

## **WERKGROEP (OPSPORINGS-)BEVOEGDHEDEN**

### **TUSSENRAPPORTAGE INZAKE UITWERKING MAATREGELEN UIT DE BRIEF WIJN/RUTTE**

**Oktober 2004**

#### **Verbetering effectiviteit repressieve controles door interventieteams**

1. Aanleiding en probleemstelling
2. Knelpunten in optreden van interventieteams vanuit SZW-invalshoek
3. Oplossingsrichtingen per knelpunt
4. Voorlopige conclusies en vervolgtraject

#### **1. AANLEIDING EN PROBLEEMSTELLING**

In de Illegalennota worden maatregelen genoemd ter bestrijding van illegaliteit. Een van de terreinen waarop maatregelen worden aangekondigd betreft illegale tewerkstelling.

In aanvulling hierop hebben de Staatssecretarissen Rutte en Wijn op 23 april jl. een brief aan de TK gestuurd over de aanpak van fraude en illegaliteit in de uitzendbranche. In deze brief zijn de maatregelen uitgewerkt die in de Illegalennota zijn aangekondigd.

In deze brief worden maatregelen genoemd die moeten leiden tot een grotere effectiviteit in controle en toezicht in het kader van de interventieteams door:

1. te zorgen voor het kruiselings toepassen van de huidige bevoegdheden van de deelnemende organisaties - op SZW-terrein - in interventieteamverband;
2. het op elkaar afstemmen van bevoegdheden op de drie terreinen fiscaal, SZ en Wav;
3. het zorgen voor aanwezigheid van bevoegdheden in het interventieteam om te kunnen doorpakken bij het aantreffen van illegaal werkende personen. In de brief van 23 april 2004 wordt gewezen op de noodzaak van intensivering van de samenwerking tussen Arbeidsinspectie en Vreemdelingenpolitie. De AI richt zich bij werkplekcontroles op de werkgever. Alleen de Vreemdelingenpolitie kan een aangetroffen illegaal staande houden. SZW zal in overleg met de betrokken departementen onderzoeken of uitbreiding van bevoegdheden voor inspecteurs om onderzoek te doen naar de identiteit van de persoon wenselijk is.
4. het wegnemen van belemmeringen voor gegevensuitwisseling in het interventieteam, binnen de grenzen van de privacywetgeving.

### **Beoogd resultaat van de werkgroep**

Beoogd eindresultaat van de werkgroep is het formuleren van een voorstel waarin de maatregelen die moeten leiden tot het wegnemen van belemmeringen in het optreden van interventieteams, zo concreet mogelijk zijn uitgewerkt.

### **Samenstelling van de werkgroep**

In de werkgroep zijn vertegenwoordigd Arbeidsinspectie, SIOD, UWV, SVB, OM, Gemeenten (Landelijk Contact Sociale Recherche) en UB (voorzitter).

Het ministerie van Justitie volgt de vorderingen op afstand en neemt deel, indien daar aanleiding toe is. Tot op dit moment is dit nog niet gebeurd.

### **Tijdpad**

Het voorlopige tijdsplan van de werkgroep is:

- juni: 1e bijeenkomst (vaststellen gemeenschappelijk vertrekpunt en afspraken maken over de te nemen acties)
- oktober: tussenrapportage
- december: eindrapportage met voorstel voor maatregelen ter verbetering effectiviteit van interventieteams

De werkgroep is tot nu toe in totaal vier keer bijeen geweest.

### **Werkwijze**

In de werkgroep is besloten is om eerst de bevoegdheidsproblematiek intern, binnen SZW aan de orde te stellen. Hierin zijn de onderdelen 1 en 3 uit de brief van Wijn/Rutte aan de orde gekomen.

Nadat hierover binnen de werkgroep duidelijkheid is ontstaan zal de Belastingdienst worden benaderd in verband met het afstemmen van bevoegdheden in relatie tot fiscaliteit (onderdeel 2). Dit onderdeel is nog niet in de werkgroep behandeld.

De tussenrapportage heeft betrekking op de resultaten uit de werkgroepbesprekingen over de voorgestelde maatregelen 1 en 3 uit de brief Wijn/Rutte.

## **2. KNELPUNTEN IN OPTREDEN VAN INTERVENTIETEAMS VANUIT TAAKVELD SZW**

In de brief Wijn/Rutte zijn onder meer de volgende maatregelen voorgesteld:

1. zorgen voor het kruislings toepassen van de huidige bevoegdheden van de deelnemende organisaties - op SZW-terrein - in interventieteamverband;
3. het zorgen voor aanwezigheid van bevoegdheden in het interventieteam om te kunnen doorpakken bij het aantreffen van illegaal werkende personen.

