

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	1
§ 1. Inleiding	2
§ 2. De bestuurlijke Boete	2
§ 3. Wettelijke basis	3
§ 4. De verplichtingen in artikel 15b, tweede lid	3
§ 5. Gevolgen van niet voldoen aan de inlichtingen- en inschrijvingsverplichting	3
§ 6. Categorieën van overtredingen	4
§ 6.1 Categorie A: Inschrijvingsformulier niet volledig/naar waarheid ingevuld	4
§ 6.2 Categorie B: Niet-tijdig ingeschreven	5
§ 6.3 Categorie C: Nimmer ingeschreven	5
§ 7. Basisboetebedrag	5
§ 8. Afstemming van de bestuurlijke boete	5
§ 8.1 Evenredigheidsbeginsel	5
§ 8.2 De mate van verwijtbaarheid	6
§ 8.3 Draagkracht	7
§ 9. Hoogte boetebedragen	8
§ 10. Procedure bij het opleggen van een bestuurlijke boete	
§ 10.1 De overtreder	11
§ 10.2 Waarschuwen voor bestuurlijke boete	11
§ 10.3 Dossiervorming	11
§ 10.4 De medewerkers van de Bank en hun bevoegdheden	12
§ 10.5 Het advies van het Hoofd SOVA	12
§ 10.6 Procedure na constatering van een overtreding	13
§ 11. Geen boeteoplegging	14
§ 12. De boetebeschikking	14
§ 13. Innen en invorderen boetebedrag	15
§ 14. Beroep en verzet	15
§ 15. Ten onrechte opgelegde boete	16

§ 1. Inleiding

Om gebruik te maken van de wettelijke aanspraken op grond van de Landsverordening Ziekteverzekering en Landsverordening Ongevallenverzekering, dient de werknemer ingeschreven te zijn bij de Sociale Verzekeringsbank van Aruba (verder aangeduid als de Bank). Indien de werkgever zijn werknemer niet in staat stelt zich in te schrijven bij de bank dan onthoudt de werkgever de werknemer diens bescherming die met deze landsverordeningen wordt beoogd en de werkgever ontduikt premiebetaling.

De regering heeft besloten om sociale verzekeringsfraude bij de werknemersverzekeringen krachtiger aan te pakken, onder meer door de inschrijvings- en inlichtingenverplichting van de werkgever ten aanzien van zijn werknemers aan te scherpen en de introductie van een bestuurlijke boete bij overtreding van deze wettelijke verplichtingen. Deze maatregelen stellen de Bank in staat tot gerichte aanpak van zwart werken en daarmee samenhangende fraude.

Als de Bank een overtreding constateert, maakt zij een afweging hoe zij zal optreden door middel van de oplegging van een boete, bedoeld in artikel 14d van de Landsverordening Ziekteverzekering en de Landsverordening Ongevallenverzekering. Met dit beleid wordt uiteindelijk beoogd dat de werkgever voldoet aan zijn wettelijke plicht tot verstrekking van inlichtingen en inschrijving van in zijn dienst getreden werknemers en dat de werkgever premie betaalt.

Dit beleid stelt richtlijnen vast die worden gehanteerd bij de oplegging van een bestuurlijke boete, zoals bedoeld in paragraaf 11 van de Landsverordening Ziekteverzekering en Landsverordening Ongevallenverzekering. Deze richtlijnen bepalen onder meer wanneer een bestuurlijke boete kan worden opgelegd, wie de bestuurlijke boete oplegt, hoe de bestuurlijke boete wordt opgelegd, wanneer de bestuurlijke boete vervalt en de grondslagen voor de vaststelling van de hoogte van de bestuurlijke boete. Deze richtlijnen hebben als doelstelling om in de uitvoeringspraktijk te komen tot een evenredige boeteoplegging.

