

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 44 00
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2017-0000087743

Datum 6 juni 2017

Betreft Kamervragen van het lid Van Weyenberg (D66) aan de minister van Sociale
Zaken en Werkgelegenheid over de Wet arbeid vreemdelingen

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Van Weyenberg
(D66) over de Wet arbeid vreemdelingen.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

Antwoorden van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op schriftelijke vragen van het lid Van Weyenberg (D66) over de Wet arbeid vreemdelingen (ingezonden 11 april 2017, 2017Z04816).

Vraag 1

Wat dient te worden verstaan onder het begrip 'andere werkgever' uit artikel 15, eerste lid van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav)? Vallen ook particulieren die een dienstverlener, zoals een schoonmaakbedrijf, inhuren hieronder?

Datum

6 juni 2017

Onze referentie

2017-0000087743

Antwoord 1

De Wet arbeid vreemdelingen (Wav) kent een breed werkgeversbegrip. Een werkgever is degene die in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf een ander arbeid laat verrichten of een natuurlijke persoon die een ander huishoudelijke of persoonlijke diensten laat verrichten. Particulieren die een dienstverlener inhuren vallen hier ook onder.

Vraag 2

Welke mogelijkheden heeft de 'andere werkgever' om te kunnen vaststellen of de werknemer die de werkzaamheden komt uitvoeren een vreemdeling is op grond van de Wav, als aan hem geen afschrift van een identiteitsbewijs wordt verstrekt door de opdrachtnemer? Of het uitzendbureau en de opdrachtnemer de 'andere werkgever' meldt dat de betreffende werknemer geen vreemdeling is?

Antwoord 2

De 'andere werkgever', de opdrachtgever, is op grond van artikel 15 Wav verplicht om de identiteit van de vreemdeling vast te stellen aan de hand van het identiteitsbewijs en de door de werkgever (het uitzendbureau of de opdrachtnemer) te verstrekken kopie van het identiteitsbewijs en deze kopie op te nemen in de administratie. Op de 'andere werkgever' rust de zelfstandige verantwoordelijkheid om de identiteit van de te werk te stellen vreemdeling te controleren aan de hand van originele identiteitsdocumenten. Zo nodig vraagt de 'andere werkgever' het afschrift van het identiteitsbewijs op bij het uitzendbureau of de opdrachtnemer. Er hoeft geen kopie van het identiteitsbewijs te worden verstrekt als de vreemdeling onderdaan is van een land dat partij is bij de Europese Economische Ruimte, onderdaan is van de Europese Unie of van Zwitserland.

De 'andere werkgever', de opdrachtgever, mag dus niet afgaan op de enkele mededeling van de werkgever (het uitzendbureau of de opdrachtnemer) dat de betreffende werknemer geen vreemdeling is.

Vraag 3

Gelden de verplichtingen uit artikel 15 van de Wav (verstrekken en bewaren van identiteitsbewijs en vaststellen van identiteit) ook bij incidentele vervanging?

Antwoord 3

Ja, de verplichtingen van artikel 15 gelden voor alle arbeid, ook bij incidentele vervanging.

Vraag 4

Indien een particulier een schoonmaakbedrijf inhuurt voor de schoonmaak van zijn huis, en het schoonmaakbedrijf incidenteel en buiten medeweten van de betreffende particulier, een vreemdeling zonder tewerkstellingsvergunning het huis laat schoonmaken, zonder dat de particulier een afschrift van het identiteitsbewijs krijgt en de identiteit van de betreffende vreemdeling kan

vaststellen: is er dan sprake van een overtreding? Kan deze overtreding beboet worden? Kan de betreffende particulier hiervoor een strafblad krijgen?

Antwoord 4

In de beschreven situatie is sprake van een overtreding. Zoals ik in antwoord op vraag 2 heb aangegeven heeft de opdrachtgever, ook als dit een particulier is, de verplichting de identiteit van de vreemdeling vast te stellen en een kopie van het identiteitsbewijs te bewaren. Deze overtreding kan beboet worden. In het handhavingsbeleid van de Inspectie SZW is echter bepaald dat bij particulieren (dat wil zeggen natuurlijke personen die een ander huishoudelijke of persoonlijke diensten laat verrichten en die niet beroeps- of bedrijfsmatig arbeid inhuren als opdrachtgever) niet wordt opgetreden bij het niet-nakomen van de genoemde verplichting.

Datum

6 juni 2017

Onze referentie

2017-0000087743

Overigens betreft het bij overtreding een bestuurlijke boete op grond van de Wav die niet in de justitiële systemen wordt geregistreerd. De betreffende werkgever krijgt hierdoor dan ook geen strafblad.

