbEU 2019, L 186), waarin ten minste wordt vermeld: 1°. de identiteit van partijen; 2°. indien de arbeid niet of niet hoofdzakelijk op een vaste werkplek wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen; 3°. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid; 4°. het tijdstip van indiensttreding; 5°. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de einddatum of de duur van de overeenkomst; 6°. de aanspraak op vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of de wijze van berekening van die aanspraken; 7°. het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling en indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid; 8°. de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd van de werknemer; 9°. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, dan wel de toepasselijke arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 8 of 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs; 10°. indien van toepassing, de duur en voorwaarden van de proeftijd; 11°. indien van toepassing, het door de werkgever geboden recht op scholing; c. bescheiden waaruit blijkt hoeveel uren de gedetacheerde werknemer heeft gewerkt; d. bewijsstukken waaruit de bijdrage voor socialezekerheidsregelingen en de identiteit van de dienstverrichter, de dienstontvanger en de gedetacheerde werknemer blijken; en e. een bewijs waaruit blijkt welk loon aan de gedetacheerde werknemer is voldaan.	8.000 euro (in totaal; geen cumulatie per werknemer)
9	2	De zelfstandige voor wie de verplichting, bedoeld in artikel 8, zesde lid, geldt draagt er zorg voor dat tijdens de periode, waarin hij werkzaamheden verricht, op de werkplek, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel f, bewijsstukken aanwezig zijn ¹ waaruit zijn identiteit en de identiteit van de dienstontvanger blijken.	4.000 euro
9	3	De dienstverrichter en de zelfstandige dragen er zorg voor dat de bescheiden, bedoeld in het eerste en tweede 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, worden verstrekt. ²	Indien de overtreder een dienstverrichter is: 8.000 euro (in totaal; geen cumulatie per werknemer); indien de overtreder een zelfstandige is: 4.000 euro
9e	1	In afwijking van artikel 8 is de dienstverrichter, die een gedetacheerde bestuurder detacheert naar Nederland, verplicht om op een tijdstip voor aanvang van de werkzaamheden een detachingsverklaring in te dienen bij Onze Minister via het IMI, met de volgende informatie: a. de identiteit van de dienstverrichter; b. de contactgegevens van de contactpersoon; c. de identiteit, de verblijfplaats en het nummer van het rijbewijs van de gedetacheerde bestuurder; d. de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde bestuurder en het daarop toepasselijke recht; e. de vermoedelijke duur van de detachering; f. de kentekenplaten van de motorvoertuigen; en g. de aard van de verrichte vervoersdiensten.	minder dan 10 werknemers in dienst: 1.500 euro; 10 tot en met 19 werknemers in dienst: 3.000 euro; 20 of meer werknemers: 4.500 euro.

Artikel	Lid	Overtreding	boetenormbedrag
9e	2	De dienstverrichter houdt de detachingsverklaringen actueel in het IMI.	minder dan 10 gedetacheerde werknemers: 1.500 euro; 10 tot en met 19 gedetacheerde werknemers: 3.000 euro; 20 of meer gedetacheerde werknemers: 4.500 euro.
9f	1	In afwijking van artikel 9 draagt de dienstverrichter, die een gedetacheerde bestuurder detacheert naar Nederland, er zorg voor dat deze bestuurder schriftelijk of elektronisch beschikbaar heeft en ter beschikking stelt wanneer daar bij een wegcontrole om wordt verzocht: a. een kopie van de detachingsverklaring, bedoeld in artikel 9e; b. bewijs van het vervoer dat plaatsvindt in Nederland, zoals een elektronische vrachtbrief of een bewijs als bedoeld in artikel 8, derde lid, van Verordening 1072/2009/EG; en c. de tachograafgegevens, met name de landsymbolen van de lidstaten waar de bestuurder zich bevond tijdens internationaal wegvervoer of cabotage, in overeenstemming met de registratievoorschriften in het kader van Verordening 561/2006/EG en Verordening 165/2014/EU.	8.000 euro
9f	2	Na de detachingsperiode verstrekt de dienstverrichter, uiterlijk acht weken na een verzoek van de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, via het IMI: a. kopieën van de in het eerste lid, onderdelen b en c, bedoelde documenten; b. documentatie in verband met de beloning van de bestuurder met betrekking tot de detachingsperiode; c. de arbeidsovereenkomst met de bestuurder of een opgave als bedoeld in artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek; d. bescheiden waaruit blijkt hoeveel uren de bestuurder heeft gewerkt; en e. een bewijs, waaruit blijkt welk loon aan de bestuurder is voldaan.	5.000 euro per werknemer waar het verzoek betrekking op heeft
9g		De werkgever van een bestuurder, die in Nederland transnationale activiteiten verricht in de wegvervoersector en geen gedetacheerde bestuurder is, draagt er zorg voor dat de bestuurder schriftelijk of elektronisch beschikbaar heeft en ter beschikking stelt wanneer daar bij een wegcontrole om wordt verzocht: a. het bewijs van het betrokken internationaal vervoer, zoals een elektronische vrachtbrief of een bewijs als bedoeld in artikel 8, derde lid, van Verordening 1072/2009/EG; en b. de tachograafgegevens, met name de landsymbolen van de lidstaten waar de bestuurder zich bevond tijdens internationaal wegvervoer of cabotage, in overeenstemming met de registratievoorschriften in het kader van Verordening 561/2006/EG en Verordening 165/2014/EU.	8.000 euro

- ¹ De bescheiden dienen beschikbaar te zijn in een van de talen genoemd in artikel 2b van de Regeling arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.
- ² Voor de toepassing van dit artikellid gelden de termijnen genoemd in artikel 2a van de Regeling arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie. Voorts dienen de bescheiden te zijn verstrekt in een van de talen genoemd in artikel 2b van die regeling.



BIJLAGE II BEHORENDE BIJ ARTIKEL 4 VAN DE BELEIDSREGEL BOETEOPLEGGING WET ARBEIDSVOORWAARDEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE 2025

Matigingskader bestuurlijke boete Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

De sancties die worden opgelegd op grond van deze beleidsregel dienen doeltreffend, afschrikkend en evenredig te zijn.

Voor het vaststellen van de hoogte van een op te leggen bestuurlijke boete dient in beginsel te worden gehandeld overeenkomstig deze beleidsregel. In elk geval dient het in artikel 5:46 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) neergelegde evenredigheidsbeginsel in acht te worden genomen. Dit betekent dat de aan de hand van de boetenormbedragen vastgestelde hoogte van de bestuurlijke boete, gelet op alle omstandigheden van het geval, in evenredige verhouding dient te staan tot de ernst van de overtreding en de mate waarin deze aan de overtreder kan worden verweten. Daarbij wordt gelet op eventuele bijzondere omstandigheden die aanleiding kunnen vormen tot het verlagen of het verhogen van de boete, een en ander in het licht van het door de wetgever beoogde doel. Wanneer het toepassen van het volledige boetenormbedrag niet evenredig is, is matiging van dit bedrag passend en geboden. Ook dient de hoogte van de bestuurlijke boete in evenredige verhouding te staan tot de hoogte van andere bestuurlijke boetes die in het kader van deze beleidsregel opgelegd kunnen worden.

Een boete die wordt gematigd met toepassing van artikel 4 van deze beleidsregel, kan worden verlaagd met 5%, 25%, 50% of 75%. Artikel 4 wordt 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 overkoepelend beleid bij alle arbeidswetgeving, dat voorziet in langlopende betalingsregelingen en eventueel nadere matiging. Dit beleid is gepubliceerd op de website van de Nederlandse Arbeidsinspectie: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/nederlandse-arbeidsinspectie/sancties-en-handhavingsmethoden>.