De werkgroep heeft vastgesteld dat in de brief Wijn/Rutte de maatregelen die moeten leiden tot het wegnemen van belemmeringen, worden gezocht in het opheffen van belemmeringen bij het toepassen van bevoegdheden waarover de diverse partners beschikken, in interventieteamverband.

Hierbij moet onderscheid worden gemaakt tussen controlebevoegdheden en opsporingsbevoegdheden

De werkgroep kwam na enige discussie, mede naar aanleiding van een presentatie van de toenmalig projectleider van het WIT, tot het standpunt dat de oplossing voor de in de praktijk ervaren knelpunten in het optreden van interventieteams niet bij voorbaat alleen moet worden gezocht in het aanpassen van bevoegdheden van de respectievelijke partners.

Er kunnen andere oplossingen denkbaar zijn, afhankelijk van de aard van het probleem en van de situatie waarin het speelt.

De leden van de werkgroep hebben daarom elk eerst geïnventariseerd:

- over welke bevoegdheden men beschikt;
- de knelpunten waar men in de praktijk van interventieteams tegenaan loopt;
- een aanduiding van een mogelijke oplossingsrichting (b.v. anders inzetten van bevoegdheden, afspraken tussen organisaties, toedelen van meer bevoegdheden)

Op grond van de inventarisatie en de informatie uit het veld heeft de werkgroep 5 knel- en vraagpunten onderscheiden die van invloed zijn op het effectief optreden van de interventieteams

Hieronder wordt per knelpunt een beschrijving gegeven van de problematiek en van de mogelijk oplossingsrichting(-en) in de vorm van aanbevelingen.

### **Omschrijving van de knelpunten**

1. Capaciteit (Vreemdelingen-)politie;
2. Vaststelling van de identiteit van arbeidskrachten;
3. Optreden van het interventieteam in de situatie waarin tijdens een interventie-actie een of meer diensten niet vertegenwoordigd zijn.
4. ‘Meeliften’ op de bevoegdheden van een ander lid van het interventieteam tijdens een actie.
5. Vervolgingsbeleid m.b.t. WID (55 SUWI en 447<sup>e</sup> Wetboek van Strafrecht) vanaf 1/1/2005)

### **3. BESCHRIJVING PER KNELPUNT: HET PROBLEEM EN DE MOGELIJKE OPLOSSINGSRICHTINGEN**

#### **Ad. 1 Capaciteit (Vreemdelingen-)politie (VP)**

##### **Probleem**

De aanwezigheid van politie/vreemdelingenpolitie in het interventieteam is van belang vanwege:

- vaststelling identiteit werknemer ten behoeve van het aantonen van een mogelijk in Nederland illegaal verblijvende vreemdeling dan wel illegaal tewerkgestelde vreemdeling, wanneer sprake is van een vreemdeling die weigert zich te identificeren;
- het kunnen toepassen van de zogenaamde fouillering ter vaststelling van de identiteit, genoemd in artikel 55b Wetboek van Strafvordering; naast de politie zijn alleen de opsporingsambtenaren van het UWV hiertoe bevoegd;
- de mogelijkheid tot het daadwerkelijk oppakken en uitzetten van een aangetroffen vreemdeling die illegaal in Nederland verblijft;

- aanhouding en overbrenging van personen van wie tijdens de controle blijkt dat zij zich schuldig maken aan een strafbaar feit (bijv. identiteitsfraude).
- het overbrengen naar de plaats van verhoor en/of een plaats ter vaststelling van de identiteit van een aangehouden werknemer(s) die heeft/hebben geweigerd zich te identificeren of zich heeft/hebben geïdentificeerd met een vermoedelijk vals identiteitsbewijs, en/of omtrent wie de verdenking bestaat dat het gaat om een illegaal verblijvende vreemdeling. Op die plaats kan hij/zij door de andere diensten tevens als getuige worden gehoord,

Tevens draagt de aanwezigheid bij aan het “veiligheidsaspect” van het interventieteam zelf.

De voor interventieteams beschikbare capaciteit (personeel/celcapaciteit) van de politie/vreemdelingenpolitie is kleiner dan noodzakelijk voor een effectief optreden.