Vraag 5

Wat is de maximale sanctie op overtreding van artikel 15, tweede en vierde lid van de Wav?

Antwoord 5

Het boetenormbedrag is 1500 euro. Bij het vaststellen van de boete wordt een onderscheid gemaakt tussen natuurlijke personen en rechtspersonen. Als sprake is van een natuurlijk persoon die wordt beboet, wordt vanuit het oogpunt van evenredigheid een correctiefactor van 0,5 op het boetenormbedrag toegepast. Het boetebedrag wordt verhoogd met 100 dan wel 200 procent in geval van recidive of herhaalde recidive.

Vraag 6

In hoeverre houdt de Inspectie SZW bij het opleggen van een sanctie rekening met de mate van verwijtbaarheid bij de 'andere werkgever', bijvoorbeeld als deze is misleid door de feitelijke werkgever van de vreemdeling?

Antwoord 6

Zowel de werkgever (het uitzendbureau of de opdrachtnemer) als de 'andere werkgever' (de opdrachtgever) heeft een eigen verantwoordelijkheid om de Wav na te leven en zich te houden aan de verplichtingen van artikel 15 van de Wav. Dit betekent dat deze beide categorieën werkgevers een eigen verantwoordelijkheid hebben om zelf de identiteit van de te werk te stellen vreemdeling te controleren aan de hand van originele identiteitsdocumenten. Dat geldt derhalve ook voor particuliere opdrachtgevers die op grond van de wet als 'andere werkgever' (de opdrachtgever) worden beschouwd. Zoals in alle gevallen, speelt de mate van verwijtbaarheid een rol. Als een overtreding een overtreder niet te verwijten valt, mag op grond van de Algemene wet bestuursrecht geen boete worden opgelegd. Van het volledig ontbreken van verwijtbaarheid is bijvoorbeeld sprake als de tewerkgestelde vreemdeling zich heeft geïdentificeerd met een vals identiteitsbewijs waarbij de vervalsing betrekking heeft op de zogenaamde tweedelijnskenmerken die bij een werkgever niet bekend worden verondersteld. Een overtreder zal altijd gemotiveerd moeten aangeven waarom in zijn geval geen sprake is van verwijtbaarheid, waarbij de specifieke situatie van de overtreding wordt betrokken.

Vraag 7

Hoeveel werkgevers hebben in 2014, 2015 en 2016 een sanctie gekregen vanwege overtreding van artikel 15, tweede en/of vierde lid? Hoeveel hiervan zijn opgelegd aan particulieren? Kunt u hierbij ook aangeven tegen hoeveel sancties beroep is aangetekend en hoeveel sancties uiteindelijk onherroepelijk zijn geworden?

Datum
6 juni 2017

Onze referentie
2017-0000087743

Antwoord 7

In 2014, 2015 en 2016 hebben respectievelijk 11, 63 en 57 werkgevers een boete opgelegd gekregen vanwege overtreding van artikel 15, tweede en/of vierde lid van de Wav. Geen van deze boetes zijn opgelegd aan particulieren (dat wil zeggen aan natuurlijke personen die een ander huishoudelijke of persoonlijke diensten laat verrichten en die niet beroeps- of bedrijfsmatig arbeid inhuren als opdrachtgever), in lijn met het handhavingsbeleid van de Inspectie SZW. Er is daarmee geen sprake van beroepszaken of onherroepelijke boetes in deze zaken.

Vraag 8

Waarom kan de 'andere werkgever' een sanctie krijgen als hij de identiteit van de vreemdeling niet vaststelt en geen afschrift van het identiteitsbewijs bewaart? Waarom ligt de verantwoordelijkheid voor het werken met een tewerkstellingsvergunning niet volledig bij de werkgever waar de vreemdeling feitelijk in dienst is?

Antwoord 8

Het is belangrijk dat iedere werkgever, ook als zij andere bedrijven inhuren, zijn verantwoordelijkheid neemt voor naleving van de Wav om op die manier malafide gedrag terug te dringen. Zoals in het antwoord op vraag 1 aangegeven, kent de Wav een ruim werkgeversbegrip. Iedereen die een ander arbeid laat verrichten moet er voor zorgen dat die werkzaamheden volgens de geldende wettelijke voorschriften worden uitgevoerd.

Ook in situaties van onderaanneming of uitbesteding van werkzaamheden is iedere werkgever verantwoordelijk voor eventuele overtredingen. Alle werkgevers hebben dus een eigen verantwoordelijkheid in de keten. Als ondanks alle maatregelen die een werkgever in het kader van de eigen verantwoordelijkheid heeft genomen en ook moet nemen, een overtreding wordt geconstateerd, wordt per geval beoordeeld of de overtreding iedere partij in de keten te verwijten valt.