§ 2. De bestuurlijke boete

Een bestuurlijke boete kan alleen worden opgelegd, wanneer daarvoor een wettelijke basis is. De bestuurlijke boete wordt beschouwd als een strafrechtelijke sanctie in de zin van artikel 6 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Met als gevolg dat de betrokkene een bijzondere rechtsbescherming geniet: op grond van het vermoeden van onschuld heeft hij een zwijgrecht nadat een verdenking is gerezen, het bestuursorgaan moet op dit zwijgrecht wijzen en dubbele bestraffing (bestuurlijk en strafrechtelijk) is uitgesloten.

Het bestuursorgaan moet bij het opleggen en toetsen van de bestuurlijke boete in het individuele geval vol toetsen aan het evenredigheidsbeginsel. De hoogte van de bestuurlijke boete moet worden afgestemd op de ernst van de overtreding en de mate waarin zij aan de overtreder kan worden verweten, waarbij zo nodig rekening moet worden gehouden met de omstandigheden van het geval. Ook kan geen hogere bestuurlijke boete worden opgelegd dan de maximale geldboete die de strafrechter kan opleggen op grond van artikel 15, eerste en tweede lid, van de Landsverordening Ziekteverzekering en Landsverordening Ongevallenverzekering, te weten een geldboete van de derde categorie (AWG. 10.000,-).

§ 3. Wettelijke basis

De wettelijke basis voor de op 1 juli 2016 ingevoerde bestuurlijke boete is artikel 14d, eerste lid van de Landsverordening Ziekteverzekering en Landsverordening Ongevallenverzekering.

Dit artikel luidt:

“Ter zake van:

- a. het niet of niet tijdig nakomen van de verplichtingen gesteld in artikel 15b, tweede lid,*
- b. de uit de gegevens van de bank gedane constatering dat een arbeider dan wel een gewezen arbeider nimmer ingeschreven is geweest, wordt aan de overtreder een bestuurlijke boete opgelegd van ten hoogste Afl. 500.000,-.”*

De bank heeft de plicht tot oplegging van een bestuurlijke boete wanneer de verplichtingen gesteld in artikel 15b, tweede lid niet of niet tijdig worden nagekomen en in het geval dat de bank constateert dat een (gewezen) arbeider nooit ingeschreven is geweest.

§ 4. De verplichtingen in artikel 15b, tweede lid

Artikel 15b, tweede lid bepaalt:

“2. De werkgever verstrekt aan de arbeider een naar waarheid volledig ingevuld inschrijvingsformulier en stelt de arbeider in staat om zich voor of op de eerste werkdag gedurende werktijd bij de Bank in te schrijven.”

Artikel 15b lid 2 vereist dat de werkgever:

- een volledig ingevuld inschrijvingsformulier aan de arbeider verstrekt;
- het inschrijvingsformulier naar waarheid invult;
- zich inspant opdat de arbeider zich vóór of op de eerste werkdag bij de Bank inschrijft.

De werkgever heeft dus op grond van dit artikel een wettelijke inlichtingenverplichting en inschrijvingsverplichting.

Wanneer een onderneming één of meer werknemers in dienst heeft, is de werkgever verplicht om zijn onderneming en de al in dienst getreden werknemers in te schrijven bij de Afdeling Premieheffing van de Bank. Bij een reeds ingeschreven onderneming is de werkgever verplicht om alle werknemers die naderhand in dienst treden te doen inschrijven. De werknemer dient zich bij de Afdeling Premieheffing in te schrijven:

- bij het aangaan van een dienstverband met een werkgever (eerste inschrijving)
- bij het opnieuw in dienst treden bij dezelfde werkgever;
- telkens wanneer hij van werkgever verandert.

Op de website van de Bank www.svbaruba.org is alle informatie te vinden over de inschrijvingsprocedure voor zowel de werkgever als de werknemer

§ 5. Gevolgen van niet voldoen aan de inlichtingen- en inschrijvingsverplichting

Door middel van de Landsverordeningen Ziekteverzekering en Ongevallenverzekering wordt beoogd om de arbeider gedurende zijn arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ziekte of een hem overkomen bedrijfsongeval een tegemoetkoming te garanderen. Indien een werknemer niet is

ingeschreven bij de Bank kan dit ernstige en/of negatieve gevolgen hebben voor zowel de werknemer, de werkgever als de samenleving.

