

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

820

Vragen van de leden **Maij** (PvdA) en **Heerma** (CDA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *boetes die zijn opgelegd in verband met een stage van een vreemdeling bij een supermarkt* (ingezonden 21 oktober 2013).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 20 december 2013). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2013–2014, nr. 549.

Vraag 1

Herinnert u zich onze eerdere schriftelijke vragen over de boetes die zijn opgelegd in verband met een stage van een vreemdeling bij een supermarkt?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is het reguliere inspectiepatroon van de Inspectie SZW als het gaat om signalen en meldingen van illegale tewerkstelling?

Antwoord 2

Bij het toezicht op naleving van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav), vinden inspecties plaats op basis van meldingen, signalen en informatie vanuit de eigen organisatie en andere toezichthouders. Bij een signaal of melding van overtreding van de Wav combineert de Inspectie SZW de verstrekte informatie met reeds beschikbare informatie. Op basis van deze gecombineerde informatie, wordt al dan niet besloten om een controlebezoek te brengen aan een bepaalde locatie. Om te kunnen constateren of er sprake is van een overtreding, bekijken inspecteurs ter plaatse de feiten en omstandigheden.

Vraag 3

Waarom legt de Inspectie SZW ook de maximale boetes op in een individuele casus, terwijl geen sprake is van onderbetaling, illegaliteit of slechte arbeidsomstandigheden, waartegen de Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV) werknemers beoogt te beschermen?

¹ Aanhangsel Handelingen II, vergaderjaar 2013–2014, nr. 244

Antwoord 3

Volgens de Wet arbeid vreemdelingen mag een werkgever een vreemdeling alleen tewerkstellen indien hij over een tewerkstellingsvergunning (twv) beschikt voor deze persoon. De wet kent een aantal omschreven uitzonderingen hierop, maar wanneer die niet van toepassing zijn, dient een werkgever over een twv te beschikken. Een werkgever kan een twv aanvragen bij het UWV. Indien een werkgever een vreemdeling voor wie een twv is vereist aanstelt zonder twv, is de werkgever in overtreding. De oplegging van een boete voor een overtreding van de Wav is niet afhankelijk van het feit of de werkgever andere wetten al dan niet heeft overtreden. Of bij een boeteoplegging wordt gematigd, is afhankelijk van de aard en ernst van de overtreding, de mate van verwijtbaarheid en de evenredigheid.

Vraag 4

Kunt u meerdere voorbeelden geven van concrete situaties, waarbij boetes op grond van de WAV wel worden gematigd? Bij hoeveel procent van de boetes van de Inspectie SZW vindt een matiging plaats? Welke aspecten worden bij matiging van een boete allemaal betrokken?

Antwoord 4

In verschillende fases kan een boete gematigd worden: bij de boeteoplegging, in de bezwaarfase en bij beroep- en hoger beroepsprocedures. Over de jaren 2010 tot en met 2012 is de boete in ongeveer 20% van de zaken gematigd of ingetrokken.

Een boete dient evenredig te zijn met de verwijtbaarheid van de overtreder. De Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen bevat gronden waarop boetes kunnen worden gematigd. Bij matiging worden de mate van verwijtbaarheid, de evenredigheid en de aard en de ernst van de overtreding meegewogen. Daarbij valt te denken aan de volgende zaken:

- indien sprake is van arbeid van geringe omvang en duur, die eenmalig heeft plaatsgevonden, kan de boete worden gematigd met 50%. Hierbij kan gedacht worden aan eenmalig eten bereiden, waarbij het boeterapport geen aanknopingspunten biedt voor het oordeel dat meer aan de hand is dan werkzaamheden van zeer beperkte aard;
- een matiging met 75% kan passend zijn in het geval de vreemdeling familie is die aantoonbaar voor familiebezoek rechtmatig in Nederland is en werkzaamheden verricht die meer in de privésfeer liggen;
- een matiging met 75% kan ook passend zijn in gevallen waarbij de tewerkstellingsvergunning reeds is aangevraagd en er positief is beslist, maar waarbij de werkzaamheden enkele dagen te vroeg zijn aangevangen.