Matiging indien er sprake is van verminderde verwijtbaarheid

De matigingspercentages opgenomen in het volgende kader kunnen worden toegepast indien sprake is van verminderde verwijtbaarheid, bij een overtreding die minder ernstig van aard is, of bij anderszins verzachtende omstandigheden. Daarbij geldt dat het percentage groeit naarmate de verwijtbaarheid afneemt of de overtreding als minder ernstig wordt beschouwd. Een percentage van bijvoorbeeld 25% wil dus zeggen dat 75% van de oorspronkelijke boetehoogte resteert. Indien meerdere matigingsgronden van toepassing zijn, kunnen deze bij elkaar worden opgeteld tot een maximum van 75%. Matigingsgronden worden dus niet afzonderlijk toegepast, maar in onderlinge samenhang beschouwd.

De overtreder dient te motiveren waarom in zijn geval sprake is van minder of geen verwijtbaarheid, mede gelet op de specifieke omstandigheden waaronder de overtreding is begaan. Uitgangspunt hierbij is dat een (gematigde) boete reeds kan worden opgelegd als een overtreding al in enige mate aan de overtreder kan worden toegerekend. Alleen als een overtreding volledig niet-verwijtbaar is, wordt geen bestuurlijke boete opgelegd. Overigens worden bestuurlijke boetes die gematigd worden met 100%, zogenaamde beschikkingen zonder boete, niet opgelegd op grond van deze beleidsregel. Indien een overtreding een overtreder geheel niet te verwijten valt, wordt op grond van artikel 5:41 Awb geen bestuurlijke boete opgelegd.

Verhoogde verwijtbaarheid

Er is sprake van verhoogde verwijtbaarheid wanneer de mate van verwijtbaarheid hoger ligt dan de normale verwijtbaarheid. Hierbij gaat het dan om ernstige nalatigheid, ernstige onzorgvuldigheid of ernstige onachtzaamheid met als gevolg dat de WagwEU door de dienstverrichter niet of niet behoorlijk is nageleefd.

Hier kan ook sprake van zijn wanneer er omstandigheden zijn die elk op zich normale verwijtbaarheid opleveren, maar in onderlinge samenhang gezien wel leiden tot verhoogde verwijtbaarheid. Omstandigheden die van belang kunnen zijn bij de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid zijn of er eerdere interventies zijn geweest, bijvoorbeeld zoals opgenomen in artikel 2 en 3 van deze beleidsregel, of omstandigheden waarbij geen enkele maatregel is getroffen of inspanning is verricht om overtreding van de WagwEU te voorkomen.



Percentage	Omschrijving
5%	Te lange periode tussen boeterapport en voornemen van de boete Tussen de dagtekening van het boeterapport en de dagtekening van het voornemen van de boete is een periode van langer dan een halfjaar verstreken. Een matiging van de boete wordt niet toegepast indien bijzondere omstandigheden aanwezig zijn die de overschrijding van de periode van een halfjaar rechtvaardigen.
5%	Te lange periode tussen laatste ambtshandeling en insturen boeterapport Tussen de laatste ambtshandeling van de inspecteur en de dagtekening van het boeterapport is een periode van langer dan een halfjaar verstreken. Onder ambtshandeling wordt verstaan: elke handeling die een inspecteur in het kader van de uitoefening van die functie en het verrichten van het onderzoek naar de naleving van de voorschriften van de WagwEU heeft verricht, tenzij sprake is van een handeling die redelijkerwijs niet kan bijdragen aan het onderzoek. Een ambtshandeling dient verder te zijn vastgelegd in het boeterapport dan wel te blijken uit de hierbij gevoegde bijlagen (ABRvS 1 februari 2017, ECLI:RVS:2017:265). Een matiging van de boete wordt niet toegepast indien bijzondere omstandigheden aanwezig zijn die de overschrijding van de periode van een halfjaar rechtvaardigen.
25%	Overtreding artikel 9, maar geen overtreding van artikel 8 Wanneer de dienstverrichter een juiste melding in het meldloket heeft gedaan, maar wel artikel 9, eerste lid, van de wet heeft overtreden, kan hem niet verweten worden dat hij zich aan elk toezicht onttrekt. Immers, door het doorgeven van in artikel 8 van de wet genoemde gegevens is het voor de Arbeidsinspectie mogelijk om de dienstverrichter te lokaliseren en zijn er voldoende aanknopingspunten voor een inspectie.
25%	Overtreding artikel 9, maar geen overtreding van artikel 8 door een zelfstandige Wanneer een zelfstandige een juiste melding in het meldloket heeft gedaan, maar wel artikel 9, tweede lid, van de wet heeft overtreden, dan kan hem niet verweten worden dat hij zich aan elk toezicht onttrekt. Bovendien vertonen de gegevens die de zelfstandige in het kader van artikel 8, zesde lid, van de wet in het meldloket heeft gemeld, overlap met de gegevens die een zelfstandige op grond van artikel 9, tweede lid, van de wet beschikbaar dient te hebben op de werkplek. Indien de zelfstandige die gegevens niet beschikbaar heeft op de werkplek, maar wel eerder in het meldloket heeft gemeld, is een matiging gerechtvaardigd.
25%	Overtreding artikel 9f, eerste lid, maar geen overtreding van artikel 9e Wanneer de dienstverrichter een juiste detachingsverklaring in IMI heeft gedaan en deze actueel heeft gehouden, maar wel artikel 9f, eerste lid, van de wet heeft overtreden, kan hem niet verweten worden dat hij zich aan elk toezicht onttrekt. Immers, door het doorgeven van de in artikel 9e van de wet genoemde gegevens is het voor de Arbeidsinspectie mogelijk om de dienstverrichter te benaderen via IMI en nadere gegevens over de detachering op te vragen, waaronder de tachograafgegevens en vrachtbrieven.
25%	Zelf overtreding beëindigd binnen zes weken (inkeerregeling) De dienstverrichter of zelfstandige heeft, nadat hij beseft dat sprake is van overtreding van artikel 8, eerste of zesde lid, of 9e, eerste lid, van de wet, en voor aanvang van een controle van de Nederlandse Arbeidsinspectie, zelf alsnog binnen zes weken na aanvang van de werkzaamheden een melding gedaan op grond van artikel 8 onderscheidenlijk een detachingsverklaring ingediend op grond van artikel 9e, eerste lid. Er is daarnaast geen sprake van andere onregelmatigheden, zoals onderbetaling van loon of recidive, of een overtreding van artikel 6, 9, of 9f van de wet.
50%	Overtreding artikel 8, eerste, zesde of negende lid, van de wet: bepaalde gegevens ontbreken of zijn onjuist in het meldsysteem De dienstverrichter of zelfstandige heeft bepaalde gegevens niet of onjuist gemeld. Hierdoor is sprake van een overtreding van artikel 8, eerste, zesde onderscheidenlijk negende lid, van de wet. De elementen die ontbreken of onjuist zijn, zijn echter niet essentieel voor directe identificatie van de dienstverrichter of zelfstandige, de dienstontvanger, alle gedetacheerde werknemers of de financiële tegenprestatie, de contactpersoon en de lokalisatie van de werkplek, door een inspecteur. Deze matigingsgrond is niet van toepassing als de matigingsgrond 'Overtreding artikel 8, eerste lid, van de wet: andere contactpersoon beschikbaar' wordt toegepast. Bij de beoordeling van de gepaste sanctie voor een onjuiste of niet of onvoldoende geactualiseerde melding, is het uitgangspunt dat voor niet-verwijtbare onjuistheden geen bestuurlijke boete wordt opgelegd. Zo zal bij kennelijke verschrijvingen, of andere niet-verwijtbare onjuistheden zonder significante gevolgen, een boete niet op zijn plaats zijn. Het in het geheel niet bereikbaar zijn van het meldsysteem in de vijf werkdagen voorafgaand aan de aanvang van de werkzaamheden kan een dienstverrichter of zelfstandige bijvoorbeeld niet worden verweten.