### **Oplossingsrichtingen/aanbevelingen**

Oplossingsrichtingen binnen de invloedssfeer van de interventieteams:

- Vaststelling beschikbare capaciteit VP meenemen in elk voorstel voor een interventieproject en de uitvoering mede daarop afstemmen.
  - Het is aan te bevelen dat het betreffende regiokorps standaard moet aangeven welke capaciteit het, behoudens onvoorziene omstandigheden, ter beschikking kan en wil stellen voor het project. Bij de definitieve projectkeuze binnen de Landelijke Stuurgroep kan dan rekening worden gehouden met dit aspect. Bij projecten met een gelijkwaardig belang voor de organisaties kan gekozen worden voor het project waar de meeste capaciteit voor beschikbaar wordt gesteld.
  - Regionale Platforms: bij de bespreking van projectvoorstellen in de regionale platforms is het politiekorps al vertegenwoordigd. Daar kan dan ook de capaciteit besproken worden (voorzover dit niet al gebeurt).
  - Landelijke organisaties: ten aanzien van de projectvoorstellen die door de landelijke organisaties in de Landelijke Stuurgroep worden ingebracht, is het aan te bevelen dat bij het opstellen van het projectvoorstel vooraf standaard afstemming plaatsvindt met het/de betreffende korps(en) over de ter beschikking te stellen capaciteit. Ook is het denkbaar vertegenwoordigers van het betreffende korps aanwezig te laten zijn bij de bespreking van het betreffende voorstel in de Landelijke Stuurgroep.
- Doordachte planning van de uitvoering van een goedgekeurd project.
 

Is eenmaal gekozen voor een project dan moet de projectleider bij de uitwerking van het plan van aanpak in goed onderling overleg met de vreemdelingenpolitie de planning maken, binnen de grenzen van de door de Korpschef aangegeven capaciteit. Er is in dit opzicht naar verwachting winst te behalen in een betere spreiding van het aantal WTP's. In sommige projecten worden de WTP's in een kort tijdsbestek uitgevoerd, om vervolgens tijd vrij te hebben voor de administratieve afhandeling. Dat betekent dat gedurende die korte tijd juist een onevenredig beslag gelegd wordt op de capaciteit van de vreemdelingenpolitie, terwijl in de resterende periode geen inzet gewenst is. Ook kan en moet rekening gehouden worden met “voorzienbare omstandigheden” die een beslag leggen op de capaciteit van de vreemdelingenpolitie. Bij grote (sport) evenementen wordt ook een beslag gelegd op ambtenaren van de vreemdelingenpolitie. Ook in de periode daarna is de capaciteit vaak kleiner, als gevolg van het alsnog opnemen van “tijd voor tijd”.

- **Desgewenst** aanvulling aanwijzing met art. 55b Wetboek van Strafvordering: AI, SVB, gemeenten  
Ook is het aan te bevelen dat, ervan uitgaande dat alle organisaties bij inwerkingtreding van de wet op de uitgebreide identificatieplicht bevoegd worden gemaakt voor opsporing van overtreding van art 447<sup>e</sup> Wetboek van Strafrecht, ook de overige organisaties, net als het UWV, bevoegd worden gemaakt voor toepassing van art. 55b Wetboek van Strafvordering (onderzoek aan kleding en voorwerpen ter vaststelling identiteit van de staande of aangehouden verdachte). Naar verwachting draagt dit bij aan het in meer gevallen kunnen vaststellen van de identiteit, zonder betrokkene te hoeven aanhouden. Alleen Boa's kunnen hiervoor de bevoegdheid verkrijgen. Binnen elk Interventieteam moeten dan ook voldoende Boa's worden ingezet.

Hierbij merkt de werkgroep op dat, gegeven de huidige voor interventieteams beschikbare capaciteit, deze voorstellen wel een bijdrage kunnen leveren aan een effectiever optreden maar dat hiervan geen grote verbetering verwacht mag worden, indien er structureel geen uitbreiding wordt gegeven aan de capaciteit van cellen en vreemdelingenpolitie voor de interventieteams.

#### **Aanbevelingen:**

1. VP deel laten uitmaken van het interventieteam (en evt. in de Landelijke Stuurgroep: meer commitment)
2. Capaciteit van de VP per interventieproject inventariseren en plannen
3. Op landelijk niveau (bijvoorbeeld bij de Raad van Hoofdcommissarissen) aandacht vragen voor de beschreven problematiek. Eventueel bezien of het, op termijn, haalbaar is hier (in de vorm van een convenant) afspraken over te maken.
4. Alle boa's van de in het interventieteam deelnemende organisaties aanwijzen voor artikel 447<sup>e</sup> Wetboek van Strafrecht en **desgewenst** voor artikel 55b Wetboek van Strafvordering

#### **Recente ontwikkeling**

De directeur AI/AMF heeft recent overleg gevoerd met de portefeuillehouder Vreemdelingenzaken in de Raad van Hoofdcommissarissen en met de hoofden van vreemdelingendiensten in de diverse korpsen.

