

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

### 120

Vragen van het lid **Karabulut** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat een ondernemer een boete heeft gekregen nadat hij een Wajonger in dienst had genomen* (ingezonden 2 juli 2014).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 30 september 2014) Zie ook Aanhangsels Handelingen, vergaderjaar 2014–2015, nrs. 119 en 121.

Vragen 1 lid Schouten (CU) en 1 lid Kerstens (PvdA)

Heeft u kennisgenomen van het bericht «Actie na boete van 12.000 euro voor lasser in Veenendaal»?<sup>1</sup>

Antwoorden 1 lid Schouten (CU) en 1 lid Kerstens (PvdA)

Ja.

Vraag 2 lid Schouten (CU)

Deelt u de mening dat een goedwillende werkgever niet gestraft moet worden omdat het Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen (UWV) een fout heeft gemaakt? Vindt u tevens dat ondernemers er op moeten kunnen vertrouwen dat als het UWV mensen bemiddeld, dat zij ook in Nederland mogen werken?

Vraag 3 lid Schouten (CU)

Bent u gezien de fout die het UWV heeft gemaakt bereid om de boete van de betreffende werkgever in te laten trekken? Zo nee, waarom niet?

Vraag 4 lid Schouten (CU)

Kunt u toelichten waarom het UWV de betrokken Wajonger naar een werktraject heeft bemiddeld, terwijl de Wajonger volgens de Inspectie niet mag werken in Nederland? Kunt u aangeven of het UWV op de hoogte was dat de Wajonger niet gerechtigd was om te werken in Nederland?

<sup>1</sup> De Gelderlander, 30 juni 2014: «Actie na boete van 12.000 euro voor lasser in Veenendaal».

Vraag 2 lid Kerstens (PvdA)

Is het waar dat er voor deze jongen een tewerkstellingsvergunning aangevraagd had moeten worden? Hoe verhoudt zich dat tot het feit dat deze jongen met goedkeuring van het (UWV) aan de slag is gegaan bij het desbetreffende lasbedrijf?

Vraag 4 lid Kerstens (PvdA)

Deelt u de mening dat in het geval van deze goedwillende werkgever die zich niet bewust was van wetsovertreding de gegeven sanctie buitenproportioneel is?

Vraag 1 lid Karabulut (SP)

Deelt u de mening dat de boete aan de betreffende ondernemer onterecht is, gezien de goede intentie van deze ondernemer en het gegeven dat het leerwerktraject was goedgekeurd door het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekering (UWV)?

Antwoorden vragen 2, 3 en 4 lid Schouten (CU), vragen 2 en 4 lid Kerstens (PvdA) en 1 Karabulut (SP)

De Inspectie SZW heeft tijdens een inspectie op 19 februari 2014 geconstateerd dat bij het bedrijf van de werkgever sinds 13 augustus 2012 een persoon werkzaam was met de Bulgaarse nationaliteit. Gedurende de periode tussen 13 augustus 2012 en 31 december 2013, was het verplicht om voor Bulgaren een tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Deze verplichting is per 1 januari 2014 komen te vervallen. De wettelijke verplichting om te controleren of voor een werknemer een tewerkstellingsvergunning nodig is, berust bij de werkgever. De Inspectie SZW heeft geconstateerd dat de werkgever niet in het bezit was van de vereiste tewerkstellingsvergunning en heeft op 4 april 2014 een kennisgeving naar de werkgever gestuurd met het voornemen een boete van € 12.000 op te leggen.

Voordat de Inspectie SZW een boete oplegt, verzamelt de Inspectie feiten en wordt de werkgever gehoord. Dit is ook in deze casus gebeurd. Op 12 maart 2014 heeft de werkgever een verklaring afgelegd en op 16 april 2014 heeft de werkgever zijn zienswijze toegezonden aan de Inspectie SZW. De werkgever heeft op beide momenten niet expliciet aangegeven dat UWV betrokken is geweest bij de totstandkoming van het dienstverband van de jongere in augustus 2012. De werkgever geeft wel aan dat er rondom de aanvraag van de Wajong-uitkering in mei 2013 contact is geweest met UWV. De Inspectie SZW heeft op 24 april 2014 een boete van € 12.000 aan de werkgever opgelegd.

De werkgever heeft bezwaar aangetekend tegen de boete. In de bezwaarprocedure heeft de advocaat van de werkgever aanvullende stukken ingebracht waaruit blijkt dat een arbeidsdeskundige van UWV WERKbedrijf in juli 2012 op bedrijfsbezoek is geweest bij de werkgever, omdat de werkgever voornemens was om de jongere een dienstverband aan te bieden. In dit gesprek is onder meer gesproken over de contractvorm, zoals uren en duur dienstverband, de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding en de inzet van voorzieningen.

