

Werkinstructie: Omschrijven  
arbeid Werkinstructie: Om  
vermoeden van arbeid Wer  
Omschrijven vermoeden van  
Werkinstructie: Omschrijven  
arbeid Werkinstructie: Omsch  
van arbeid Werkinstructie: C  
vermoeden van arbeid Werki  
Omschrijven vermoeden van  
arbeid Werkinstructie: Omsc  
vermoeden van arbeid Werki  
Omschrijven vermoeden van  
arbeid Werkinstructie: Omsc  
vermoeden van arbeid Werk  
Omschrijven vermoeden van  
Werkinstructie: Omschrijven  
arbeid Werkinstructie: Omsch  
van arbeid Werkinstructie: O  
vermoeden van arbeid Werk  
Omschrijven vermoeden van  
Werkinstructie: Omschrijven



Nederlandse Arbeidsinspectie  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

# Werkinstructie: Omschrijven vermoeden van arbeid

# Inhoudsopgave

Inleiding	3
<b>2</b> Waar gaat het over?	<b>3</b>
<b>3</b> Hoe handel je tijdens de onderzoeksfase?	<b>3</b>
3.1 Verklaring vreemdeling	3
3.2 Dragen van bedrijfskleding	3
3.3 Voorhanden hebben van gereedschappen, materialen, producten	3
3.4 Aanwezigheid in bedrijfsruimte	4
3.5 Even meehelpen	4
3.6 Beschikken over toegangspas, sleutel of administratieve aanwijzingen	4
3.7 Administratieve aanwijzingen	4
3.8 Vreemdeling is eerder al eens werkend aangetroffen	4
3.9 Observatie (voorafgaand aan controle)	4
3.10 Verklaring andere personen	4
3.11 Bedrijfsauto	4
3.12 Handen/kleding/schoeisel	4
<b>4</b> Wanneer maak je een boeterapport op	<b>5</b>
<b>5</b> Relevante wet- en regelgeving	<b>5</b>
<b>6</b> In hoeverre mag je afwijken van deze werkinstructie?	<b>5</b>

## Inleiding

**Bij werkplekbezoeken in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) kunnen inspecteurs personen aantreffen die op dat moment niet daadwerkelijk arbeid verrichten. De inspecteur heeft wellicht toch de overtuiging dat ze arbeid aan het verrichten waren en er sprake is van overtreding van de Wav. In deze werkinstructie lees je wanneer er voldoende redenen en gronden zijn voor nader onderzoek.**

## 2 Waar gaat het over?

Bij werkplekcontroles kan het voorkomen dat je een persoon aantreft in de onderneming, maar dat die op dat moment geen daadwerkelijke arbeid verricht. Bijvoorbeeld omdat er op dat moment geen klanten aanwezig zijn in de onderneming. Je kunt toch het sterke vermoeden hebben dat de aangetroffen persoon tewerkgesteld wordt in de onderneming.

In deze werkinstructie lees je aanwijzingen om de situatie nader te onderzoeken als er sprake is van een vreemdeling waarvoor een tewerkstellingsvergunning vereist is. En je kunt een beoordeling maken of de vreemdeling er (hoogstwaarschijnlijk) wel/niet arbeid verricht.

Als je kunt onderbouwen dat de vreemdeling toch arbeid verricht (heeft) voor de werkgever, dan kun je een boeterapport Wav opmaken.

## 3 Hoe handel je tijdens de onderzoeksfase?

Je hebt na het betreden van de onderneming een vreemdeling aangetroffen waarvan uit feiten en omstandigheden bleek dat hij in de onderneming arbeid aan het verrichten was, maar je hebt de feitelijke arbeid niet waargenomen. Als je het vermoeden kunt concretiseren en voorlopig kunt onderbouwen, dan ga je een (nader) onderzoek instellen.

