



Beleidsregel boete werknemer 2013

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 27a van de Werkloosheidswet, artikel 21 van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen, artikel 45a van de Ziektewet, artikel 29a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, artikel 48 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, de artikelen 2:69 en 3:40 Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten, artikel 91 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de artikelen 3:16 en 3:27 van de Wet arbeid en zorg, artikel 14a van de Toeslagenwet, titel 5.4 Algemene wet bestuursrecht en het Boetebesluit socialezekerheidswetten;

Besluit:

Artikel 1. Definities

In dit besluit wordt verstaan onder:

- *Awb*: Algemene wet bestuursrecht;
- *TW*: Toeslagenwet;
- *UWV*: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- *WAO*: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- *WAZ*: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
- *Wazo*: Wet arbeid en zorg;
- *Wet IOW*: Wet inkomensvoorziening oudere werklozen;
- *Wet Wajong*: Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten;
- *Wet WIA*: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- *WW*: Werkloosheidswet;
- *ZW*: Ziektewet;
- *afstemming*: de verplichting om in elk individueel geval het boetebedrag vast te stellen in overeenstemming met de ernst van de overtreding en de mate van verwijtbaarheid, bedoeld in artikel 5:46, tweede en derde lid *Awb*;
- *boete*: de bestuurlijke boete, genoemd in artikel 27a, eerste lid van de *WW*, artikel 21, eerste lid van de *Wet IOW*, artikel 45a, eerste lid, van de *ZW*, artikel 3:16 eerste lid, onderdeel o en artikel 3:27, eerste lid, onderdeel m van de *Wazo*, artikel 29a, eerste lid, van de *WAO*, artikel 48, eerste lid, van de *WAZ*, artikel 2:69, eerste lid en artikel 3:40, eerste lid, van de *Wet Wajong*, artikel 91, eerste lid, van de *Wet WIA* en artikel 14a, eerste lid, van de *TW*;
- *informatieplicht*: de verplichting, genoemd in artikel 25 van de *WW*, artikel 12, eerste lid van de *Wet IOW*, de artikelen 31, eerste lid, en 49 van de *ZW*, artikel 3:27, eerste lid, onderdeel f van de *Wazo*, artikel 80 van de *WAO*, artikel 70 van de *WAZ*, artikelen 2:7, eerste lid, en 3:74 van de *Wet Wajong*, artikel 27, eerste lid, van de *Wet WIA* en artikel 12 van de *TW*;
- *waarschuwing*: de waarschuwing, genoemd in artikel 27a, vierde lid, van de *WW*, artikel 21, vierde lid van de *Wet IOW*, artikel 45a, vierde lid, van de *ZW*, artikel 29a, vierde lid, van de *WAO*, artikel 48, vierde lid, van de *WAZ*, artikelen 2:69, vierde lid en 3:40, vierde lid, van de *Wet Wajong*, artikel 91, vierde lid, van de *Wet WIA* en artikel 14a, vierde lid, van de *TW*.

Artikel 2. Waarschuwing of boete

Indien de informatieplicht opzettelijk is overtreden wordt niet volstaan met het geven van een waarschuwing.

Artikel 3. Basisboetebedrag

1. Het basisboetebedrag is gelijk aan 100% van het benadelingsbedrag of, indien er sprake is van recidive, gelijk aan 150% van het benadelingsbedrag.
2. Indien de informatieplicht gelijktijdig met betrekking tot twee of meer van de in de aanhef van deze beleidsregel genoemde wetten is overtreden, worden de benadelingsbedragen samengeteld. Het basisboetebedrag bedraagt bij de eerste overtreding 100% van dit bedrag of bij recidive 150% van dit bedrag.
3. Indien de in het tweede lid omschreven samenloop aan de orde is, maar op grond van één van de in de aanhef van deze beleidsregel genoemde wetten geen sprake is van recidive, dan is het



basisboetebedrag 100% van het samengetelde benadelingsbedrag.

4. De minimumboete is vastgelegd in artikel 2, derde lid van het Boetebesluit socialezekerheidswetten. Indien het op grond van het eerste lid tot en met het derde lid van dit artikel berekende basisboetebedrag lager is dan de wettelijk vastgestelde minimumboete, dan wordt voor de verdere berekening van de boete uitgegaan van deze minimumboete.