Deze informatie was ten tijde van de boeteoplegging niet bekend bij de Inspectie SZW. In de bezwaarprocedure is geoordeeld dat vooropgesteld dient te worden dat op de werkgever de primaire verantwoordelijkheid rust de nodige kennis en informatie te vergaren omtrent alle wettelijke vereisten die van belang zijn voor de bedrijfsvoering van de onderneming. Met betrekking tot de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) betekent dit dat de werkgever er volledig van op de hoogte dient te zijn dat op hem de wettelijke verplichting rust om vóór de tewerkstelling van een nieuwe werknemer (onder meer) te controleren of hij voor deze persoon al dan niet in het bezit dient te zijn van een geldige tewerkstellingsvergunning. Er rust geen wettelijke plicht op UWV om de werkgever hierover te informeren. In dit specifieke geval is in de bezwaarprocedure geconstateerd dat de werkgever voor aanvang van de tewerkstelling en op een later moment contact heeft gehad met een arbeidsdeskundige van UWV Werkbedrijf. Gelet hierop kan niet van de werkgever worden gevergd dat hij informatie over de tewerkstelling inwint bij UWV, temeer nu de arbeidsdeskundige de werkgever niet heeft gewezen op de tewerkstellingsvergunningsvereiste. In de bezwaarprocedure is geconcludeerd dat er wel sprake was van een overtreding, maar

dat gelet op alle omstandigheden van het geval en de ernst van de overtreding, een matiging van de boete met 100% gerechtvaardigd is. Ik betreur deze gang van zaken. Het was wenselijk geweest als UWV WERKbedrijf de werkgever in het gesprek in juli 2012 had gewezen op de verplichting een tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Een werkgever moet erop kunnen vertrouwen dat iemand mag werken als UWV WERKbedrijf betrokken is bij de totstandkoming van het dienstverband. Met UWV is afgesproken dat zij werkgevers voortaan in voorkomende gevallen attendeert op een eventuele verplichting een tewerkstellingsvergunning aan te vragen (zie verder mijn antwoord op vraag 6 van het lid Schouten). Daarnaast heb ik met UWV afgesproken dat zij bij de beoordeling van de inzet van voorzieningen ook controleert of een tewerkstellingsvergunning vereist is.

Vraag 5 lid Schouten (CU)

Kunt u aangeven of het vaker voorkomt dat UWV mensen bemiddelt, terwijl zij niet gerechtigd zijn om in Nederland te werken? Zo ja, hoe vaak komt dit voor?

Vraag 3 lid Karabulut (SP)

Van hoeveel vergelijkbare gevallen is er jaarlijks sprake?

Antwoorden 5 lid Schouten (CU) en 3 lid Karabulut (SP)

In principe bemiddelt UWV geen mensen die niet in Nederland mogen werken. Ik heb UWV gevraagd om in vergelijkbare gevallen waar UWV betrokken is bij de plaatsing van arbeidsbeperkte jongeren met een nationaliteit van buiten de EU of EER of van een lidstaat waarvoor het vrij verkeer van werknemers nog niet geldt werkgevers te attenderen op het feit dat een tewerkstellingsvergunning nodig is (zie verder mijn antwoord op vraag 6 van lid Schouten). UWV kan mij geen cijfers geven over vergelijkbare gevallen.

Vraag 6 lid Schouten (CU)

Wilt u maatregelen nemen om te voorkomen dat UWV mensen voor plaatsing bij bedrijven aanbiedt die niet gerechtigd zijn om in Nederland te werken? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6 lid Schouten (CU)

Met het UWV is afgesproken dat zij in de werkprocessen regelt dat in de situatie dat UWV jongeren voor plaatsing bij bedrijven aanbiedt, de werkgever zal worden geadviseerd na te gaan of een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid vereist is. Tevens zal UWV functionarissen die belast zijn met bemiddeling en begeleiding van arbeidsbeperkte jongeren attenderen op deze situatie. Ten slotte heb ik met UWV afgesproken dat zij bij de beoordeling van de inzet van voorzieningen controleert of een tewerkstellingsvergunning vereist is.

Vraag 3 lid Kerstens (PvdA)

Herinnert u zich het debat omtrent de fraudewet van 27 mei jl. waarin u de Kamer heeft toegezegd in het najaar te komen met een brief rondom aanpassing van de Wet arbeid vreemdelingen en eventuele aanpassing van de fraudewet?

Antwoord 3 lid Kerstens (PvdA)

Ja.

Vraag 5 lid Kerstens (PvdA)

Kunt u aangeven of deze casus valt binnen de mogelijkheden die de wet biedt om in gevallen soepel om te gaan met overtredingen, waarbij een eerste waarschuwing geldt? Zo nee, bent u bereid om dan de mogelijkheid te creëren om soepel om te gaan met deze casus?

Vraag 2 lid Karabulut (SP)

Biedt de Fraudewet de mogelijkheid om een uitzondering te maken en af te zien van een boete of andere strafmaatregel? Zo ja, bent u bereid om deze uitzondering toe te passen op de betreffende ondernemer? Indien nee, bent u bereid om te bevorderen dat de wet wordt aangepast?

Vraag 6 lid Kerstens (PvdA)

Ziet u mogelijkheden om vooruitlopend op de in het debat van 27 mei jl. besproken eventuele wijziging van de fraudewet al ruimte te geven in de uitvoering en de handhaving in lijn met de aankomende wetswijziging?

Antwoorden 5 en 6 lid Kerstens (PvdA), 2 lid Karabulut (SP)

Met de invoering van de «Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving» (de Fraudewet) per 1 januari 2013 zijn de boetes voor werkgevers die de Wet arbeid Vreemdelingen (Wav) overtreden verhoogd. Zoals ik u in mijn brief van 26 mei jl. (Kamerstuk 17 050, nr. 474) toezegde zal ik in de (Wav) de mogelijkheid van het geven van een waarschuwing introduceren. Op dit moment ben ik bezig het beleid met betrekking tot de waarschuwing nader uit te werken. Daarbij houd ik rekening met de Europese Richtlijn 2009/52/EG inzake illegale tewerkstelling. Tevens zie ik in dit verband de wijze waarop ik het matigingsbeleid aan zal passen. Ik zal uw Kamer dit najaar over de concrete uitwerking van de invoering van de waarschuwing in de Wav informeren.