Uitsluitend indien de werkgever kan aantonen dat hij zich bij aanvang en bij uitvoering van de arbeid waarbij de Wet arbeid vreemdelingen is overtreden, voldoende heeft ingespannen om overtredingen te voorkomen, kan sprake zijn van matiging in verband met verminderde verwijtbaarheid.

Zoals toegezegd in mijn brief van 4 december jl. naar aanleiding van de begrotingsbehandeling, zal ik uw Kamer bij het Jaarverslag 2013 nader informeren over de huidige matigingsmogelijkheden en de uitwerking daarvan in de praktijk.

Vraag 5

In welke mate kan bij de beslissing tot matiging een rol spelen dat het om één enkele overtreding gaat, het de eerste overtreding van de overtreder betreft die kennelijk ontstaan is door een omissie van een overheidsambtenaar en er geen sprake is één van de doelstellingen waar de WAV op toeziet?

Antwoord 5

Bij elke overtreding wordt gekeken naar de feiten en omstandigheden die kunnen leiden tot matiging. De omstandigheid dat voor het eerst een overtreding wordt begaan, biedt geen grond tot matiging; de wetgever heeft expliciet bepaald dat ook een eerste overtreding beboet wordt. Bij een herhaalde overtreding wordt een verhoogde boete opgelegd.

Een omissie van een overheidsambtenaar kan een reden zijn voor matiging van een boete, maar dat hangt van de feiten en omstandigheden van het geval af.

In de casus waar u bij vraag 1 naar verwijst, is naar aanleiding van de ingediende bezwaarschriften besloten tot een matiging van de boetes met vijftig procent.

Vraag 6

Welke ruimte bestaat er om, indien geen sprake kan zijn van matiging op grond van de geldende regelgeving, toch een uitzondering te maken in de boeteoplegging en de hoogte daarvan, bijvoorbeeld op grond van een hardheidsclausule?

Antwoord 6

Bij het opleggen van een boete dient artikel 3:4 van de Algemene wet bestuursrecht in acht te worden genomen. Met het oog op dit artikel dient de boete, gelet op alle feiten en omstandigheden van het geval, evenredig te zijn aan het door de wetgever beoogde doel. Bij elke zaak wordt zodoende rekening gehouden met alle feiten en omstandigheden. Op grond van het evenredigheidsbeginsel kan dus een uitzondering worden gemaakt in de boeteoplegging en de hoogte hiervan.

Vraag 7

Deelt u de mening dat, hoewel de controle op illegale tewerkstelling en uitbuiting uiteraard stevig moet zijn, de menselijke maat en de proportionaliteit van sancties wel steeds in acht genomen moeten worden? Zo nee, waarom niet? Is hier naar uw oordeel op dit moment voldoende sprake van? Zo ja, hoe verhoudt zich dat met het opleggen van meer dan 30.000 euro totale boete aan een vreemdeling met een asielstatus, een stichting en een gemeente op grond van een enkele overtreding?

Antwoord 7

Ja, vanzelfsprekend deel ik deze mening. Zoals aangegeven in het antwoord op de vragen 4, 5 en 6 beschrijft de Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen een aantal situaties waarin boetes kunnen worden gematigd. Ook nadat een boete is opgelegd, is het bovendien mogelijk dat deze wordt gematigd naar aanleiding van een ingediende zienswijze, dan wel in een bezwaar- en beroepsprocedure. Naar mijn mening is hiermee voldoende gewaarborgd dat elke individuele zaak zorgvuldig wordt beoordeeld. Overigens wil ik u erop wijzen dat op grond van de Wav de werkgevers die iemand illegaal tewerkstellen kunnen worden beboet, maar nooit de tewerkgestelde zelf.