Percentage	Omschrijving
50%	Overtreding artikel 9e, eerste of tweede lid, van de wet: bepaalde gegevens ontbreken of zijn onjuist in de detachingsverklaring De dienstverrichter heeft bepaalde gegevens niet of onjuist ingevuld in de detachingsverklaring, of bij het actueel houden daarvan. Hierdoor is sprake van een overtreding van artikel 9e, eerste onderscheidenlijk tweede lid, van de wet. De elementen die ontbreken of onjuist zijn, zijn echter niet essentieel voor directe identificatie van de dienstverrichter of de mogelijkheid om contact met hem op te nemen via de IMI-module. De elementen zijn ook niet essentieel voor de identificatie van alle gedetacheerde bestuurders, de vermoedelijke duur van de detachering en de aard van de verrichte vervoersdienst door een inspecteur. Bij de beoordeling van de gepaste sanctie voor een onjuiste melding, is het uitgangspunt dat voor niet-verwijtbare onjuistheden geen bestuurlijke boete wordt opgelegd. Bijvoorbeeld in geval van kennelijke verschrijvingen, of andere niet-essentiële onjuistheden, zal een boete voor het melden van een andere contactpersoon of vervoersmanager dan de daadwerkelijk beschikbare contactpersoon of vervoersmanager niet op zijn plaats zijn. Het moet gaan om onjuistheden die de identificatie van de dienstverrichter en werknemer of de mogelijkheid om contact met hem op te nemen via de IMI-module niet in de weg staan.
50%	Overtreding artikel 8, eerste lid, van de wet: andere contactpersoon beschikbaar Een andere contactpersoon (in de zin van artikel 7 van de wet) fungeert als aanspreekpunt, dan door de dienstverrichter voor aanvang van de werkzaamheden is gemeld. Er is dus sprake van een onjuiste melding, maar met beperkte materiële gevolgen. Deze matingsgrond wordt niet toegepast indien: – door de dienstverrichter geen contactpersoon is gemeld; – de andere contactpersoon weliswaar beschikbaar is, maar niet tijdig alle informatie verstrekt aan de toezichthouder die noodzakelijk is voor het toezicht op deze wet; – andere elementen, genoemd in artikel 8, eerste lid, van de wet niet of foutief door de dienstverrichter zijn gemeld; of – de matingsgrond 'Overtreding artikel 8, eerste lid, van de wet: Bepaalde gegevens ontbreken of zijn onjuist in het meldsysteem' wordt toegepast.
50%	Overtreding van artikel 8, derde lid, van de wet: enkele onjuistheden Indien de dienstontvanger enkele, maar niet alle onjuistheden heeft gemeld of indien er enkele onjuistheden zijn, en deze onjuistheden in beide gevallen niet essentieel zijn voor de lokalisatie van de werkplek en de identificatie van de dienstverrichter, dienstontvanger, alle gedetacheerde werknemers, de contactpersoon en de persoon die verantwoordelijk is voor de uitbetaling van het loon, dan wordt de boete gematigd. Het uitgangspunt is dat voor niet-verwijtbare onjuistheden geen bestuurlijke boete wordt opgelegd. Indien bijvoorbeeld het meldsysteem in de vijf werkdagen na de aanvang van de werkzaamheden niet bereikbaar is en het afschrift van de melding ook niet op andere wijze tijdig gecontroleerd kan worden, kan dit de dienstontvanger niet worden verweten.
50%	Overtreding artikel 9d van de wet: andere contactpersoon beschikbaar Een andere contactpersoon (in de zin van artikel 9d van de wet) fungeert als aanspreekpunt, dan door de dienstverrichter voor aanvang van de werkzaamheden is gemeld. Er is dus sprake van een onjuiste detachingsverklaring, maar met beperkte materiële gevolgen. Deze matingsgrond wordt niet toegepast indien: – door de dienstverrichter geen contactpersoon is gemeld; – de andere contactpersoon weliswaar beschikbaar is, maar niet tijdig alle informatie verstrekt aan de toezichthouder die noodzakelijk is voor het toezicht op deze wet; – andere elementen, genoemd in artikel 9e, eerste lid, van de wet niet of foutief door de dienstverrichter zijn gemeld; of – de matingsgrond 'Overtreding artikel 9e, eerste of tweede lid, van de wet: bepaalde gegevens ontbreken of zijn onjuist in de detachingsverklaring' wordt toegepast.
50%	Bescheiden alsnog tijdig vertaald naar Nederlands Artikel 9, eerste, tweede of derde lid, van de wet is overtreden doordat de benodigde bescheiden weliswaar beschikbaar zijn, maar niet in een van de geaccepteerde talen genoemd in artikel 2b van de Regeling arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie. Indien de dienstverrichter of zelfstandige deze bescheiden binnen twee weken beschikbaar maakt in een beëdigde Nederlandse vertaling, volgt een matiging van de boete met 50%.
50%	Gegevens genoemd in artikel 9, eerste of tweede lid, van de wet alsnog aangeleverd Wanneer er bij een werkplekcontrole geen of niet alle documenten aanwezig zijn die op grond van artikel 9, eerste of tweede lid, van de wet, ter plaatse beschikbaar dienen te zijn en de dienstverrichter of zelfstandige deze gegevens alsnog binnen een week aan de inspecteur kan aanleveren, dan volgt een matiging van de boete wegens overtreding van artikel 9, eerste of tweede lid, van de wet.



Percentage	Omschrijving
50%	Gegevens genoemd in artikel 9f, tweede lid, van de wet alsnog aangeleverd door de lidstaat van vestiging van de dienstverrichter Indien de dienstverrichter de documenten niet uiterlijk acht weken verstuurt via IMI na een verzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie, kan de Arbeidsinspectie een verzoek tot wederzijdse bijstand doen aan de bevoegde autoriteiten in de lidstaat van vestiging van de dienstverrichter. Indien die autoriteiten in de lidstaat van vestiging de documenten aanleveren binnen 25 werkdagen na het verzoek van de Arbeidsinspectie, volgt een matiging van de boete wegens overtreding van artikel 9f, tweede lid, van de wet, als ervan uit kan worden gegaan dat de autoriteiten de stukken hebben kunnen verstrekken doordat de dienstverrichter snel en volledig heeft voldaan aan de verzoeken van die autoriteiten om de ontbrekende informatie te verstrekken. Er is daarnaast geen sprake van andere onregelmatigheden, zoals onderbetaling van loon of recidive of overtreding van artikel 6 van de wet.
75%	Zelf overtreding meldingsplicht beëindigd (inkeerregeling) De dienstverrichter of zelfstandige heeft, nadat hij beseft dat sprake is van overtreding van artikel 8, eerste of zesde lid, van de wet en voor aanvang van een controle van de Nederlandse Arbeidsinspectie, zelf alsnog binnen twee werkdagen na aanvang van de werkzaamheden een melding gedaan op grond van artikel 8. Er is daarnaast geen sprake van andere onregelmatigheden, zoals onderbetaling van loon of recidive, of van een overtreding van artikel 6 of 9 van de wet.
75%	Zelf overtreding meldingsplicht beëindigd (inkeerregeling wegvervoer) De dienstverrichter heeft, nadat hij beseft dat sprake is van overtreding van artikel 9e van de wet en voor aanvang van een controle van de Nederlandse Arbeidsinspectie, zelf alsnog binnen twee werkdagen na de aanvang van de werkzaamheden in Nederland een melding gedaan in IMI. Er is daarnaast geen sprake van andere onregelmatigheden, zoals onderbetaling van loon of recidive, of van een overtreding van artikel 6 of 9f, tweede lid, van de wet.