Hieronder staan diverse aanwijzingen die een argument kunnen zijn voor (nader) onderzoek:

1. De vreemdeling verklaart over zijn aanwezigheid of werkzaamheden;
2. De vreemdeling draagt bedrijfskleding of dezelfde kleding als het aanwezige personeel;
3. De vreemdeling draagt gereedschappen of materialen bij zich die in de onderneming gebruikt worden;
4. De vreemdeling bevindt zich in niet voor het publiek toegankelijke ruimtes van de onderneming;
5. De vreemdeling deelt mede dat hij aan het meehelpen was in de onderneming;
6. De vreemdeling beschikt over een toegangspas voor of sleutel die toegang geeft tot de onderneming;

7. Aanwijzingen of bewijs uit administratieve bescheiden dat de vreemdeling arbeid heeft verricht, bijvoorbeeld klokkaarten, aantekeningen waarop zijn naam voorkomt;
8. De vreemdeling is bij een eerdere controle ook werkend aangetroffen in de onderneming;
9. Bij voorgaande observaties is gezien dat de vreemdeling arbeid (heeft) verricht op deze locatie en/of bij deze werkgever (N.B. dit moet wel deugdelijk beschreven kunnen worden);
10. Een andere aanwezige (of zelfs meer aanwezigen) verklaren dat de vreemdeling arbeid (heeft) verricht in de onderneming;
11. Een mededeling of waarneming dat de vreemdeling met een bedrijfsauto opgehaald is en naar de onderneming gebracht is;
12. De handen, kleding en/of het schoeisel van de vreemdeling is besmeurd met in de onderneming verwerkte grondstoffen, materialen of hulpstoffen.

### 3.1 Verklaring vreemdeling

De aangetroffen vreemdeling kan spontaan iets zeggen over zijn aanwezigheid. Neem die verklaring dan meteen op en laat de vreemdeling daarvoor tekenen. Je kunt de vreemdeling ook om een verklaring van zijn aanwezigheid vragen. Verifieer wel, en neem dat op in de verklaring, of de vreemdeling heeft begrepen wat je hem hebt gevraagd en of hij de taal machtig was (met of zonder tolk). Zo'n verklaring is belangrijk voor de beoordeling of er een boeterapport opgemaakt kan worden:

Waarom was hij daar? Had hij opdracht om daar te zijn? Of had hij dat met iemand afgesproken? Zou hij een vergoeding krijgen? Was hij daar voor het eerst of was hij daar al eerder geweest?

### 3.2 Dragen van bedrijfskleding

Bedrijfskleding wordt normaliter alleen door personeel van de betreffende onderneming gedragen (of door de onderneming ingeleend personeel). Vaak is deze kleding in de 'huiskleuren' en staat er de naam en/of het logo van de onderneming op. Als je ziet dat een vreemdeling bedrijfskleding draagt of dat de vreemdeling kleding draagt die gelijk is aan de kleding die door het personeel gedragen wordt, is dat een aanwijzing dat iemand werkzaamheden verricht voor deze onderneming.

Let op! In sommige bedrijfstakken (bijv. in de vleesverwerking of voedingsbereiding) is het dragen van speciale kleding verplicht vanwege hygiëne-regels. Het dragen van die kleding is dan niet zonder meer een indicatie dat iemand werkzaamheden verricht in de onderneming. Ook bezoekers worden verplicht die kleding te dragen, maar die kan bijv. een afwijkende kleur hebben. *N.B. Personen waarvan zonder meer duidelijk is dat zij als bezoekers in het bedrijf aanwezig zijn, worden ook als zodanig behandeld.*

### 3.3 Voorhanden hebben van gereedschappen, materialen, producten

In veel bedrijven/beroepen is het gebruik van gereedschappen voor de hand liggend, denk aan de slager met mes, timmerman met hamer, metselaar met troffel. Personeel werkzaam in de bouw zal vaak ook kleine materialen als spijkers, schroeven of

touw bij zich dragen. Het is niet gebruikelijk dat bezoekers die zaken bij zich dragen, tenzij ze ter plekke aanwezig zijn om arbeid te verrichten.