In dit overleg zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Op regionaal niveau worden voor 2005 afspraken gemaakt met de Vreemdelingenpolitie over capaciteitsinzet van de VP in interventieteams en bij reguliere AI-controles. Deze afspraken worden gemaakt tussen de hoofden VP en de teamleiders AI.
- Op landelijk niveau wordt een werkgroep geformeerd die vaststelt of en in hoeverre zich knelpunten voordoen met betrekking tot de capaciteitsinzet van de VP en hierover concrete afspraken maakt, rekening houdend met de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van korpsbeheerder en korpschef.
- In dit overleg wordt bezien of de VP het wenselijk vindt om zitting te krijgen in de Landelijke Stuurgroep Interventieteams. Van belang hierbij is ondermeer dat de vertegenwoordiger van de VP een mandaat heeft om namens de verschillende korpsen op te treden en afspraken te maken.

## **Ad 2. Vaststelling van de identiteit van arbeidskrachten**

### **Probleem:**

Eén van de meest toegepaste controlemethoden van Interventieteams is de zgn. werkplekcontrole of Waarneming ter Plaatse (WTP). Daarbij worden op een werkplek alle aanwezige arbeidskrachten gecontroleerd. Dit betekent dat van elke werknemer de identiteit wordt vastgesteld, bij voorkeur aan de hand van een origineel identiteitsbewijs, en dat een standaard-vragenformulier wordt ingevuld. Deze identiteitsvaststelling is een essentiële voorwaarde om zwart werk en illegale tewerkstelling te kunnen aantonen. Het probleem is dat in sommige gevallen meer dan de helft (67 % vlg. WIT-jaarverslag 2003) van de arbeidskrachten zich niet kan of wil identificeren met een origineel WID-document. Dit is een ernstige belemmering voor een effectief toezicht op zwart werk en illegale tewerkstelling. Afgezien van de bevoegdheid tot identiteitsfouillering (alleen door UWV-Boa's), hebben de deelnemers van de Interventieteams geen bevoegdheid om aanvullende dwangmiddelen toe te passen ter vaststelling van de identiteit. Toepassing van de identiteitsfouillering op de werkplek, zonder aanwezigheid van de politie, kan veiligheidsrisico's met zich meebrengen voor de betrokken controlerende- en opsporingsambtenaren.

### **Bestaande en nieuwe oplossingsrichtingen:**

#### *Assistentie Vreemdelingenpolitie*

De (Vreemdelingen-)politie kan, in tegenstelling tot de overige deelnemers van een interventieteam een arbeidskracht van wie de identiteit niet vastgesteld kan worden staande houden ingevolge de Vreemdelingenwet, indien er een redelijk vermoeden is van illegaal verblijf. Vervolgens wordt deze persoon overgebracht naar een bureau van politie waar in de regel de identiteit wordt vastgesteld.

Stelselmatige inzet van de (Vreemdelingen)politie bij werkplekcontroles/WTP's van Interventieteams is een sluitende oplossing voor het knelpunt 'identiteitsvaststelling arbeidskrachten'

#### *Inzage WID-administratie*

Indien de (Vreemdelingen-)politie niet aanwezig is tijdens een WTP en de identiteit van bepaalde arbeidskrachten niet kan worden vastgesteld, kan de WID-administratie van de werkgever uitkomst bieden. De werkgever is immers verplicht om hierin kopieën op te nemen van alle werknemers waarvan hij de formele werkgever is. In een aantal gevallen kan aan de hand van een kopie de identiteit van de werknemer worden vastgesteld.

Vaak is dit echter niet mogelijk, bijvoorbeeld omdat:

- de werknemers, niet zijnde vreemdelingen, die zijn ingeleend niet in de WID-administratie worden opgenomen;
- de WID-administratie op een andere lokatie ligt;
- de werkgever een onvolledige of onjuiste WID-administratie voert.

Een werkgever die geen of een onvolledige WID-administratie heeft, kan vervolgd worden voor overtreding van art. 55 SUWI. Het is op dit moment nog geen standaardprocedure in Interventieteams om hiervoor proces-verbaal op te maken.

Op dit moment wordt door SZW en FIN bekeken of alle inleners verplicht kunnen worden om al hun ingeleende werknemers in de WID-administratie te verantwoorden. In aanvulling

hierop zou de verplichting kunnen worden uitgebreid door te eisen om een volledige WID-administratie op de werkplek beschikbaar te hebben (hier moet FIN ook bij worden betrokken). Dit moet afgewogen worden tegen bijkomende administratieve lasten.