TOELICHTING

Algemeen

Met dit besluit worden nieuwe beleidsregels vastgesteld voor de boeteoplegging in het kader van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (hierna: de wet), onder gelijktijdige intrekking van de op 15 juli 2023 vastgestelde beleidsregel (Stcrt. 2023, 19785). In de nieuwe beleidsregels zijn kleine wijzigingen aangebracht in verband met enkele aanpassingen in de wet die op 1 januari 2024 in werking zijn getreden. De teksten in de beleidsregel zijn hiermee in lijn gebracht. Het gaat hierbij om het verwijderen van de vereisten voor de voor loon verantwoordelijke persoon, het aanpassen van de beschrijving van het loonstrookje en de arbeidsovereenkomst en het toevoegen van een boetegrond en matigingsgrond voor het nieuwe artikel 8, negende lid.

Daarnaast zijn de matigingsgronden die verband houden met een lange duur van de procedure gewijzigd. De toelichting op deze wijzigingen is gelijk aan de toelichting op dezelfde wijzigingen in de Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen 2025, die tegelijkertijd met deze Beleidsregel in werking is getreden. Met de vaststelling van de Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie 2023, naar aanleiding van de inwerkingtreding van de Implementatiewet Richtlijn 2020/1057 inzake detachering in de wegvervoersector per 15 juli 2023, is per abuis de matiging voor overschrijding van de termijn tussen laatste ambtshandeling en insturen boeterapport weggefallen. Daarnaast is het percentage voor de matiging voor overschrijding van de termijn tussen de datum dagtekening boeterapport en datum boetevoornemen vastgesteld op 25% in plaats van op 5%. Dit is door middel van deze beleidsregel gecorrigeerd door beide matigingsgronden met het correcte percentage op te nemen.

Verder zijn er enkele verschrijvingen gecorrigeerd. Omwille van de duidelijkheid en hanteerbaarheid zijn niet de oude beleidsregels gewijzigd, maar zijn de wijzigingen verwerkt in deze Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie 2025.

Met deze beleidsregels is beoogd om een doeltreffend, evenredig, afschrikkend en niet-discriminair sanctiekader vast te stellen.

Overgangsrecht

Bij boeterapporten met een dagtekening van voor deze beleidsregel, wordt een matiging van 25% toegepast indien meer dan een halfjaar is verstreken tussen de laatste ambtshandeling van de inspecteur en de dagtekening van het boeterapport. In aanvulling daarop kan in die gevallen een matiging van 25% worden toegekend indien meer dan een halfjaar is verstreken tussen de datum van de dagtekening van het boeterapport en de datum van dagtekening van het boetevoornemen. Dit geldt ook voor boetes die in bezwaar en (hoger) beroep in behandeling zijn. Bij onderzoeken die zijn aangevangen na inwerkingtreding van de wijziging, wordt het gewijzigde beleid toegepast.

Artikelsgewijs

Artikel 1

Het niet naleven van een in artikel 12, tweede en derde lid, van de wet genoemd voorschrift levert een overtreding op. Als een overtreding wordt geconstateerd, kan direct een boeterapport aangezegd en opgemaakt worden.

Bij deze beleidsregel hoort de bijlage I 'Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke overtredingen Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.' Bij het bepalen van de hoogte van de bestuurlijke boete dienen naast deze tarieflijst onder meer titel 5.4 Awb en artikel 15 van de wet te worden betrokken.

De voornaamste doelstelling van de wet is om oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden in het kader van grensoverschrijdende detachering te voorkomen. Werkgevers die malafide (schijn)detachingsconstructies hanteren behalen vaak een aanzienlijk financieel voordeel, waardoor de productiekosten van de dienstverrichter substantieel lager kunnen zijn dan bij bonafide tewerkstelling. Niet alleen de gedetacheerde werknemer of gedetacheerde bestuurder is hiervan de dupe, ook de werkgevers die wel de desbetreffende regelgeving naleven worden hierdoor benadeeld. Een bestuurlijke boete is in dit geval tevens een middel om de verstoorde concurrentieverhoudingen te herstellen en een gelijk speelveld voor ondernemingen te waarborgen.

Artikel 6 van de wet

Dit artikel strekt ertoe de bevoegde instanties in staat te stellen om effectief toezicht te houden op de naleving van de wet, met een plicht voor de dienstverrichter (eerste lid) en de zelfstandige (tweede lid) om de Arbeidsinspectie desgevraagd alle nodige gegevens en inlichtingen te verstrekken. Artikel 6 speelt onder meer een rol bij gegevens die op grond van artikel 9 van de wet op de werkplek aanwezig hadden moeten zijn, maar alsnog gevorderd moeten worden. Daarnaast kan gedacht worden aan gegevens die in het kader van artikel 8 van de wet niet zijn gemeld.

De boetehoogte is vastgesteld op € 6.000. De boetehoogte voor zelfstandigen bedraagt de helft daarvan, conform het uitgangspunt bij de boete voor zelfstandigen voor overtreding van artikel 8, zesde lid, van de wet.

Artikel 8 van de wet

Voor de bedragen die zijn gekoppeld aan de overtreding van artikel 8, eerste lid, van de wet, geldt dat het totale aantal door de dienstverrichter gedetacheerde werknemers bepaalt welke staffel van toepassing is. Bijvoorbeeld, indien een dienstverrichter 30 werknemers in dienst heeft, 11 werknemers ter beschikking stelt om tijdelijk arbeid te verrichten in Nederland en daarvan 3 werknemers niet of onjuist meldt, is de staffel van 10 tot en met 19 werknemers van toepassing. Door de hoogte van de bestuurlijke boete te koppelen aan de omvang van de verrichte dienst, wordt bevorderd dat de boete afschrikwekkend blijft voor grotere ondernemingen. Dit laat de mogelijkheid onverlet om de boete te matigen indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven.

In de staffels is mede gekozen voor het aantal van 20 werknemers omdat dit aansluit op andere beleidsregels bij SZW-wetgeving, en dit aantal tevens is gebruikt bij het aanmerken van een overtreding als ernstige overtreding in de zin van artikel 13 van het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (hierna: BagwEU).

De overtreding is volledig toerekenbaar aan de dienstverrichter, ook indien de dienstverrichter een derde partij inschakelt om een melding te doen.