### 3.4 Aanwezigheid in bedrijfsruimte

Bedrijven zullen normaliter alleen (ingeleend) personeel toestaan om zich in een bedrijfsruimte te bevinden. In de horeca is het niet gebruikelijk dat bezoekers zich achter de bar of in de keuken bevinden. Dat is werkruimte waar bezoekers niet komen.

Vaak wordt de aanwezigheid van een persoon op die plaatsen beargumenteerd onder verwijzing naar culturele verschillen: 'is in onze cultuur gebruikelijk'. Kijk in zo'n situatie ook of er ander personeel werkzaam is. Als er behalve de 'helper' geen personeel in de keuken bezigt is terwijl er gebakken en gekookt wordt op het fornuis, dan is dat op zijn minst opmerkelijk. Regelmatig wordt verklaard dat iemand even een eigen maaltijd voor zichzelf aan het bereiden is. Kijk derhalve ook goed naar:

- de hoeveelheid voedsel die bereid wordt;
- wat gebeurt er vervolgens met het eten (wordt het bijvoorbeeld ingepakt);
- staat het gerecht op de menukaart;
- werkt er nog iemand anders aan dat gerecht;
- zijn er op dat moment klanten;
- etc.

Beschrijf de aangetroffen situatie zo uitgebreid mogelijk in het rapport.

### 3.5 Even meehelpen

Werkgevers willen het soms doen voorkomen dat personen (zelfs ongevraagd) gaan helpen bij grote drukte in de zaak of dat zij een persoon toegestaan hebben om voor zichzelf wat eten te maken. Daarbij wordt verwezen naar eigen (allochtone) cultuur. Zie ook het vorige punt.

### 3.6 Beschikken over toegangspas, sleutel of administratieve aanwijzingen

Bedrijven verstrekken toegangspassen of sleutels die toegang geven tot het bedrijf of een bedrijfsruimte aan personeel. Het is niet gebruikelijk dat bezoekers vrije toegang hebben tot die ruimtes. Als je dus iemand aantreft die de beschikking heeft over zo'n toegangspas of sleutel dan is dat (behoudens gevallen van diefstal en vermissing) een indicatie dat de ondernemer de betreffende persoon (vrije) toegang tot de onderneming heeft gegeven. Vraag de vreemdeling hoe hij aan deze pas of sleutel gekomen is.

### 3.7 Administratieve aanwijzingen

Als er klokkaarten (tijdregistratie) gebruikt worden, kijk dan voor wie er allemaal zo'n kaart voorhanden is. Komt de naam van een aangetroffen vreemdeling hierop voor? Hetzelfde geldt als er productielijstjes (stukproductie) bijgehouden worden.

Ook briefjes op een prikbord/mededelingenbord met namen van personeel en telefoonnummers kan, in combinatie met andere

beschreven factoren, aanleiding zijn voor nader onderzoek en het opmaken van een boeterapport.

In de administratie van de onderneming kunnen boekingen of boekingsstukken zitten die verwijzen naar personeelsleden of mensen die betaald worden door de onderneming. Kijk ook naar kasbetalingen en kwitanties: wie wordt waarom betaald?

### 3.8 Vreemdeling is eerder al eens werkend aangetroffen

Bij een controle tref je een persoon aan die beweert niet aan het werk te zijn. Ook bij een vorig bezoek aan deze onderneming is hij werkend aangetroffen. Daarmee is het zeer wel mogelijk dat betrokkene nog steeds werkzaam is voor de onderneming.