#### *Valse identiteitsdocumenten*

Tijdens werkplekcontroles/WTP's worden Interventieteams regelmatig geconfronteerd met personen die een vals of vervalst identiteitsbewijs tonen. Dit is een ernstig misdrijf (art. 231 of 225 Wetboek v Strafrecht); de Boa's in de Interventieteams zijn tot de opsporing hiervan bevoegd.

Door deze persoon aan te houden, over te dragen aan een algemeen opsporingsambtenaar (politie) en een aanvullend identiteitsonderzoek op het politiebureau kan de identiteit van deze persoon komen vast te staan. In theorie is eenieder (dus ook de deelnemers van het Interventieteam) in heterdaad-situaties bevoegd tot aanhouding, maar bij de overbrenging naar het bureau van politie en het bepalen van de rechtmatigheid van de aanhouding door de hOvJ, is bijstand van de politie onontbeerlijk. Vooral het veiligheidsaspect speelt hierbij een belangrijke rol. Daarnaast kost deze procedure veel capaciteit van het Interventieteam en kan de afhandeling ten koste gaan van de het hoofddoel van de Interventieteams: het tegengaan van sociale en fiscale fraude.

Conclusie: Indien een vals/vervalst identiteitsbewijs wordt getoond, zou via aanhouding en overbrenging de identiteit van de persoon kunnen worden vastgesteld. Medewerking van de politie is hierbij echter noodzakelijk. Zelfstandige afdoening binnen een interventieteam is alleen al om veiligheidsoverwegingen geen optie. Dit is een extra argument om de (vreemdelingen)politie te betrekken bij elke werkplekcontrole in Interventieteamverband.

#### *Verhoging naleving identificatieverplichting werknemers*

Als elke arbeidskracht, conform de wettelijke verplichting, een origineel identiteitsdocument bij zich draagt op de werkvloer, is er geen probleem met de identiteitsvaststelling. Het percentage dat hieraan voldoet, kan worden verhoogd door bijvoorbeeld betere voorlichting of eventuele waarschuwingen en sancties.

Thans bestaat de mogelijkheid om werknemers die zich niet op de werkvloer kunnen identificeren te vervolgen voor overtreding van art. 55 SUWI. Hiervoor zijn alleen UWV/SVb/CWI-medewerkers en algemeen opsporingsambtenaren bevoegd. Na inwerkingtreding van de wijziging van de Wet op de Identificatieplicht kan eenieder die niet aan zijn identificatieverplichtingen voldoet, daarvoor worden geverbaliseerd o.g.v. art. 447<sup>e</sup> Wetboek v Strafrecht. Hierboven is reeds de aanbeveling opgenomen om alle Boa's in de Interventieteams hiervoor de bevoegdheid te verlenen.

Dit kan, in samenhang met andere maatregelen, worden toegepast om het percentage identiteitsvaststellingen tijdens werkplekcontroles te vergroten. Het nadeel van het verbaliseren van arbeidskrachten is dat hiermee vaak niet het eigenlijke doel gehaald wordt, nl. het vaststellen van de identiteit. Ook hier geldt dat alleen de politie voldoende bevoegdheden en middelen bezit om de identiteit vast te stellen.

#### *Alternatieve methoden van identiteitsvaststelling*

In de regel is alleen sprake van identiteitsvaststelling als een arbeidskracht een origineel identiteitsdocument heeft getoond. Deze eis zou genuanceerd kunnen worden door bijvoorbeeld:

- A. combinatie van factoren.

Als er geen origineel identiteitsdocument getoond wordt, kan de identiteit van een arbeidskracht mogelijk op grond van een combinatie van andere feiten en omstandigheden worden vastgesteld, bijvoorbeeld:

- verklaringen van de persoon zelf, collega's, werkgever;
- o.g.v. niet-officiële documenten: buitenlandse abonnementen/lidmaatschappen, zeemansboekjes, vergunningen, al dan niet voorzien van pasfoto's en evt. in de vorm van leesbare kopieën.
- Registraties bij andere instanties (VP, UWV, BD, GBA enz.) + toets of persoon bekend is met aldaar geregistreerde bijzonderheden.

In hoeverre dit wenselijk en juridisch haalbaar is, moet nader worden onderzocht. Evenals welke (combinatie van) feiten en omstandigheden voldoende bewijslast oplevert voor bijv. overtreding Wet Arbeid vreemdelingen.