Met betrekking tot de overtreding van artikel 8, derde lid, van de wet geldt het volgende. Op grond van artikel 8, tweede lid, van de wet verstrekt de dienstverrichter voor aanvang van de werkzaamheden een afschrift van het voorgeschreven deel van de melding, bedoeld in het eerste lid, aan de dienstontvanger. Op grond van het derde lid dient de dienstontvanger dit afschrift te controleren, en onjuistheden of het niet hebben ontvangen van het afschrift uiterlijk vijf werkdagen na aanvang van de werkzaamheden aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door te geven. Onder werkdag wordt niet begrepen de zaterdag of de zondag. Indien de werkzaamheden bijvoorbeeld op een woensdag aanvangen, en de dienstontvanger het afschrift twee weken voor die dag ontvangt, dient de dienstontvanger uiterlijk de woensdag na de woensdag waarop de werkzaamheden zijn begonnen alle onjuistheden in het afschrift te melden.

Overtreding van artikel 8, zesde lid, van de wet, inzake de verplichting voor een zelfstandige om een melding van de dienst te verrichten, wordt in beginsel bestraft met een bestuurlijke boete ter hoogte van € 750. Deze verplichting heeft uitsluitend betrekking op de zelfstandigen die een dienst in Nederland verrichten in een van de risicosectoren, bedoeld in artikel 8, eerste lid, BagwEU. Er is gekozen voor differentiatie ten opzichte van dienstverrichters, omdat het een natuurlijk persoon betreft. Het boetenormbedrag voor zelfstandigen is daarom 50% lager dan de laagste staffel voor dienstverrichters.

Bij het bepalen van de boetehoogte voor overtreding van artikel 8, eerste, derde, zesde of negende lid, van de wet, wordt geen onderscheid gemaakt tussen de reguliere melding en de melding die geldig is voor de duur van een jaar op grond van artikel 9 BagwEU (de jaarmelding).

Artikel 9 van de wet

Op grond van artikel 9, eerste lid, van de wet is de dienstverrichter verplicht om bepaalde documenten beschikbaar te hebben op de werkplek. Nadere regels over de invulling van het begrip 'werkplek' in artikel 9, eerste lid, van de wet zijn opgenomen in artikel 2 van de Regeling arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (RagwEU).

Door artikel 9 van de wet wordt de Arbeidsinspectie in staat gesteld om te beoordelen of de toepasselijke wetgeving wordt nageleefd. Het beschikbaar hebben van de genoemde gegevens is dan ook van essentieel belang voor adequaat en effectief toezicht. Dit rechtvaardigt het boetebedrag van € 8.000. Dit betreft het totale boetebedrag voor overtreding van artikel 9; de boete wordt niet cumulatief opgelegd ten aanzien van iedere gedetacheerde werknemer waarvoor niet aan de verplichtingen van het eerste of derde lid van artikel 9 is voldaan. De oplegging van een boete voor overtreding van

artikel 9 van de wet laat overigens de mogelijkheid onverlet om daarnaast een boete op te leggen voor de overtreding van artikel 18b, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml). Zie hierover verder de toelichting bij artikel 6.

Overtreding van artikel 9, tweede lid, van de wet, inzake de verplichting voor een zelfstandige om tijdens de periode van werkzaamheden op de werkplek bepaalde bewijsstukken aanwezig te hebben, wordt bestraft met een bestuurlijke boete ter hoogte van € 4.000. Het beschikbaar hebben van deze gegevens is van essentieel belang voor adequaat en effectief toezicht. Deze verplichting heeft uitsluitend betrekking op de zelfstandigen voor wie de verplichting, bedoeld in artikel 8, zesde lid, van de wet geldt.

Op grond van het derde lid van artikel 9 van de wet, zijn de dienstverrichter en aangewezen zelfstandigen tevens verplicht ervoor te zorgen dat de voornoemde bescheiden, in de periode nadat de dienst is verricht, binnen een redelijke termijn op verzoek aan de Arbeidsinspectie kunnen worden verstrekt. Artikel 2a RagwEU bevat voorschriften voor de verstrekking van de bescheiden na afloop van de detachingsperiode, met name de termijnen.

Op grond van artikel 9, vierde lid, van de wet zijn in de RagwEU tevens nadere regels gesteld met betrekking tot de vereisten waaraan bovengenoemde bescheiden moeten voldoen. Indien de bescheiden niet beschikbaar zijn in een van de in artikel 2b RagwEU genoemde talen, is niet voldaan aan artikel 9, eerste, tweede of derde lid, van de wet.

In het matigingskader van bijlage II bij deze beleidsregel is als uitgangspunt opgenomen, dat indien artikel 9 van de wet is overtreden doordat de benodigde bescheiden weliswaar beschikbaar zijn, maar niet in een van de talen genoemd in artikel 2b RagwEU, de boete met 50% wordt gematigd indien de dienstverrichter of zelfstandige de benodigde bescheiden binnen twee weken beschikbaar stelt in een beëdigde Nederlandse vertaling. Benadrukt wordt dat deze matigingsgrond uitsluitend kan worden toegepast als de dienstverrichter of zelfstandige alsnog voorziet in een Nederlandse vertaling. De rechtvaardiging hiervoor is dat de dienstverrichter of zelfstandige op het moment van constatering van de overtreding kennelijk nog niet beschikt over de bescheiden in een van de geaccepteerde talen genoemd in artikel 2b RagwEU, dus dat de kosten van een vertaling in de Nederlandse taal niet onevenredig zullen zijn ten opzichte van een van de andere geaccepteerde talen. Dit terwijl de kosten voor de Arbeidsinspectie beduidend hoger zullen zijn indien alsnog een vertaling in een andere geaccepteerde taal dan het Nederlands beschikbaar wordt gesteld, aangezien deze stukken in veel gevallen alsnog naar het Nederlands vertaald zullen moeten worden. Aanvullend moet het om een beëdigde vertaling gaan om deze matigingsgrond toe te kunnen passen. Deze eis strekt ertoe om te voorkomen dat in tweede instantie een Nederlandse vertaling beschikbaar wordt gesteld die van te lage kwaliteit is om bruikbaar te zijn voor de Arbeidsinspectie.

Artikel 9e van de wet

Op grond van artikel 9e, eerste lid, van de wet moet een dienstverrichter in de wegvervoersector, die een gedetacheerde bestuurder detacheert naar Nederland, voor aanvang van de werkzaamheden een detachingsverklaring indienen via het IMI, bedoeld in artikel 1 van de wet. De detachingsverklaring moet de volgende informatie bevatten:

- a. de identiteit van de dienstverrichter;
- b. de contactgegevens van de contactpersoon;
- c. de identiteit, de verblijfplaats en het nummer van het rijbewijs van de gedetacheerde bestuurder;
- d. de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde bestuurder en het daarop toepasselijke recht;
- e. de vermoedelijke duur van de detachering;
- f. de kentekenplaten van de motorvoertuigen; en
- g. de aard van de verrichte vervoersdiensten.

De dienstverrichter, die een gedetacheerde bestuurder naar Nederland detacheert zonder tijdig een detachingsverklaring in te dienen, of een detachingsverklaring die onvoldoende of onjuiste informatie bevat, begaat dus een overtreding.

Op grond van het tweede lid is de dienstverrichter verplicht om de detachingsverklaringen actueel te houden in het IMI. Indien zich dus na indiening van de detachingsverklaring wijzigingen voordoen, waardoor de informatie die op grond van een of meer onderdelen van het eerste lid is verschaft niet meer actueel is, dient de dienstverrichter dit dus onverwijld aan te passen. Dat wil zeggen dat als de in de detachingsverklaring opgegeven informatie niet in lijn is met de bij een wegcontrole aangetroffen situatie, sprake is van een overtreding van deze bepaling. De toezichthoudende ambtenaren moeten immers af kunnen gaan op de juistheid van de in het IMI opgegeven informatie.