### 3.9 Observatie (voorafgaand aan controle)

Bij de voorbereiding van de controle kan de locatie al geobserveerd worden. Daarbij kunnen ook werkzame personen waargenomen worden en kunnen (oppervlakkige) kenmerken van deze personen vastgelegd worden. Deze waarnemingen kunnen gecombineerd worden met de waarnemingen van de werkplekcontrole als aangetroffen personen refereren aan het feit dat ze pas de 1<sup>e</sup> keer ter plaatse zijn. Zie voor specifieke voorobservaties in de horeca en detailhandel de [Werkinstructie Voorobservatie in Horeca- en Detailhandelsondernemingen](#).

### 3.10 Verklaring andere personen

Bij het horen van werknemers mag je ook vragen stellen over de taakverdeling bij de werkzaamheden en met wie samengewerkt wordt in de onderneming (en ook hoe lang dat al zo is). Dit kan belangrijke informatie opleveren voor een juiste beoordeling van de situatie in de onderneming en bewijs leveren over de illegale tewerkstelling. Andere aanwezige personen (bezoekers?) kunnen ook iets zeggen over door wie ze te woord gestaan zijn in de onderneming of wat ze gezien hebben.

### 3.11 Bedrijfsauto

Vervoer naar de onderneming met een bedrijfsauto (als passagier of bestuurder) kan een aanwijzing opleveren voor de tewerkstelling door de onderneming. Als er een indicatie is van vervoer door of vanwege de werkgever, vraag dan hoe dat geregeld is, of er voor betaald wordt etc. Ook het gebruik (mogen) maken van een bedrijfsauto geeft een indicatie voor een relatie met de betreffende onderneming/werkgever.

### 3.12 Handen/kleding/schoeisel

De werkomstandigheden in de onderneming kunnen leiden tot het besmeuren van lijf, kleding en schoeisel. Denk aan vuile handen bij het werken in de tuinbouw, of het meel aan de handen van de bakker, de kalk aan de schoenen van de stukadoor. Als je dit ziet, beschrijf dat dan goed in je boeterapport, zodat duidelijk is dat het bijv. geen toevallige vlek op de kleding is. Maar juist dat het een gevolg is van de werkzaamheden van de vreemdeling.

## 4 Wanneer maak je een boeterapport op

Wanneer op basis van de aanwijzingen illegale tewerkstelling onderbouwd kan worden, dan kun je een boeterapport opstellen. De controlebevindingen moeten zeer zorgvuldig, nauwkeurig en liefst uitgebreid in het boeterapport beschreven moeten worden.

Een aangetroffen vreemdeling, waarvan de arbeid niet daadwerkelijk is waargenomen, moet tijdens het verhoor goed bevraagd worden met betrekking tot hun verklaring voor jouw bevindingen en waarnemingen. Doorvragen is essentieel, je hebt immers geen waarneming van de arbeid.

## 5 Relevante wet- en regelgeving

### Algemene wet bestuursrecht

Artikel 5:16 en 5:20 Awb

### Wetboek van Strafrecht

Artikel 184 WvSr.

### Jurisprudentie

In de praktijk is het al vaker voorgekomen dat vermoedens van arbeid leidden tot het opmaken van een boeterapport voor overtreding van de Wav. Ook rechtbanken en de Raad van State hebben al geoordeeld over situaties waarbij het bewijs van de overtreding (mede) kwam uit de in deze werkinstructie beschreven omstandigheden. Als voorbeeld worden enkele uitspraken samengevat weergegeven.