## B. Omkering bewijslast

Omkering van de bewijslast houdt in dat indien een arbeidskracht zich niet kan identificeren met een officieel identiteitsdocument de werkgever moet aantonen dat hij niet in overtreding is van bijv. de Wav. Dit hoeft niet in alle voorkomende gevallen te worden toegepast, maar bijvoorbeeld alleen als de werkgever danwel de werknemer weigert actieve medewerking te verlenen aan het vaststellen van de identiteit. Dit betekent dat de werkgever moet aantonen dat de persoon geen (illegaal tewerkgestelde) vreemdeling is. Enige jaren geleden zijn pogingen ondernomen de omgekeerde bewijslast te introduceren in de Wav. Dit heeft toen niet tot het beoogde resultaat geleid. Binnen de Arbeidsinspectie wordt thans intern bekeken of deze methode een haalbare en gewenste oplossing is voor het probleem van identiteitsvaststelling. Hierbij wordt ook gekeken naar de juridische haalbaarheid, waarbij ook aandacht besteed moet worden aan de eventuele neveneffecten voor andere organisaties. De werkelijke identiteit komt in deze gevallen immers niet vast te staan.

### Aanbevelingen

- Werkgevers verplichten de WID administratie altijd op de werkplek ter beschikking te hebben, ook indien sprake is van ingeleende werknemers,
- In elk projectplan als standaardprocedure opnemen dat een werkgever die geen of een onvolledige WID-administratie voert, wordt geverbaliseerd op grond van art. 55 SUWI.
- Vervolgen door het OM bij niet nakomen administratieplicht door werkgevers,
- Indien capaciteit (Vreemdelingen-) politie toereikend is, altijd overgaan tot aanhouding bij aantreffen valse identiteitsdocumenten, en
- Nader onderzoek te starten naar alternatieve vormen van identiteitsvaststelling, waarbij in ieder geval de onder A en B voorgestelde mogelijkheden worden betrokken.

## **Ad 3. Optreden van het interventieteam in de situatie waarin tijdens een interventie-actie een of meer diensten niet vertegenwoordigd zijn**

### **Probleem**

Binnen de interventieteams wordt met standaard-vragenlijsten gewerkt, die onderling enige verschillen kunnen vertonen. De vragenlijst wordt door de medewerkers van de verschillende participerende diensten ingevuld aan de hand van de antwoorden van de op de werkplek aangetroffen werknemers. Op deze lijst zijn alle relevante vragen van de verschillende



diensten samengevoegd. Een aantal vragen heeft betrekking op specifieke belasting- of SZW-wetgeving waarvoor niet alle interventieteam-deelnemers bevoegd zijn. Bijvoorbeeld: op grond van Belastingwetgeving is het van belang inkomensgegevens van een Nederlandse werknemer te bevragen, maar op grond van de Wet arbeid vreemdelingen is hier meestal geen reden toe. De kwestie is of, in dit geval, de AI-ambtenaar zijn bevoegdheden niet overschrijdt door vragen te stellen die uitsluitend relevantie hebben voor andere wetgeving, waarvoor hij zelf niet bevoegd is. Een aanvullende kwestie is of vragen op de standaard-vragenlijst die uitsluitend relevantie hebben voor bijvoorbeeld de Belastingdienst, wel mogen worden gesteld als de Belastingdienst niet deelneemt aan de desbetreffende controle.

### **Toelichting**

Volgens het OM is het toegestaan dat elke medewerker van het interventieteam alle vragen van het standaard-vragenformulier stelt en de antwoorden noteert, ongeacht of de wetgeving waarop deze vragen betrekking hebben, binnen het taakveld van zijn organisatie valt en hij daarvoor is aangewezen. Van belang is dat er gezamenlijk, in het verband van het interventieteam wordt opgetreden. Dit geldt ook als één van de participanten niet deelneemt aan de desbetreffende controle. Hierbij is het aan te bevelen om de werknemer(s) vooraf, mondeling of schriftelijk, mede te delen dat de controle door het interventieteam als geheel wordt uitgevoerd, met welk doel de vragen worden gesteld en dat de vragen door ieder lid van het team namens alle daarin participerende organisaties worden gesteld.

Het standaardformulier met alle bijbehorende vragen moet door elke medewerker van het interventieteam kunnen worden afgehandeld. Als er naar aanleiding van de gegeven antwoorden aanvullende vragen moeten worden gesteld, bijvoorbeeld vanwege het vermoeden van zwart werk of illegale tewerkstelling, kan de daartoe bevoegde (opsporings-) ambtenaar van de desbetreffende organisatie de behandeling overnemen en de vragen alsnog stellen. Van belang is voorts om in een verslag vast te leggen op welke wijze en door wie is opgetreden, zodat dit achteraf in een mogelijk (straf-)proces kan worden gebruikt.

### **Aanbeveling:**

Stel een standaardvragenlijst op met de vragen die in elk interventieproject aan de orde komen. Deze lijst kan vervolgens per project worden aangevuld met project-specifieke vragen.

## **Ad 4. ‘Meeliften’ op de bevoegdheden van een ander lid van het interventieteam tijdens een actie**

### **Probleem**

De verschillen in bevoegdheden tussen de partners in het interventieteam kunnen in een enkele situatie het optreden van het team belemmeren. Dit speelt bijvoorbeeld bij het betreden van plaatsen: mag een UWV-controleambtenaar mee naar binnen als de AI-ambtenaar zich toegang heeft verschaft op grond van zijn specifieke controlebevoegdheid tot het betreden van plaatsen tegen de wil van de eigenaar.

### **Toelichting**

De toepassing van bevoegdheden is gebonden aan het eigen taakveld van elke dienst/instantie. Juridisch is het door een niet-bevoegde ambtenaar ‘meeliften’ op de bevoegdheden van een collega van een andere dienst/instantie niet toegestaan.

Het probleem is niet dat het interventieteam als geheel te weinig bevoegdheden heeft, maar dat bepaalde bevoegdheden (bijvoorbeeld 'het betreden van alle plaatsen/bedrijven, ook tegen de wil van de ondernemer'), zijn voorbehouden aan (opsporings-)ambtenaren van bepaalde diensten, terwijl anderen die niet bezitten. Deze bevoegdheden zijn, in tegenstelling tot de situatie onder 3, niet overdraagbaar. Als er geen AI-ambtenaar aanwezig is tijdens een controle, kunnen diens specifieke bevoegdheden niet worden aangewend. Dit doet zich ook voor met betrekking tot opsporingsambtenaren. Alleen opsporingsambtenaren zijn bijvoorbeeld bevoegd om proces-verbaal op te maken. Dit speelt bij art. 55 SUWI en bij commune delicten.

Omdat het wel toegestaan is te werken met standaard-vragenlijsten, kunnen de voor de andere organisaties relevante standaardvragen, toch worden gesteld, ondanks dat ambtenaren van deze organisaties niet over de bevoegdheden beschikken om binnen te treden en de vragen zelf te stellen. Gegeven deze oplossing worden de verschillen in bevoegdheden in de praktijk niet als een knelpunt ervaren.

Indien daartoe de noodzaak bestaat, kan ingeval van een strafrechtelijk onderzoek een officier van justitie elke bijzondere opsporingsambtenaar voor de duur van het betreffende onderzoek bevoegd verklaren tot het opsporen van bepaalde strafbare feiten.

Wel verdient het, met het oog op een zo effectief mogelijk optreden ter plaatse, aanbeveling om ervoor te zorgen dat het interventieteam als geheel tijdens elke controle beschikt over alle benodigde bevoegdheden.

## **Ad 5. Vervolgingsbeleid m.b.t. Identificatieplicht (WID)**

### **Probleem**

Volgens de geldende WID richtlijn van het college van PG's (inwerkingtreding 1-6-1994, Ned. Staatscourant 1994,80, wordt overtreding van de identificatieplicht op de werkplek in beginsel niet zelfstandig geverbaliseerd en vervolgd.

Op dit moment wordt in opdracht van het College van PG's gewerkt aan een aanwijzing en een vervolgingsrichtlijn waarin zelfstandig verbaliseren en vervolgen wel wordt geadviseerd.. Tot het moment waarop de aanwijzing van kracht wordt, moet met het plaatselijke parket vooraf worden overlegd over de vervolging op basis van de in te dienen processen-verbaal. Na de inwerkingtreding van de aanwijzing zullen in principe alle parketten uniform handelen, hoewel de plaatselijke (Hoofd-)OvJ altijd de bevoegdheid heeft en houdt om van de aanwijzing af te wijken.Het heeft de voorkeur om altijd vooraf met de betreffende officier van justitie af te stemmen.

### **Oplossing/Aanbeveling:**

In overleg met het betreffende Parket anticiperen op de in ontwikkeling zijnde richtlijn en aanwijzing.