Net als bij overtreding van artikel 8, eerste lid, van de wet, wordt bij overtreding van artikel 9e, eerste

en tweede lid, een staffel toegepast op het boetenormbedrag. Anders dan bij artikel 8, is de staffel bij artikel 9e niet gebaseerd op het aantal werknemers dat bij de dienst in kwestie is betrokken, maar op het totale aantal werknemers dat bij de dienstverrichter werkzaam is. Bij een vervoersdienst zal in de regel immers maar één bestuurder, hooguit enkele, zijn betrokken. Dit geeft geen indicatie van de totale bedrijfsgrootte van de dienstverrichter, en daarmee van diens draagkracht. Daarom wordt de hoogte van het boetenormbedrag afgestemd op de totale bedrijfsgrootte, afgemeten aan het aantal werknemers.

Artikel 9f van de wet

Artikel 9f betreft de verplichting voor een dienstverrichter in de wegvervoersector om ervoor te zorgen dat de gedetacheerde bestuurder op papier of in elektronische vorm beschikt over bepaalde gegevens en documenten, alsmede de verplichting dat deze bestuurder deze ter beschikking stelt wanneer daar bij een wegcontrole om wordt verzocht. De administratieve plichten van artikel 9f gelden ten aanzien van gedetacheerde bestuurders in de plaats van de plichten, bedoeld in artikel 9 van de wet.

In het eerste lid zijn de gegevens en bescheiden opgesomd, waarvan de dienstverrichter moet zorgen dat de bestuurder er schriftelijk of elektronisch gedurende de detachering over beschikt. Ten eerste gaat het om een kopie van de detacheringsverklaring, bedoeld in artikel 9e, die de dienstverrichter via het IMI heeft ingediend.

Onderdeel b ziet op een bewijs van de transportactiviteiten die in Nederland worden uitgevoerd. Dit bewijs kan bijvoorbeeld worden geleverd in de vorm van een elektronische vrachtbrief (e-CMR), of een bewijs als bedoeld in artikel 8, derde lid, van Verordening 1072/2009/EG.

Tot slot dient de dienstverrichter er op grond van onderdeel c voor te zorgen dat de gedetacheerde bestuurder inzicht heeft en kan bieden in de tachograafgegevens. Die gegevens moeten met name bestaan uit de landsymbolen van de lidstaten waar de bestuurder zich bevond tijdens het internationaal wegvervoer of de cabotage, in overeenstemming met de registratievoorschriften in het kader van Verordening 561/2006/EG en Verordening 165/2014/EU. Dit houdt onder meer in, dat onderdeel c niet kan worden toegepast ten aanzien van voertuigen die op grond van deze verordeningen niet uitgerust moeten worden met een tachograaf, en die evenmin vrijwillig met een tachograaf zijn uitgerust.

In overtreding is derhalve de dienstverrichter die er niet voor heeft gezorgd dat de gedetacheerde bestuurder alle bedoelde gegevens en bescheiden beschikbaar heeft, waaronder een kopie van de detacheringsverklaring en de tachograafgegevens. Benadrukt wordt dat reeds sprake is van een overtreding door de dienstverrichter, indien de gedetacheerde bestuurder de documenten niet ter beschikking stelt wanneer daar bij een wegcontrole om wordt verzocht.

In de praktijk zal immers niet altijd zijn vast te stellen of een bestuurder de vereiste gegevens niet ter beschikking stelt omdat hij deze gegevens niet heeft meegekregen van de dienstverrichter, of om een andere reden. Het is echter van belang dat de dienstverrichter bij het ten onrechte niet verstrekken van de benodigde documenten tijdens een wegcontrole kan worden gesanctioneerd, en zich daarbij niet kan verschuilen achter de stelling dat hij wel heeft voldaan aan zijn verplichting om de gegevens aan de bestuurder ter beschikking te stellen. Om te voorkomen dat het risico op sancties door de vervoerder wordt afgewenteld op de bestuurder, is ervoor gekozen om het in alle gevallen aan de vervoerder toe te rekenen als de vereiste gegevens en documenten ten onrechte niet worden verstrekt bij een wegcontrole. Zo hebben de toezichthouders voldoende handvatten als bij een wegcontrole geen inzicht wordt geboden in de gegevens en bescheiden die voorhanden moeten zijn.

Op grond van het tweede lid moet de dienstverrichter, nadat de detacheringsperiode is afgelopen, via het IMI bepaalde gegevens verstrekken op verzoek van de toezichthoudende ambtenaren. De termijn om aan het verzoek te voldoen bedraagt maximaal acht weken.

De te verstrekken gegevens en bescheiden betreffen ten eerste kopieën van het bewijs van het vervoer dat plaatsvindt in Nederland en de tachograafgegevens. Daarnaast betreft het de documentatie in verband met de beloning van de bestuurder met betrekking tot de detacheringsperiode. Daaronder worden in elk geval verstaan gespecificeerde loonopgaven over de gehele periode dat de bestuurder in Nederland gedetacheerd is geweest. Zie verder ook hoofdstuk 5 onder a (Handhavingstoets Nederlandse Arbeidsinspectie) van de memorie van toelichting bij de Implementatiewet Richtlijn 2020/1057 inzake detachering in de wegvervoersector.

Voorts dient de arbeidsovereenkomst te zijn verstrekt, of een gelijkwaardig document als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onder b, van de wet, en de tijdschema's betreffende het werk van de bestuurder. Tot slot moet een bewijs worden verstrekt, waaruit blijkt welk loon aan de bestuurder is voldaan.

Ook indien deze dienstverrichter niet tijdig aan dit verzoek voldoet, of niet volledig vanwege ontbrekende of onjuiste informatie, is sprake van een overtreding en kan een bestuurlijke boete worden opgelegd.

Artikel 9g van de wet

Waar artikel 9f, tweede lid, betrekking heeft op gedetacheerde bestuurders, betreft artikel 9g een verplichting ten aanzien van bestuurders die ter beschikking zijn gesteld in het kader van zuivere dienstverlening, maar niet als gedetacheerd moeten worden aangemerkt. Dit is het geval als die bestuurders ofwel internationaal bilateraal vervoer, ofwel transitovervoer (doorvoer) uitvoeren. Elke bestuurder die in Nederland zulk grensoverschrijdend wegtransport uitvoert moet bepaalde documenten bij zich houden en ter beschikking stellen wanneer daar bij een wegcontrole om wordt verzocht, om aan te tonen dat hij niet als gedetacheerd moet worden beschouwd. Dit dient hij aan te kunnen tonen met een bewijs van het betrokken internationaal vervoer, zoals een elektronische vrachtbrief (e-CMR) of een bewijs als bedoeld in artikel 8, derde lid, van Verordening (EG) nr. 1072/2009, en daarnaast met de tachograafgegevens, met name de landsymbolen van de lidstaten waar de bestuurder zich bevond tijdens internationaal wegvervoer of cabotage.

Anders dan de gedetacheerde bestuurder op grond van artikel 9f, tweede lid, hoeft de niet-gedetacheerde bestuurder geen kopie van de detachingsverklaring bij zich te hebben, die alleen verplicht is in geval van detachering. Zie met betrekking tot de sanctionering van deze verplichting onderdeel E.

Overigens blijft op werknemers die in Nederland grensoverschrijdende transportactiviteiten uitvoeren in het kader van intra-concerndetachering of uitzendarbeid, dan wel als zelfstandige, artikel 9 WagwEU van toepassing.