#### *Rechtbank Alkmaar, 26 januari 2012*

Twee Chinese vreemdelingen zijn tijdens de werkplekcontrole in de onderneming aangetroffen: een vreemdeling zat verstopt in een voormalige doucheruimte, de ander stond op een buitenplaatsje achter een deur. Er is niet waargenomen dat de vreemdelingen arbeid verrichtten. Ten aanzien van vreemdeling A is voldoende grond voor de conclusie dat hij ten behoeve van de onderneming arbeid heeft verricht: hij heeft zelf verklaard dat hij werkzaamheden heeft verricht bestaande uit afwassen, groente snijden, bakken en schoonmaken en dat hij ten tijde van de controle rode paprika aan het snijden was. Een van de vennoten heeft dit in zijn verklaring bevestigd. Ten aanzien van de vreemdeling B kan geen arbeid worden vastgesteld. Hij is niet werkend aangetroffen, heeft verklaard dat hij op bezoek was, op een van de vennoten wachtte en buiten op het plaatsje was om een sigaret te roken. Vreemdeling A heeft weliswaar verklaard vreemdeling B te kennen en samen met hem te hebben gewerkt, maar dit tast de aannemelijkheid van de verklaring van vreemdeling B niet aan, omdat deze nimmer heeft ontkend ooit voor de onderneming (met twv) te hebben gewerkt. Vreemdeling A heeft ook niet verklaard dat vreemdeling B ten tijde van de controle aan het werk was. De omstandigheid dat buiten een schort lag dat, net als vreemdeling B, nog niet helemaal natgeregend was, is onvoldoende bewijs,

omdat vreemdeling B dit schort niet droeg en hiermee niet is aangetoond dat hij die dag heeft gedragen en werkzaamheden in de keuken van de onderneming heeft verricht. De bewijsvoering ten aanzien van vreemdeling B slaagt niet.

#### *Rechtbank Maastricht, 29 juli 2014*

Vreemdeling is in massagesalon aangetroffen terwijl ze aan een laptop zat te werken. Zij heeft de inspecteurs binnengelaten, het woord "massage" gezegd en met haar arm gewezen richting de massageruimtes. Gebleken is dat Sun haar handtas in (defecte) koelkast had staan. Eiseres heeft gesteld dat Sun een goede bekende en een klant van eiseres was. Sun was bij de binnenkomst van de inspecteurs slechts behulpzaam door hen naar de massagevertrekken te verwijzen en als vaste klant was het gebruikelijk dat Sun haar tas in de (defecte) koelkast legde. De rechtbank overweegt dat de feiten, zijnde de aanwezigheid van Sun, werkend aan een laptop, als enige op dat moment in de onderneming, het binnenlaten van de beide inspecteurs en de doorverwijzing naar de massageruimtes, op meer dan het enkel behulpzaam zijn duiden. Verweerder kon derhalve tot het door hem ingenomen standpunt komen, waarbij de boete - naar het oordeel van de rechtbank terecht, omdat structurele arbeid niet uit de feiten kan worden afgeleid - is verminderd met 50%.

### Besluit MT AMF

Het MT AMF heeft een besluit genomen met betrekking tot werknemers aan wie door de inspecteurs inlichtingen worden gevraagd over (andere) werknemers of over andere aangelegenheden aangaande de werkzaamheden en die weigerachtig zijn. *Er is besloten dat van deze werknemers in beginsel deze inlichtingen niet zullen worden gevorderd. Het is evident dat het belang van de werknemer tot behoud van zijn werk en goede werkrelatie de voorkeur heeft boven het belang dat de inspecteurs nastreven.*

Dit geldt niet als het om een werknemer gaat die een leidinggevende functie heeft in de onderneming (bijvoorbeeld een bedrijfsleider). Als de leidinggevende werknemer weigerachtig is, worden de inlichtingen op basis van artikel 5:16 en 5:20 Awb van hem gevorderd. Wanneer niet wordt voldaan aan deze vordering, wordt over gegaan tot aanhouding van de weigerachtige leidinggevende werknemer en wordt proces-verbaal opgemaakt voor overtreding van artikel 184 van het Wetboek van Strafrecht.

## 6 In hoeverre mag je afwijken van deze werkinstructie?

Je mag alleen afwijken van deze werkinstructie als deze afwijking is vastgelegd in een programmaplan/projectplan.

Deze brochure is een uitgave van:

**Nederlandse Arbeidsinspectie**

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag

T 0800 51 51

Juni 2024