## 4. VOORLOPIGE CONCLUSIES EN VERVOLGTRAJECT

### Conclusies

Uit het voorgaande kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

#### 1. **Met betrekking tot bevoegdheden:**

- 1.1. het over en weer toedelen van elkaars bevoegdheden aan de partners in een interventieteam wordt niet als de meest praktische oplossing gezien om de effectiviteit van de interventieteams te vergroten;
- 1.2. het zogenaamde ‘meeliften’ op de bevoegdheden van collega-ambtenaren of het zich begeven op het taakveld van een andere dienst/instantie is juridisch niet toegestaan en daarmee geen begaanbare weg. Dit wordt echter in de praktijk, gegeven de mogelijkheid om wel met gemeenschappelijke vragenlijsten te kunnen werken, niet als een knelpunt ervaren.

#### 2. **Met betrekking tot vaststelling identiteit van tijdens acties aangetroffen werknemers:**

- 2.1. Vreemdelingenpolitie deel laten uitmaken van het interventieteam (en evt. in de Landelijke Stuurgroep: dit levert bij de VP meer commitment op ten aanzien van interventieprojecten). Inzet van de (Vreemdelingen-)politie bij acties blijft onontbeerlijk, met name voor het vaststellen van de identiteit, overbrenging naar het politiebureau en verdere afhandeling van geconstateerde strafbare feiten.
- 2.2. Op landelijk niveau (bijvoorbeeld bij de Raad van Hoofdcommissarissen) aandacht vragen voor de beschreven problematiek. Eventueel bezien of het, op termijn, haalbaar is hier (in de vorm van een convenant) afspraken over te maken.
- 2.3. werkgevers verplichten de WID-administratie altijd op de werkplek ter beschikking te hebben, ook indien sprake is van ingeleende werknemers.
- 2.4. In elk projectplan als standaardprocedure opnemen dat een werkgever die geen of een onvolledige WID-administratie voert, wordt geverbaliseerd op grond van art. 55 SUWI.
- 2.5. vervolgen door het OM op grond van artikel 55 SUWI bij niet nakomen administratieplicht door werkgevers,
- 2.6. indien capaciteit (Vreemdelingen-)politie toereikend is, altijd overgaan tot aanhouding bij aantreffen valse identiteitsdocumenten, en
- 2.7. nader onderzoek te starten naar alternatieve vormen van identiteitsvaststelling, waarbij in ieder geval de onder A en B voorgestelde mogelijkheden worden betrokken.
- 2.8. in overleg met het betreffende Parket anticiperen op de in ontwikkeling zijnde richtlijn en aanwijzing.
- 2.9. alle boa's die aan interventieteams zijn verbonden, aanwijzen voor artikel 447<sup>e</sup> Wetboek van Strafrecht en voor artikel 55b Wetboek van Strafvordering.

### **3. Met betrekking tot de organisatie en planning van interventie-acties:**

- 3.1. VP deel laten uitmaken van het interventieteam (en evt. in de Landelijke Stuurgroep: meer commitment)
- 3.2. Capaciteit van de VP per interventieproject inventariseren en plannen
- 3.3. het is van groot belang om in een vroeg stadium van de voorbereiding van de uitvoering van een project goede afspraken te maken met betrekking tot het tijdstip van acties,
- 3.4. stel een standaard-vragenlijst op met de vragen die in elk interventieproject aan de orde komen. Deze lijst kan vervolgens per project worden aangevuld met project-specifieke vragen.  
Het hanteren van een gezamenlijke vragenlijst biedt voldoende perspectief om de effectiviteit van interventieteams op korte termijn te vergroten. Juridisch kleven hieraan ook geen bezwaren, mits bepaalde voorzorgen in acht worden genomen.
- 3.5. zo mogelijk moeten op een hoger, landelijk, niveau afspraken worden gemaakt met betrekking tot de inzet van de benodigde capaciteit van de (Vreemdelingen-)politie en het vergroten van commitment van de Vreemdelingenpolitie door deelname aan het overleg van de Landelijke Stuurgroep Interventieteams; hier kan worden aangesloten bij het overleg dat AI en VP reeds voeren.

### **Vervolgtraject**

De werkgroep is van oordeel dat zij op het punt is aangekomen waarop met de Belastingdienst moet worden gesproken over de gevolgen van bovengenoemde conclusies voor afstemming van bevoegdheden fiscaal, SZ en Wav (de tweede maatregel die in de brief Wijn/Rutte wordt genoemd).

Hiertoe zullen op korte termijn met de Belastingdienst afspraken worden gemaakt.

Daarnaast zal de werkgroep in het vervolgtraject bezien welke belemmeringen er in de gegevensuitwisseling tussen de deelnemers in het interventieteam nog zijn.