Artikel 12, derde lid, van de wet

In beginsel zijn de bijzondere regels ten aanzien van detachering in de wegvervoersector in hoofdstuk IIIa van de wet op vervoerondernemingen gericht, zodat deze ondernemingen dan ook de gevolgen dragen van eventuele inbreuken die zij op deze regels begaan. Om misbruik te voorkomen door ondernemingen waar ondernemers in het goederenvervoer over de weg hun vervoersdiensten aan uitbesteden, schrijft de richtlijn daarnaast voor dat de lidstaten voorzien in duidelijke en voorzienbare regels betreffende sancties tegen verzenders, expediteurs, contractanten en subcontractanten in gevallen waarin zij wisten of, in het licht van alle relevante omstandigheden, hadden moeten weten dat de vervoersdiensten waartoe zij opdracht gaven, inbreuken op de bijzondere regels voor detachering in de wegvervoersector inhouden. Het gaat om het niet of niet voldoende nakomen van administratieve maatregelen genoemd in artikel 9e en 9f van de wet. Het gaat dus om de artikelen die de vervoersondernemingen verplichten om voor aanvang van de detachering een detachingsverklaring in te dienen in de interface verbonden aan IMI, het zorgen voor de documenten in de cabine van de bestuurder en het uploaden van documenten in het IMI, uiterlijk acht weken na een verzoek van de Arbeidsinspectie.

Het derde lid van artikel 12 van de wet voorziet daarom in een vorm van medeverantwoordelijkheid voor de nakoming van deze specifieke regels. Indien een dienstverrichter een overtreding heeft begaan als bedoeld in artikel 12, tweede lid, onderdeel c of e, wordt de verzender, expediteur, contractant of subcontractant geacht dezelfde overtreding te hebben begaan, wanneer deze wederpartij wist of, rekening houdend met alle relevante omstandigheden, had moeten weten dat de vervoersdiensten waartoe hij opdracht gaf, zou leiden tot deze overtreding. De boetenormbedragen voor de verzender, expediteur, contractant of subcontractant zijn gelijk aan de boetenormbedragen die horen bij de verplichtingen die de bijbehorende dienstverrichter heeft overtreden.

De volgende verschijnselen kunnen een indicatie zijn van medeverantwoordelijkheid van verzender, expediteur, contractant of subcontractant. De lijst is niet limitatief en elk geval zal specifiek moeten worden beoordeeld. Een langdurige relatie tussen de dienstverrichter en de genoemde partijen kan een indicatie zijn, net als een prijs onder de marktprijs voor een vervoersdienst. Een andere mogelijke factor bij het bepalen van de medeverantwoordelijkheid is of de verzender, expediteur, contractant of subcontractant in een positie is om te controleren dat de vervoerder aan de bovenstaande administratieve maatregelen voldoet, maar dit heeft nagelaten. Als de verzender, expediteur, contractant of subcontractant kan aantonen dat hij geverifieerd heeft dat de vervoersonderneming die hij contracteert de detachingsverklaring heeft ingevuld, weegt dit mee bij het bepalen van de medeverantwoordelijkheid.

Hetzelfde geldt voor het feit dat de verzender, expediteur, contractant of subcontractant behoort tot dezelfde groep ondernemingen als de vervoersonderneming die de administratieve maatregelen genoemd in artikel 9e, 9f en 9g niet of niet voldoende nakomt.

Artikel 2

De omstandigheid beschreven in het eerste lid betreft een situatie waarin aangenomen kan worden

dat de overtreder op de hoogte was van de geldende regels inzake detachering van werknemers in Nederland. Het gaat om de situatie dat de overtreding is begaan door een rechtspersoon waarvan een bestuurder of wettelijk vertegenwoordiger eerder bestuurder of wettelijk vertegenwoordiger was van een andere rechtspersoon ten aanzien waarvan een overtreding van de wet is geconstateerd, en waarvan de bedrijfsactiviteiten of de locatie waar de werkzaamheden worden verricht dezelfde zijn gebleven als ten tijde van de overtreding door de rechtspersoon, of daarmee gelijkgestelde, waar de bestuurder of wettelijke vertegenwoordiger eerder werkzaam was. Dit geldt in een dergelijke situatie ook voor een overtreding begaan door een op grond van artikel 5:1, derde lid, Awb in samenhang met 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, blijkend uit bovengenoemde omstandigheden, het vermoeden bestaat dat een nieuwe rechtspersoon is opgericht met als doel de regelgeving te ontduiken en te voorkomen dat een boete kan worden opgelegd of verhoogd wegens recidive. Indien de bestuurlijke boete op deze grond wordt verhoogd en er dus strikt genomen geen sprake is van recidive in de zin van artikel 15 van de wet, wordt dit in het besluit uitdrukkelijk gemotiveerd.

Het tweede lid strekt ertoe om het aantal situaties te beperken waarin de recidivebepalingen van artikel 15 van de wet toepassing vinden. Bij de vaststelling of sprake is van herhaling van dezelfde of soortgelijke overtredingen worden zelfstandig opererende nevenvestigingen van rechtspersonen geacht afzonderlijke ondernemingen en dus verschillende dienstverrichters te zijn. Hierbij dient te worden 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 van 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 Kramers van Koophandel. De rechtspersoon (hoofdvestiging) wordt formeel aangesproken als de overtrekkende dienstverrichter, 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. Wanneer sprake is van ernstige overtredingen, als bedoeld in artikel 13 BagwEU, geldt deze regel echter niet en worden alle zelfstandig opererende onderdelen van de rechtspersoon in de beoordeling betrokken. Voor werkgevers die arbeid laten verrichten op een andere locatie, zoals uitzendbureaus en schoonmaakbedrijven, wordt daarmee gekeken naar de vestiging van waaruit 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 dus sprake te zijn van een voldoende zelfstandige bevoegdheid tot het aansturen van personeel voor die vestiging of het uitvoeren van het personeelsbeleid (bijvoorbeeld 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 of meer aaneengesloten maanden) 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 strenger sanctieregime en een langere recidivetermijn. Indien er sprake is van een ernstige overtreding, wordt gelet op die ernst het locatiebeginsel van het tweede lid niet toegepast.

Artikel 3

Artikel 3 ziet op verhoging van de bestuurlijke boete in geval van recidive. Volledigheidshalve is vermeld dat bij de verhoging artikel 15, eerste tot en met vijfde lid, van de wet in acht wordt genomen. Verhoging van de boete kan er dus niet toe leiden dat een hoger bedrag wordt opgelegd, dan genoemd in artikel 15, eerste lid, van de wet. Een verhoging op grond van dit artikel kan niet worden gecumuleerd met een verhoging op grond van artikel 2, eerste lid, aangezien beide artikelen niet ten aanzien van dezelfde (herhaalde) overtreding van toepassing kunnen zijn.

Artikel 4

Voor de toelichting bij artikel 4 wordt verwezen naar de uitgangspunten die zijn neergelegd in het 'Matigingskader bestuurlijke boete Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie', dat als bijlage II bij deze beleidsregel is gevoegd.