Artikel 4. Verminderde verwijtbaarheid

Bij de afstemming van de boete, als bedoeld in artikel 5:46, tweede en derde lid Awb, hanteert het UWV dit besluit. Bij de afstemming wordt de boete aangepast aan de ernst van de overtreding en de mate van verwijtbaarheid. Hierbij worden de criteria zoals genoemd in artikel 2a van het Boetebesluit socialezekerheidswetten in acht genomen. Daarnaast wordt ook nagegaan of sprake is van een samenloop van omstandigheden die elk op zich niet, maar in hun onderlinge samenhang beschouwd wel leiden tot verminderde verwijtbaarheid.

Artikel 5. Percentages

1. De hoogte van de boete na afstemming wordt berekend door het basisboetebedrag te vermenigvuldigen met een percentage. Uitgangspunt zijn boetes van 25%, 50%, 75% of 100% van het basisboetebedrag.
2. Indien verwijtbaarheid geheel ontbreekt, wordt geen boete opgelegd.

Artikel 6. Alsnog melden door belanghebbende

Indien er op grond van artikel 2a, tweede lid, onder c, van het Boetebesluit socialezekerheidswetten sprake is van verminderde verwijtbaarheid, en er geen andere omstandigheden zijn die van invloed kunnen zijn op de mate van verwijtbaarheid, wordt de boete vastgesteld aan de hand van de hoogte van het benadelingsbedrag en de duur van de overtreding.

1. Indien het benadelingsbedrag lager dan € 2.000 is, het een eerste overtreding betreft en de overtreding gemeld wordt voordat deze meer dan zes weken heeft voortgeduurd, wordt de minimumboete, vastgesteld in artikel 2, derde lid, van het Boetebesluit socialezekerheidswetten, opgelegd.
2. Indien het benadelingsbedrag lager dan € 5.000 is en de overtreding gemeld wordt voordat deze meer dan een jaar heeft voortgeduurd, wordt een boete van 25% van het basisboetebedrag opgelegd.
3. Indien het benadelingsbedrag lager dan € 5.000 is maar de overtreding gemeld wordt nadat deze meer dan een jaar heeft voortgeduurd, wordt een boete van 50% van het basisboetebedrag opgelegd.
4. Indien het benadelingsbedrag gelijk aan of hoger dan € 5.000 is en de overtreding gemeld wordt voordat deze meer dan een jaar heeft voortgeduurd, wordt een boete van 50% van het basisboetebedrag opgelegd.
5. Indien het benadelingsbedrag gelijk aan of hoger dan € 5.000 is en de overtreding gemeld wordt nadat deze meer dan een jaar heeft voortgeduurd, wordt een boete van 75% van het basisboetebedrag opgelegd.

Artikel 7. CAO loonsverhogingen

Verwijtbaarheid wordt geacht te ontbreken indien structurele loonsverhogingen die een rechtstreeks gevolg zijn van een collectieve afspraak in het bedrijf of de bedrijfstak niet uit eigen beweging worden doorgegeven. Het niet doorgeven van individuele loonsverhogingen op basis van een CAO op grond van functioneren of dienstjaren valt niet onder deze uitzondering.

Artikel 8. Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van de dag na dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2013.

Artikel 9. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregel boete werknemer 2013.



Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 24 september 2013

*Voorzitter Raad van Bestuur UWV,
B.J. Bruins*



TOELICHTING

Algemeen

Aanleiding

Deze beleidsregel stelt het beleid vast bij de oplegging van een boete als bedoeld in het Boetebesluit socialezekerheidswetten.

Afzien van boete

Uit de Algemene wet bestuursrecht en de materiewetten volgt dat indien elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt of sprake is van een dringende reden, er geen boete wordt opgelegd.

Strafrechtelijke afdoening

Als van de overtreding van de informatieplicht aangifte wordt gedaan bij de Officier van Justitie en over strafrechtelijke vervolging moet worden beslist, is deze beleidsregel niet van toepassing. De criteria voor een strafrechtelijke afdoening zijn neergelegd in de Aanwijzing sociale zekerheidsfraude (Stcrt. 24 december 2012, nr. 26827). Als uitgangspunt geldt daarbij dat wanneer het benadelingsbedrag meer bedraagt dan € 50.000, aangifte wordt gedaan bij de Officier van Justitie. De aangiftegrens van € 50.000 geldt niet indien sprake is van recidive. In de Aanwijzing sociale zekerheidsfraude is opgenomen dat wanneer een bepaalde persoon zich binnen een periode van vijf jaar voor de derde maal heeft schuldig gemaakt aan sociale zekerheidsfraude een strafrechtelijk onderzoek kan worden ingesteld, proces-verbaal kan worden opgemaakt en strafrechtelijk vervolgd kan worden. In deze gevallen is de datum van de 1^e sanctionering startpunt voor de termijn van vijf jaren en moet(en) de gepleegde gesanctioneerde overtreding(en) onherroepelijk zijn en zowel de overtredingen als de onherroepelijkheid daarvan aangetoond worden in het proces-verbaal, dan wel bij het proces-verbaal zijn gevoegd. Bovendien dienen de benadelingsbedragen van de voorgaande overtredingen bij elkaar opgeteld ten minste € 50.000 te bedragen.

Benadelingsbedrag

Het benadelingsbedrag is het bedrag dat ten gevolge van het niet voldoen aan de informatieplicht ten onrechte aan de belanghebbende werd betaald. Wanneer de belanghebbende heeft voldaan aan de informatieplicht en daarna het UWV de betalingen ongewijzigd voortzet, bestaat niet langer een causaal verband tussen de schending van de informatieplicht en de onverschuldigde betaling, zodat de onverschuldigde betaling vanaf dat moment niet meer wordt geteld in het benadelingsbedrag. De onverschuldigde betaling wordt wel teruggevorderd. Ook aan de belanghebbende toegekende reïntegratie-instrumenten die ten onrechte zijn verleend door het niet of niet-behoorlijk nakomen van de informatieplicht, vallen onder de definitie van het benadelingsbedrag. Voorts vallen de kosten verbonden aan het door de overtreding van de informatieplicht ten onrechte opgedragen werk in het kader van een experiment ook onder het benadelingsbedrag. Dit geldt voor alle op geld te waarderen prestaties. Deze vormen als zodanig ten onrechte ontvangen middelen welke deel uitmaken van het benadelingsbedrag.

Informatieplicht

Het benadelingsbedrag ontstaat wanneer een belanghebbende niet tijdig aan de aan hem op grond van de materiewetten rustende informatieplicht voldoet. In de meeste van deze wetten is opgenomen dat belanghebbende onverwijld aan zijn informatieplicht moet voldoen. UWV beoordeelt een melding dan als tijdig wanneer deze binnen één week bij het UWV is binnengekomen, met uitzondering van de Ziektewet. Daarvoor geldt een termijn van twee dagen. Wanneer er een andere termijn in een materiewet staat, dan geldt die termijn.

Artikelsgewijs

Artikel 2

Uit de wettelijke bepalingen volgt in welke situatie het UWV kan afzien van het opleggen van een boete en volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing. Als een overtreding van de informatieplicht heeft plaatsgevonden, maar geen benadelingsbedrag is veroorzaakt, kan het UWV volstaan met een schriftelijke waarschuwing. Dit is niet het geval als in de afgelopen twee jaar een waarschuwing of in de afgelopen vijf jaar een boete is opgelegd, of de informatieplicht opzettelijk is



overtreden. Dan wordt een boete opgelegd en kan niet worden volstaan met het opleggen van een waarschuwing.

Artikel 3

In dit artikel wordt de wijze van de vaststelling van het basisboetebedrag geregeld. In de uitvoeringspraktijk kan het voorkomen dat de belanghebbende verschillende uitkeringen naast elkaar ontvangt en de informatieplicht van meerdere wetten overtreedt. In die gevallen worden de benadelingsbedragen bij elkaar opgeteld. Hiermee wordt voorkomen dat bijvoorbeeld door dubbele afronding in totaal een hogere boete zou worden opgelegd bij samenloop van meerdere uitkeringen. Met ingang van 1 januari 2013 is op grond van de materiewetten niet altijd meer sprake van recidive als de eerdere overtreding een andere wet betreft. Bij samenloop van uitkeringen en mogelijke recidive, wordt daarom altijd van de voor de belanghebbende meest gunstige wet uitgegaan voor vaststelling of sprake is van recidive. De minimumboete is vastgelegd in het Boetebesluit socialezekerheidswetten. Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt de minimumboete € 150.

Artikel 4

Artikel 5:46 Awb stelt een open norm bij de afstemming van de boete op de ernst van de gedraging en de mate van verwijtbaarheid. Met deze beleidsregel wordt aangegeven welk beleid het UWV toepast na afweging van feiten en omstandigheden bij het vaststellen van de hoogte van de boete met als doel rechtsgelijkheid, rechtszekerheid en bestendigheid van de uitvoeringspraktijk.

In het Boetebesluit socialezekerheidswetten worden drie gronden genoemd die aanleiding kunnen zijn voor het aannemen van verminderde verwijtbaarheid.

De belanghebbende kan in onvoorziene ontwrichtende omstandigheden verkeren welke van invloed zijn op de mate van verwijtbaarheid.

Een overtreding kan, gelet op de geestelijke toestand van de belanghebbende, hem niet volledig aan te rekenen zijn. Daarbij kan gedacht worden aan problemen in de situatie thuis waardoor de belanghebbende onder ernstige psychische druk staat, zoals een ernstige ziekte of het overlijden van de partner of kinderen of de dreiging om het huis te worden uitgezet. Eveneens kan de geestelijke toestand van de belanghebbende zelf zodanig zijn dat de gedraging niet volledig kan worden toegerekend. In dit geval kan overleg met een verzekeringsarts aangewezen zijn.

Indien de belanghebbende uit eigen beweging alsnog de juiste informatie verstrekt voordat het UWV de overtreding constateert, is sprake van verminderde verwijtbaarheid. Hiermee wordt beoogd het alsnog normconforme gedrag te stimuleren en te belonen.

Naast de drie bovengenoemde in het Boetebesluit socialezekerheidswetten vastgelegde gronden, worden alle feiten en omstandigheden waarin belanghebbende verkeert, in hun onderlinge samenhang meegewogen. In deze afweging betreft UWV onder andere ook de informatievoorziening van UWV aan de klant, de argumenten van de klant en de mate waarin de klant de mogelijkheid had om aan zijn informatieplicht te voldoen.

Artikel 5

Ofschoon vele gradaties in verwijtbaarheid zijn te onderscheiden, is gekozen voor vier categorieën van verwijtbaarheid als uitgangspunt: een vermenigvuldiging van het basisboetebedrag met 25%, 50% of 75% bij minder dan volledige verwijtbaarheid, en 100% bij volledige verwijtbaarheid. Een nader onderscheid zou moeilijk uitvoerbaar zijn en kunnen leiden tot rechtsongelijkheid. Er is reden voor het aannemen van verminderde verwijtbaarheid indien sprake is van één of meer van de in het Boetebesluit socialezekerheidswetten genoemde gronden, of de in artikel 4 omschreven samenloop van omstandigheden. Indien verwijtbaarheid volledig ontbreekt wordt geen boete opgelegd.

Artikel 6

Indien voldaan is aan de voorwaarden van artikel 2a lid 2 sub c van het Boetebesluit socialezekerheidswetten is sprake van verminderde verwijtbaarheid. Het gaat hier om het alsnog spontaan melden of alsnog juist melden door de belanghebbende. De belanghebbende voldoet hiermee weliswaar te laat maar wel uit eigen beweging aan zijn informatieplicht. Om de mate van verwijtbaarheid in die gevallen waarin er geen andere omstandigheden zijn die hierop van invloed kunnen zijn te bepalen, zijn het benadelingsbedrag en de duur van de overtreding de enige twee factoren. Aan de hand daarvan kan UWV afleiden of de belanghebbende wist of had moeten weten dat hij iets niet had doorgegeven. Oftewel: of en in welke mate hij subjectief verwijtbaar is. Hoe lager het bedrag en hoe korter de duur van de overtreding, hoe lager de mate van verwijtbaarheid omdat het de belanghebbende minder snel redelijkerwijs duidelijk kon zijn. De tijdsduur en daarmee het benadelingsbedrag liggen binnen de invloedssfeer van belanghebbende en kunnen dus afgebakend worden om de mate van verwijtbaarheid te bepalen.



Het artikel weergegeven in tabelvorm:

Duur overtreding		Benadelingsbedrag	% verwijtbaarheid
≤ 6 weken en eerste overtreding	+	< € 2.000	minimumboete
≤ 1 jaar	+	< € 5.000	25
≤ 1 jaar	+	≥ € 5.000	50
> 1 jaar	+	< € 5.000	50
> 1 jaar	+	≥ € 5.000	75

Lid 1 van dit artikel wijkt af van de overige leden, omdat hier bij een eerste overtreding niet wordt uitgegaan van het basisboetebedrag zoals dat in artikel 3 is omschreven, maar van de minimumboete. Veel belanghebbenden melden pas dat ze aan het werk zijn gegaan als ze hun eerste loonstrookje hebben ontvangen. Loon wordt meestal per maand uitbetaald, terwijl uitkeringsbetalingen vaak per week of vier weken gedaan worden. Een deel van deze belanghebbenden heeft op het moment dat ze hun loonstrookje ontvangen en alsnog voldoen aan hun informatieplicht nog geen uitkeringsbetaling ontvangen. Dan is er geen benadelingsbedrag, en kan aan deze klanten meestal een waarschuwing opgelegd worden. Bij een ander deel van deze belanghebbenden heeft op dat moment echter al wel een uitkeringsbetaling plaatsgevonden. Dan is er wel een benadelingsbedrag en kan niet volstaan worden met een waarschuwing. Om het onderscheid tussen deze groepen belanghebbenden zo klein mogelijk te houden, wordt aan deze belanghebbenden bij een eerste overtreding de minimumboete zoals vastgesteld in artikel 2 lid 3 van het Boetebesluit socialezekerheidswetten opgelegd. Indien het een tweede of volgende overtreding betreft, dan valt de overtreding in de categorie van lid 2 van dit artikel.

Zodra er naast het spontaan melden ook andere omstandigheden aanwezig zijn die van invloed kunnen zijn op de mate van verwijtbaarheid, geldt de tabel niet. De mate van verwijtbaarheid hangt dan af van alle (verzachtende en verzwarende) omstandigheden van het geval, deze kunnen leiden tot een gelijke, lagere of hogere verwijtbaarheid.

Artikel 7

Structurele loonsverhogingen die een rechtstreeks gevolg zijn van een collectieve afspraak in een bedrijf of bedrijfstak hebben bij de meeste uitkeringen vaak dermate weinig wijziging in het inkomen tot gevolg, dat deze lang niet voor iedereen duidelijk te herkennen zijn als vallend onder de spontane informatieplicht. Het zou rechtsongelijkheid teweeg brengen indien ook in die nauwelijks kenbare gevallen de overtreding van de informatieplicht verwijtbaar zou worden geacht. Om die reden voert het UWV het beleid geen verwijtbaarheid aan te nemen in die gevallen waarin het loonsverhogingen in het kader van een collectieve regeling betreft. Individuele loonwijzigingen blijven hier dus expliciet buiten. Overigens wordt in alle gevallen wel beoordeeld óf en in welke mate de verhoging tot aanpassing van de uitkering moet leiden. Dit wordt in de gevallen waarin dit aan de orde is, geëffectueerd. Een mogelijke terugvordering wordt indien mogelijk verrekend met later te betalen uitkering en anders ingevorderd.

Artikel 8

Het beleid dat in deze beleidsregel is opgenomen, wordt uitgevoerd m.i.v. 1 januari 2013, omdat op dat moment de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving van 4 oktober 2012 (Staatsblad 462, 2012) in werking is getreden en geldt alleen voor gevallen die onder deze nieuwe wetgeving vallen. Indien op grond van het in die wet opgenomen overgangsrecht een geval nog onder de voor 1 januari 2013 geldende wetgeving valt, dan is de Beleidsregel Boete werknemer 2010 daar nog op van toepassing.

*Voorzitter Raad van Bestuur UWV,
B.J. Bruins*