De niet-ingeschreven werknemer wordt niet als arbeider in de zin van de Landsverordeningen Ziekteverzekering en Ongevallenverzekering beschouwd. De werknemer kan dan aan die landsverordeningen geen rechten ontlennen. Dit betekent dat hij, ingeval van ziekte, geen ziekengeld kan ontvangen en ingeval van een bedrijfsongeval, geen ongevallengeld. Dit kan leiden tot grote financiële problemen voor de arbeider.

De werkgever die niet aan de inlichtingen- en inschrijvingsvoorschriften voldoet, om dientengevolge geen premie te hoeven betalen, riskeert dat bij ontdekking van de overtreding hij alsnog een naheffingsaanslag en een hoge boete krijgt opgelegd.

Werkgevers die geen sociale premies afdragen, dragen niet bij aan de sociale verzekeringsfondsen, wat in financiële tekorten voor de fondsen kan resulteren. Hierdoor wordt door de groep werkgevers die zich niet aan hun wettelijke verplichtingen houden een onevenredige grote druk gelegd op de groep werkgevers die zich wel aan de wet houden en op de solidariteit in de sociale zekerheid. Daarnaast kan de arbeider die in financiële problemen raakt een last worden voor de samenleving.

§ 6. Categorieën van overtredingen

§ 6.1 Categorie A: Inschrijvingsformulier niet volledig/naar waarheid ingevuld

De arbeider die bij de Afdeling Premieheffing van de Bank komt inschrijven, dient een door zijn werkgever volledig en naar waarheid ingevuld inschrijvingsformulier, die tevens ondertekend is door de werkgever te overleggen. Daarbij moet de arbeider zich identificeren met een geldig identiteitsbewijs. De Premieheffing medewerker controleert samen met de arbeider of het inschrijvingsformulier volledig is ingevuld en of de werkgever het inschrijvingsformulier heeft ondertekend. De medewerker vraagt de arbeider of de ingevulde gegevens juist zijn.

Als alle gegevens volledig zijn ingevuld wordt het inschrijvingsformulier gestempeld en wordt dit getekend door de Premieheffing medewerker. De werknemer krijgt twee afschriften van deze formulier getekend en gestempeld, waarvan één bestemd is voor zijn werkgever en de ander voor de werknemer. Dit is het bewijs dat de werknemer ingeschreven staat bij de Bank. De werkgever is verantwoordelijk voor het opeisen van de door de Bank afgegeven getekend en gestempeld duplicaat.

A1. Indien op de dag dat de arbeider is komen inschrijven wordt geconstateerd dat het inschrijvingsformulier niet volledig is ingevuld door de werkgever, dan geeft de medewerker van de Bank het formulier terug aan de werknemer om dit alsnog te laten herstellen door zijn werkgever. Dit neemt niet weg dat ingeval de arbeider daardoor niet of niet tijdig inschrijft de werkgever een andere overtreding riskeert.

A2.1 Wanneer op de dag van inschrijving van de arbeider de medewerker Premieheffing een redelijk vermoeden heeft dat het inschrijvingsformulier niet naar waarheid is ingevuld door de werkgever, dan schrijft de medewerker van de Bank de arbeider in en doet het inschrijvingsformulier met zijn bevindingen aan de Chef Premieheffing toekomen. De Chef doet onmiddellijk een vooronderzoek instellen. Zij kan de werknemer verzoeken om een kopie van de arbeidsovereenkomst en eventuele salarisslip. Indien de Chef een redelijk vermoeden heeft dat inderdaad sprake is van een overtreding

door de werkgever van de categorie A2.1 verwijst de Chef zo nodig de zaak door naar de Afdeling Externe Controle voor verder onderzoek.