Artikel 5

De op te leggen bestuurlijke boete is samengesteld uit de som van de per overtreding berekende boetebedragen. Dit hangt samen met artikel 14, tweede lid, van de wet, dat identiek is aan artikel 19a, tweede lid, van de Wet arbeid vreemdelingen (ook wel het cumulatieartikel). Een voorbeeld ter verduidelijking. Een dienstverrichter doet geen melding ten aanzien van de 25 werknemers die hij detachereert naar Nederland voor werkzaamheden die aanvangen op 1 december 2020. Dit is een overtreding van artikel 8, eerste lid, van de wet. Volgens de tarieflijst boetenormbedragen van de wet is het boetenormbedrag voor deze overtreding op grond van de staffel € 4.500. Dezelfde dienstverrichter heeft er tevens geen zorg voor gedragen dat op de werkplek de gegevens aanwezig zijn zoals genoemd in artikel 9, eerste lid, van de wet. Volgens de tarieflijst boetenormbedragen van de wet is het boetenormbedrag voor deze overtreding € 8.000. De dienstverrichter heeft deze bepaling bij een vorige dienst in 2017 eveneens overtreden en de boete daarvoor is inmiddels onherroepelijk, zodat sprake is van recidive. Daarbij heeft de overtreding van artikel 9 betrekking op meer dan 19 werknemers, dus wordt de overtreding aangemerkt als een ernstige overtreding als bedoeld artikel 13, eerste lid, van het BagwEU. Omdat ook de vorige overtreding van artikel 9, eerste lid, in 2017 een ernstige overtreding betrof, gelet op artikel 5, eerste lid, BagwEU zoals dat luidde in 2017, bedraagt de verhoging van de bestuurlijke boete 200% op grond van artikel 15, derde en vijfde lid, van de wet. Deze boete overstijgt het bedrag van de vierde categorie, genoemd in artikel 23, vierde lid, Wetboek van Strafrecht, zodat de boete wordt gemaximeerd op € 22.500, op grond van artikel 15, eerste lid, van de wet. Tot slot vordert de door de minister aangewezen inspectieambtenaar alsnog gegevens en inlichtingen op grond van artikel 6, eerste lid, van de wet. De dienstverrichter verstrekt deze gegevens niet. Volgens de tarieflijst boetenormbedragen van de wet is het boetenormbedrag voor deze overtreding van artikel 6, eerste lid, van de wet € 6.000. Omdat de dienstverrichter in 2017 artikel 9, eerste lid, heeft overtreden, en die overtreding is aangemerkt als eenzelfde wettelijke verplichting als bedoeld in artikel 13, tweede lid, BagwEU, wordt de boete met 100% verhoogd tot € 12.000, op grond van artikel 15, tweede lid, van de wet. Er is geen matigingsgrond van toepassing. In totaal ontvangt deze dienstverrichter voor overtreding van artikel 6, eerste lid, artikel 8, eerste lid en artikel 9, eerste lid, van de wet daarom een boete van € 39.000.

Het is dus mogelijk dat de som van de boetes voor meerdere overtredingen in de boetebeschikking hoger uitvalt dan het maximale bedrag van de 4e categorie als bedoeld in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht. Dit doet niet af aan de evenredigheid van de sanctie. Het gaat immers niet om een bestuurlijke boete voor één afzonderlijke overtreding, maar om opgetelde boetes voor meerdere overtredingen.

Op deze overtredingen zijn geen hoge minimumsancties gesteld, en relatief lage maximumsancties, die voorts niet worden vermenigvuldigd door cumulatie per werknemer. Daarmee zijn de uitgangspunten in acht genomen die door het HvJEU zijn neergelegd in het arrest van 12 september 2019 (Maksimovic e.a. tegen Bezirkshauptmannschaft Murtal, gevoegde zaken C-64/18, C-140/18, C-146/18 en C-148/18, overweging 47 en verder).

Artikel 6

Artikel 9, eerste lid, van de wet verplicht dienstverrichters om bepaalde documenten beschikbaar te hebben op de werkplek, op straffe van een bestuurlijke boete. Op grond van artikel 18b, tweede lid, Wml kan voor drie van dezelfde documenten als genoemd in artikel 9 van de wet tevens een boete worden opgelegd indien deze niet of niet tijdig worden verstrekt. Het gaat om:

- een opgave als bedoeld in artikel 626 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, voor zover in elk geval het loonbedrag, inclusief de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld en de bedragen die op het loon zijn ingehouden, de namen van de werkgever en werknemer, de termijn waarover het loon is berekend en de overeengekomen arbeidsduur ontbreken;
- bescheiden waaruit blijkt hoeveel uren de werknemer heeft gewerkt; en
- een bewijs waaruit blijkt welk loon aan de gedetacheerde werknemer is voldaan.

Deze samenloopbepaling ziet alleen op deze onderdelen, omdat de overige onderdelen niet of niet volledig overlappen met de gegevens genoemd in artikel 18b, tweede lid, van de Wml.

De situatie kan voorkomen dat de overlappende gegevens zowel niet op de werkplek beschikbaar zijn, als niet of niet tijdig desgevraagd aan de toezichthouder worden verstrekt. In dat geval kan gelijktijdig sprake zijn van een overtreding van zowel artikel 9, eerste lid, van de wet, als artikel 18b, tweede lid, Wml. Indien er reeds een boete op grond van de 18b, tweede lid, Wml is opgelegd wordt geen boete opgelegd voor overtreding van artikel 9 van de wet, voor zover het uitsluitend gaat om de onderdelen a, c en e.

Daarnaast is het mogelijk dat de gegevens niet overlappen en dat beide normen overtreden zijn. Dit is het geval indien bijvoorbeeld ook een arbeidsovereenkomst of een gelijkwaardig document in de zin



van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PbEU 2019, L 186) en bewijsstukken waaruit de bijdrage voor socialezekerheidsregelingen blijken, niet op de werkplek aanwezig zijn, of de gegevens bedoeld in onderdeel f van artikel 18b, tweede lid, Wml niet tijdig aan de toezichthouder worden verstrekt. In dat geval kunnen twee bestuurlijke boetes worden opgelegd, die in onderlinge samenhang worden gezien.

De administratieve plichten van artikel 9f gelden ten aanzien van gedetacheerde bestuurders in de plaats van de plichten, bedoeld in artikel 9 van de wet. Op grond van artikel 9f tweede lid moet de dienstverrichter, nadat de detachingsperiode is afgelopen, via het IMI bepaalde gegevens verstrekken op verzoek van de toezichthoudende ambtenaren. De termijn om aan het verzoek te voldoen bedraagt maximaal acht weken.

Dit betreft de documentatie in verband met de beloning van de gedetacheerde bestuurder met betrekking tot de detachingsperiode. Daaronder wordt onder meer verstaan een loonstrookje, waarop ten minste wordt vermeld het loonbedrag, inclusief de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld en de bedragen die op het loon zijn ingehouden, de namen van de werkgever en werknemer, de termijn waarover het loon is berekend en de overeengekomen arbeidsduur, dat wil zeggen gespecificeerde loonopgaven over de gehele periode dat de bestuurder in Nederland gedetacheerd is geweest. Voorts dient de arbeidsovereenkomst te zijn verstrekt, of een gelijkwaardig document als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de wet, en de tijdschema's betreffende het werk van de bestuurder. Tot slot moet een bewijs worden verstrekt, waaruit blijkt welk loon aan de gedetacheerde bestuurder is voldaan. Aangezien de dienstverrichter wordt verzocht via het IMI om deze documentatie en de dienstverrichter via het IMI tijdig moet verstrekken, kan er geen samenloop plaatsvinden van artikel 9f, tweede lid, van de wet en artikel 18b, tweede lid, Wml.

Artikel 7

De Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie 2023 wordt ingetrokken en vervangen door deze beleidsregel.

Artikel 8

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 februari 2025.

Artikel 9

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie 2025.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum*