

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

### 3656

Vragen van het lid **Van Hijum** (CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de verantwoordelijkheid van werkgevers voor de controle van de papieren van hun werknemers*. (Ingezonden 9 juli 2009)

1

Is het waar dat u naar de Raad van State bent gestapt vanwege de uitspraak van de Zuthpense bestuursrechter, waarin wordt gesteld dat een Chinees restaurant, dat een werknemer zonder werkvergunning in dienst heeft gehad, niets te verwijten valt en daarom geen boete kan worden opgelegd? Kunt u toelichten waarom deze stap wordt genomen?<sup>1</sup> Kunt u aangeven wat de desbetreffende werkgever heeft gedaan om de echtheid van het paspoort van de werknemer te controleren? Wat wordt de werkgever precies verweten?

2

Kunt u uiteenzetten tot waar de verantwoordelijkheid van de werkgever reikt om zich er van te verzekeren dat hij zaken doet met legale werknemers en/of bonafide uitzendbureaus? Deelt u de mening dat er onduidelijkheid bestaat over de vraag wanneer een werkgever voldoende inspanning heeft verricht

om de identiteit vast te stellen van de werknemer?

3

Deelt u de mening dat veel goedwillende werkgevers tegen problemen aanlopen bij het controleren van identiteitsbewijzen omdat het gebruik van aanbevolen hulpmiddelen als een blauwe UV-lamp en een handboek het risico van een vals document verkleint maar niet wegneemt? Is het waar dat slechts bij gebruik van een relatief dure UV-lamp het risico op een vervalst identiteitsbewijs zeer klein is?

4

Is het waar dat werkgevers bij twijfel aan de echtheid identiteitspapieren ter controle voor kunnen leggen aan de Koninklijke Marechaussee? Zijn werkgevers bekend met deze optie? Waarom wordt er niet op deze mogelijkheid gewezen in de brochure «Vreemdelingen en werk» van uw ministerie? Kunt u aangeven hoe werkgevers die de garantie willen dat zij werken met legale werknemers nog meer worden ondersteund door de overheid?

5

Is het waar dat de Belastingdienst geen inhoudelijke verificatie verricht naar de echtheid van een identiteitsdocument van de vreemdeling bij het verstrekken van

een sofinummer<sup>2</sup>? Deelt u de mening dat ook de Belastingdienst hierin een verantwoordelijkheid heeft in het kader van de bestrijding van illegale arbeid?

<sup>1</sup> De Stentor, 3 juli 2009

<http://www.destentor.nl/regio/apeldoorn/5202294/Minister-eist-boete-Chinees.ece>

<sup>2</sup> Rechtspraak.nl, LJN: BD8588.

### Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 1 september 2009)

1

Het klopt dat ik tegen de bedoelde uitspraak van de rechtbank Zutphen van 27 oktober 2008 hoger beroep heb ingesteld. De Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State heeft ondertussen mijn hoger beroep gegrond verklaard<sup>1</sup>. De uitspraak van de rechtbank is daarbij vernietigd.

Het geschil betrof een zaak waarbij een Chinese vreemdeling zich had geïdentificeerd met een valse Nederlandse identiteitskaart. Omdat de werkgever deze vreemdeling niet zonder tewerkstellingsvergunning arbeid mocht laten verrichten, had de Arbeidsinspectie een boete opgelegd. De rechtbank Zutphen oordeelde dat het de werkgever niet te verwijten viel dat de valsheid van het document niet was onderkend, omdat het

gebruik van hulpmiddelen voor de controle van identiteitsdocumenten niet zou zijn voorgeschreven. De Raad van State geeft in zijn uitspraak weliswaar aan dat gebruikmaking van hulpmiddelen (zoals een handboek) niet is voorgeschreven, maar is het niettemin met mij eens dat het de werkgever volledig kan worden verweten dat deze een vreemdeling tewerkstelde zonder tewerkstellingsvergunning. De werkgever is volgens de Raad gehouden om te controleren of de door de werknemer getoonde identiteitskaart «geldig, echt en onvervalst» was. Daaronder valt controle op typefouten en echtheidskenmerken. Daargelaten of de werkgever de afwijkingen in het identiteitsbewijs zonder voorbeeld had kunnen vaststellen, is de Raad verder van oordeel dat de werkgever is tekortgeschoten in de op haar rustende verplichting om al hetgeen redelijkerwijs mogelijk was te doen om de overtreding te voorkomen. Dit oordeel is gebaseerd op het feit dat is gesteld noch gebleken dat de werkgever de identiteitskaart volledig had gecontroleerd. Ook bleek niet dat er een interne procedure was ter controle van de echtheid van identiteitsdocumenten. De Raad achtte voorts van belang dat de werkgever had verklaard dat hij nooit zo goed op de hoogte was van echtheidskenmerken van identiteitsbewijzen en dat hij niet wist dat daarover informatie beschikbaar was.

2

Vooropgesteld zij dat het in de betreffende zaak niet ging om het inschakelen van werknemers via een uitzendbureau. Zoals bij vraag 1 is aangegeven moet de werkgever alles doen wat redelijkerwijs mogelijk is om een overtreding te voorkomen. Daarbij hoort dat hij alleen genoeg mag nemen met een origineel identiteitsdocument en dat hij moet vaststellen of dit geldig, echt en onvervalst is. Daarbij is een adequate controle van een (origineel) identiteitsdocument niet mogelijk als degene die het document controleert niet weet waarop moet worden gelet. Uit de uitspraak van de Raad van State blijkt dat het simpelweg bekijken van een getoond identiteitsdocument niet volstaat en dat van een werkgever inspanningen mogen worden

verwacht om de kennis of ervaring te organiseren die noodzakelijk zijn voor het controleren van identiteitsdocumenten op echtheid. Daartoe kunnen werkgevers gebruik maken van hulpmiddelen zoals een UV-lamp, openbare websites en brochures, zoals «Vreemdelingen en Werk. Informatie voor werkgevers» van mijn departement, die ook te vinden is op de websites van het departement, waaronder die van de Arbeidsinspectie. Een UV lamp hoeft niet duur te zijn, de gemiddelde aanschafprijs van een voor dit doel toereikend apparaat bedraagt € 80 tot € 100. Daarnaast zijn op de commerciële markt handboeken beschikbaar en worden trainingen aangeboden.

3

Nee. Uit de praktijk van arbeidsinspecteurs blijkt namelijk dat de meeste valse of vervalste identiteitsdocumenten die tijdens controles worden aangetroffen met het blote oog of met relatief eenvoudige hulpmiddelen als vals kunnen worden herkend. Daarbij is van belang dat bij controles vaak geen originele documenten worden aangetroffen, maar de inspecteurs moeten afgaan op een in de administratie van de werkgever opgenomen kopie daarvan. Als aan de hand daarvan kan worden vastgesteld dat het identiteitsdocument vals is, bijvoorbeeld vanwege een afwijkend lettertype, betekent dat in de regel dat het originele document dat aan de werkgever is getoond, nog meer zichtbare gebreken zal hebben vertoond. De besproken casus gaat over de tewerkstelling van een vreemdeling, maar op grond van de belastingwetgeving dienen werkgevers de identiteitsdocumenten van alle nieuwe werknemers te controleren. In een incidenteel geval kan een werkgever worden geconfronteerd met een dermate «goede» vervalsing, dat de valsheid slechts kan worden vastgesteld door personen met een bijzondere kennis van zaken of zeer geavanceerde en dure controle-instrumenten. In dat geval zal dit van invloed zijn op de beoordeling of er sprake is van verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever en zo ja in welke mate en derhalve op de boetehoogte.

4

Werkgevers kunnen inderdaad bij twijfel aan de echtheid identiteitsbewijzen ter controle voorleggen aan de helpdesk van het Expertisecentrum Identiteitsfraude & Documenten (ECID) van de Koninklijke Marechaussee op Schiphol. Jaarlijks maken duizenden werkgevers gebruik van deze mogelijkheid. De helpdesk is in de loop van 2007 gestart. Daarom is deze mogelijkheid niet vermeld in de huidige brochure «Vreemdelingen en Werk. Informatie voor werkgevers». Momenteel wordt gewerkt aan een opvolger van deze brochure, die najaar 2009 beschikbaar zal komen. Daarbij zal wel op deze mogelijkheid worden gewezen.

5

De aangehaalde rechterlijke uitspraak heeft betrekking op een casus die zich afspeelde in 2005. De situatie rond de afgifte van sofinummers is na die tijd drastisch gewijzigd. De Belastingdienst verstrekt geen sofinummers (nu BSN-nummers) meer aan personen die zich in Nederland vestigen. Dat is sinds november 2007 de taak van de gemeente. De Belastingdienst verstrekt wel een sofinummer aan personen die in Nederland gaan werken – en hier belasting moeten betalen – maar niet zijn ingeschreven bij een Nederlandse gemeente. De uitgifte van deze sofinummers is geconcentreerd op een beperkt aantal belastingkantoren. Bewust is gekozen voor een concentratie van de afgifte van deze nummers, juist om een zorgvuldige beoordeling en verificatie van het identiteitsdocument te kunnen waarborgen. De Belastingdienst neemt hierin zijn verantwoordelijkheid bij de bestrijding van illegale arbeid. Overigens moet een werkgever altijd zelf de identiteit vaststellen aan de hand van een geldig identiteitsdocument.

<sup>1</sup> Uitspraak van 5 augustus 2009, zaaknummer 200808424/1/V6 (LJ-nummer BJ4600).