A2.2. Als bij een achteraf door de Bank gehouden handhavingscontrole geconstateerd wordt dat de gegevens op een eerder ingediende inschrijvingsformulier niet naar waarheid zijn ingevuld door de werkgever, dan is er sprake van een langer voortdurende overtreding en wordt de procedure voor het opleggen van een bestuurlijke boete voor een overtreding van de categorie A2.2 ingezet.

§ 6.2 Categorie B: Niet-tijdig ingeschreven

Op het aan de arbeider verstrekte inschrijvingsformulier, bij het gedeelte gegevens werknemer, dient de werkgever de datum aanvang dienstverband in te vullen. Aan de hand van deze gegevens wordt door de Bank gecontroleerd of de arbeider tijdig is ingeschreven. Wanneer de werknemer *na* de datum van zijn indiensttreding bij de Bank wordt ingeschreven, wordt dit beschouwd als een niet tijdige inschrijving en valt onder de categorie overtreding B.

§ 6.3 Categorie C: Nimmer ingeschreven

Als bij een controle door de Bank geconstateerd wordt dat een werkgever één of meer arbeiders in dienst heeft of heeft gehad, die nimmer bij de Bank werden ingeschreven, dan is er sprake van een overtreding van de Categorie C.

§ 7. Basisboetebedrag

De SVb hanteert voor elke categorie van overtreding, naarmate de duur van de overtreding, een basisboetebedrag. Het rekenen met een basisboetebedrag is met name van betekenis voor het berekenen van de boete bij recidive. Er is sprake van recidive wanneer binnen vijf jaar de overtreder een vergelijkbare overtreding pleegt als de overtreding waarvoor hij eerder een bestuurlijke boete kreeg opgelegd. Overtredingen die nog vóór het inwerking treden van dit beleid hebben gespeeld, worden niet toegerekend. Dit biedt de werkgever de mogelijkheid om met ingang van de introductie van dit beleid met een schone lei te beginnen. Bij recidive is het boetebedrag 200% van het basisboetebedrag voor elke afzonderlijke overtreding. Daarnaast is een basisboetebedrag van belang voor situaties waarin de betrokkene verschillende overtredingen pleegt. In deze samenloopgevallen worden de basisboetebedragen van de verschillende overtredingen bij elkaar opgeteld.

§ 8. Afstemming van de bestuurlijke boete

§ 8.1 Evenredigheidsbeginsel

De bestuurlijke boete die in een concreet geval wordt opgelegd, moet proportioneel zijn ten opzichte van de overtreding die is begaan. Deze toetsing op grond van het evenredigheidsbeginsel volgt uit artikel 6 van het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens, 'proportionality of the sanction'.

De landsverordeningen schrijven niet exact voor hoe hoog de bestuurlijke boete in een concreet geval moet zijn, maar geven slechts een maximum van AWG. 500.000,-. Derhalve zal de bank bij iedere concrete overtreding moeten beoordelen, welk boetebedrag passend is. In de evenredigheidsbeoordeling spelen de volgende elementen een rol: de ernst van de overtreding, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden waaronder de overtreding is gepleegd. Ook voor

recidive geldt dat er een evenredigheidsbeoordeling moet plaatsvinden. Het hanteren van een percentage is een middel om tot een evenredig boetebedrag te komen. De percentages zijn gekoppeld aan categorieën van verwijtbaarheid, overgenomen uit de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (Centrale Raad van Beroep van 24 november 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:3754).

§ 8.2 De mate van verwijtbaarheid

De bestuurlijke boete dient te worden afgestemd op de mate van verwijtbaarheid. Bij de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid spelen de volgende aspecten een rol. Het onderscheid tussen objectieve en subjectieve verwijtbaarheid. Bij objectieve verwijtbaarheid staat het handelen of het nalaten centraal. Een handeling is objectief verwijtbaar wanneer de overtreding is begaan. Hierbij gaat het om hetgeen feitelijk wel of niet is gebeurd. Bij beoordeling van de subjectieve verwijtbaarheid staat het subject, de betrokkene, centraal. Daarbij hoort in ieder geval de vraag in hoeverre betrokkene wist, dan wel had kunnen weten, dat hij met zijn handeling de norm overtrad. Daarnaast kunnen ook andere, de persoon betreffende omstandigheden bestaan die van invloed zijn op de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid. De aanwezigheid van opzet of grove schuld dient te worden gesteld en bewezen door de bank. De stelplicht en bewijslast van omstandigheden die aanleiding kunnen geven voor verlaging van de bestuurlijke boete rust op betrokkene.

Opzet

De maximale graad van verwijtbaarheid wordt gevormd door het opzettelijk overtreden van de inschrijvingsverplichting en/of de inlichtingenverplichting. Van opzet is sprake wanneer het gaat om het willens en wetens handelen of nalaten, wat ertoe heeft geleid dat ten onrechte de arbeider niet verzekerd is of is geweest en/of dat ten onrechte geen of minder premie is betaald. Onder opzet wordt mede verstaan voorwaardelijk opzet. Bij voorwaardelijk opzet gaat het om het willens en wetens aanvaarden van de aanmerkelijke kans dat een handelen of nalaten tot gevolg heeft dat de inschrijvingsverplichting en/of inlichtingenverplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen. Bij de beoordeling van de mate waarin het handelen of nalaten aan de betrokkene kan worden verweten, kan de volgende criteria leiden tot opzet: betrokkene heeft al dan niet in het kader van een handhavingsonderzoek, zelf aangegeven en toegegeven, dat hij de inschrijvingsverplichting en/of inlichtingenverplichting niet is nagekomen om (meer) premiebetaling te voorkomen. Alleen als opzet door de Bank is aangetoond wordt een bestuurlijke boete van 100% van het basisboetebedrag opgelegd.

Grove schuld

Grove schuld is aan de orde wanneer sprake is van een ernstige, aan opzet grenzende, mate van nalatigheid, waardoor ten onrechte de arbeider niet verzekerd is of is geweest en/of dat ten onrechte geen of minder premie is betaald. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om ernstige nalatigheid, ernstige onzorgvuldigheid, ernstige onachtzaamheid of ernstige roekeloosheid met als gevolg dat de inschrijvingsverplichting en/of de inlichtingenverplichting niet of niet behoorlijk is nageleefd. Voor de kwalificatie grove schuld is het niet noodzakelijk dat de betrokkene zich er daadwerkelijk van bewust is dat hij een fout begaat, maar is het echter wel nodig dat hij zich op basis van feiten en omstandigheden bewust had moeten zijn van die fout. Met andere woorden, als de betrokkene oplettender was geweest, dan had hij de fout wel opgemerkt.

Bij de beoordeling van de mate waarin de gedraging aan de betrokkene kan worden verweten, kan de volgende criteria leiden tot grove schuld: er is sprake van een samenloop van omstandigheden die elk op zich niet, maar in hun onderlinge samenhang beschouwd wel leiden tot grove schuld.

Wanneer grove schuld is aangetoond wordt een bestuurlijke boete van 75% van het basisboetebedrag opgelegd.

Normale of verminderde verwijtbaarheid

Als er geen sprake is van opzet of grove schuld beoordeelt de Bank of er sprake is van normale verwijtbaarheid dan wel van verminderde verwijtbaarheid.

Bij de beoordeling van de mate waarin de gedraging aan de betrokkene kan worden verweten, leiden de volgende criteria tot het aannemen van verminderde verwijtbaarheid:

- a. betrokkene verkeerde in onvoorziene en ongewenste omstandigheden;
- b. betrokkene verstrekt uit eigen beweging de juiste inlichtingen, voordat de overtreding is geconstateerd. De termijn waarbinnen betrokkene dit doet is van invloed op de sanctionering. Er is geen sprake van uit eigen beweging melden, wanneer betrokkene deze inlichtingen heeft verstrekt in het kader van toezicht op de naleving van de inlichtingen- en/of inschrijvingsverplichting.;
- c. de duur van de overtreding is mede te wijten aan de bank;
- d. samenloop van omstandigheden, die op zichzelf niet, maar in hun onderlinge samenhang beschouwd wel leiden tot verminderde verwijtbaarheid.

Het uitgangspunt bij de boeteoplegging is in geval van normale verwijtbaarheid een bestuurlijke boete van 50% van het basisboetebedrag en bij verminderde verwijtbaarheid een bestuurlijke boete van 25% van het basisboetebedrag.

§ 8.3 Draagkracht

Bij boeteoplegging vergewist de Bank zich ervan dat de bestuurlijke boete, mede gelet op de draagkracht van betrokkene, geen onevenredige gevolgen heeft. De Bank geeft op de volgende wijze uitvoering aan afstemming van de bestuurlijke boete op de draagkracht van betrokkene. Wanneer het aannemelijk is dat betrokkene de voorgenomen bestuurlijke boete niet kan betalen, wordt door de Afdeling Invordering van de Bank een betalingscapaciteitsonderzoek gedaan. Voor dit onderzoek rust op betrokkene de verplichting om inzicht te geven in zijn financiële situatie. Aan de hand van het betalingscapaciteitsonderzoek wordt een aflossingscapaciteit per maand vastgesteld. De beoordeling van de financiële positie van betrokkene heeft betrekking op het tijdstip van het besluit tot oplegging van de bestuurlijke boete.

Om tot een evenredige bestuurlijke boete te komen wordt de bestuurlijke boete verlaagd naar een bedrag dat betrokkene, gelet op diens draagkracht, binnen een redelijke termijn zou kunnen voldoen. De Bank ziet aanleiding, mede gelet op wat in artikel 1:56 van het Wetboek van Strafrecht van Aruba is bepaald omtrent betalingen van geldboeten in termijnen en het daarbij in aanmerking te nemen maximale tijdvak, deze grens te leggen bij twee jaar. Er bestaat in ieder geval aanleiding tot verlaging van de bestuurlijke boete in verband met draagkracht indien betrokkene, op grond van de vastgestelde aflossingscapaciteit en zijn vermogen, de gelet op zijn mate van verwijtbaarheid voorgenomen bestuurlijke boete, niet binnen 24 maanden zou kunnen betalen.

Gefixeerde minimale bestuurlijke boete

Wanneer de Bank heeft vastgesteld dat betrokkene geen aflossingscapaciteit heeft of de aflossingscapaciteit per maand zodanig gering is dat het rekenen met dat bedrag een kruimelboete als uitkomst heeft, legt de Bank een gefixeerde bestuurlijke boete op.

De Bank hanteert voor deze gevallen van verminderde draagkracht een minimaal percentage van 5% van het basisboetebedrag. De Bank acht dit een passend en geboden percentage in deze situaties. Indien de bank volstaat met een lager boetebedrag, of ervoor zou kiezen om af te zien van boeteoplegging, zou dit betekenen dat er geen enkele sanctie meer staat op het overtreden van de inschrijvingsverplichting en/of inlichtingenverplichting. Een lagere bestuurlijke boete verliest het sanctionerende karakter en kan in die zin ook als onevenredig worden beschouwd.

§ 9. Hoogte boetebedragen

Alhoewel op grond van de landsverordeningen Ziekteverzekering en Ongevallenverzekering een boete tot maximaal AWG. 500.000,- kan worden opgelegd en de Bank de bevoegdheid heeft gekregen om forse boetes op te leggen, zal de bank bij de introductie van dit Boetebeleid geen erg hoge boetebedragen vaststellen. Mocht in de toekomst blijken dat de boetebedragen onvoldoende afschrikkende werking hebben dan kan de Bank alsnog overgaan tot verhoging van de boetebedragen. In samenhang beschouwd, zijn per categorie de basisboetebedragen, de boetepercentages naar mate van verwijtbaarheid en de minimale boetebedragen bij verminderde draagkracht op grond van de landsverordeningen Ziekteverzekering en Ongevallenverzekering en het SVb-beleid, als volgt:

Categorie A: Inschrijvingsformulier niet volledig/naar waarheid ingevuld

Categorie A Inschrijvingsformulier	Frequentie overtreding	Constatering van overtreding	Soort maatregel	Boetebedrag bij overtreding inlichtingenverplichting per arbeider	Percentage van het boetebedrag bij Opzet 100%	Percentage van het boetebedrag bij Grove schuld 75%	Percentage van het boetebedrag bij normale Verwijtbaarheid 50%	Percentage van het boetebedrag bij verminderde verwijtbaarheid 25%	Verminderde draagkracht minimaal 5% van het boetebedrag
A1. niet volledig ingevuld		Bij inschrijving arbeider	Teruggave inschrijf- formulier						
A2.1 niet naar waarheid ingevuld	1 ^{ste} maal	Bij inschrijving arbeider	- Boete	AWG. 500,-	AWG. 500,-	AWG. 375,-	AWG. 250,-	AWG. 125,-	AWG. 25,-
	Elke herhaling binnen 5 jaar (recidive)	Bij inschrijving arbeider	- Boete	AWG. 1.000,-	AWG. 1.000,-	AWG. 750,-	AWG. 500,-	AWG. 250,-	AWG. 50,-
A2.2 niet naar waarheid ingevuld	1 ^{ste} maal	Tijdens controle bij 1 of meer arbeiders	Boete	AWG. 2.500,-	AWG. 2.500,-	AWG. 1.875,-	AWG. 1.250,-	AWG. 625,-	AWG. 125,-
	Elke herhaling binnen 5 jaar (recidive)	Tijdens controle bij 1 of meer arbeiders	Boete	AWG. 5.000,-	AWG. 5.000,-	AWG. 3.750,-	AWG. 2.500,-	AWG. 1.250,-	AWG. 250,-

Categorie B: Arbeider niet-tijdig ingeschreven

B. Categorie Arbeider niet-tijdig ingeschreven	Frequentie overtreding	Inschrijving na indiensttreding van de arbeider	Soort maatregel	Boetebedrag per niet-tijdig ingeschreven arbeider	Percentage van het boetebedrag bij Opzet 100%	Percentage van het boetebedrag bij Grove schuld 75%	Percentage van het boetebedrag bij normale verwijtbaarheid 50%	Percentage van het boetebedrag bij verminderde verwijtbaarheid 25%	Verminderde draagkracht minimaal 5% van het boetebedrag
	1 ^{ste} maal	Binnen 6 weken van 1 of meer arbeiders	Boete	AWG. 500,-	AWG. 500,-	AWG. 375,-	AWG. 250,-	AWG. 125,-	AWG. 25,-
	1 ^{ste} maal	Binnen 1 Jaar van 1 of meer arbeiders	Boete	AWG. 1.000,-	AWG. 1.000,-	AWG. 750,-	AWG. 500,-	AWG. 250,-	AWG. 50,-
	1 ^{ste} maal	Na 1 jaar van 1 of meer arbeiders	Boete	AWG. 1.500,-	AWG. 1.500,-	AWG. 1.125,-	AWG. 750,-	AWG. 375,-	AWG. 75,-
	Elke herhaling binnen 5 jaar (recidive)	Van 1 of meer arbeiders	Boete	AWG. 3.000,-	AWG. 3.000,-	AWG. 2.250,-	AWG. 1.500,-	AWG. 750,-	AWG. 150,-

Categorie C: Arbeider nimmer ingeschreven

C. Categorie Arbeider nimmer ingeschreven	Frequentie overtreding	Constatering na Indiensttreding van de arbeider	Soort maatregel	Boetebedrag per niet ingeschreven arbeider	Percentage van het boetebedrag bij Opzet 100%	Percentage van het boetebedrag bij Grove schuld 75%	Percentage van het boetebedrag bij normale Verwijtbaarheid 50%	Percentage van het boetebedrag bij verminderde verwijtbaarheid 25%	Verminderde draagkracht minimaal 5% van het boetebedrag
	1 ^{ste} maal	Binnen 6 weken van 1 of meer werknemers	Boete	AWG. 750,-	AWG. 750,-	AWG. 562,50	AWG. 375,-	AWG. 187,50	AWG. 37,50
	1 ^{ste} maal	Binnen 1 jaar van 1 of meer arbeiders	Boete	AWG. 1.500,-	AWG. 1.500,-	AWG. 1.125,-	AWG. 750,-	AWG. 375,-	AWG. 75,-
	1 ^{ste} maal	Na 1 jaar van 1 of meer arbeiders	Boete	AWG. 2.500,-	AWG. 2.500,-	AWG. 1.875,-	AWG. 1.250,-	AWG. 625,-	AWG. 125,-
	Elke herhaling binnen 5 jaar (recidive)	van 1 of meer arbeiders	Boete	AWG. 5.000,-	AWG. 5.000,-	AWG. 3.750,-	AWG. 2.500,-	AWG. 1.250,-	AWG. 250,-

§ 10. Procedure bij het opleggen van een bestuurlijke boete

§ 10.1 De overtreder

Overtredingen kunnen worden begaan door natuurlijke personen en rechtspersonen. Indien de overtreding wordt begaan door een rechtspersoon, kan de boete, indien zij daarvoor in aanmerking komen, worden opgelegd: a. tegen die rechtspersoon, dan wel b. tegen hen die tot het feit opdracht hebben gegeven, alsmede tegen hen die feitelijke leiding hebben gegeven aan de verboden gedraging, dan wel c. tegen de in de onderdelen a en b genoemden tezamen. Met de rechtspersoon wordt gelijkgesteld: de vennootschap zonder rechtspersoonlijkheid, maatschappen en het doelvermogen (artikel 1:127, tweede en derde lid van het Wetboek van Strafrecht van Aruba).

§ 10.2 Waarschuwen voor bestuurlijke boete

De bestuurlijke boete is een handhavinginstrument waar een preventieve werking vanuit moet gaan. Daarom is het zeer belangrijk dat alle inlichtingen en relevante wijzigingen aan de Bank worden doorgegeven. Indien de werkgever dit niet doorgeeft dient de Bank de werkgever altijd te waarschuwen voor de gevolgen en de mogelijkheid van een bestuurlijke boete bij een overtreding. De waarschuwing kan natuurlijk ook meer gericht worden ingezet bij individuele gevallen, waarbij nog eens expliciet gewezen wordt op de gevolgen, zoals de bestuurlijke boete.

§ 10.3 Dossiervorming

Voordat de Directeur besluit tot het opleggen van een bestuurlijke boete zal het onderzoekdossier op basis waarvan het besluit wordt genomen op orde moeten zijn. Dit dossier vormt immers de basis voor het opleggen van de bestuurlijke boete als daaruit blijkt dat er sprake is van een verwijtbare overtreding. In het dossier wordt aantekening gehouden van alle handelingen, die in het kader van een onderzoek hebben plaatsgevonden, door middel van een proces-verbaal. Degene jegens wie een handeling is verricht, waaraan hij in redelijkheid de gevolgtrekking kon verbinden dat hem wegens een overtreding een bestuurlijke boete zal worden opgelegd, is niet verplicht ter zake daarvan enige verklaring af te leggen (zwijgrecht). Het zwijgrecht bestaat slechts indien een toezichthouder besluit gebruik te maken van het boete-instrument. Betrokkene wordt op zijn zwijgrecht gewezen, alvorens hem om informatie wordt gevraagd (de cautie). Het proces-verbaal wordt opgesteld wanneer het iets toevoegt ten aanzien van het bewijs dat de betrokkene in overtreding is. Bijvoorbeeld als tijdens een werkplekcontrole blijkt dat een niet-ingeschreven werknemer wel in dienstverband is van die werkgever.

Het proces-verbaal moet in ieder geval de volgende gegevens bevatten:

- datum van het proces-verbaal
- naam van de overtreder
- naam van de niet ingeschreven werknemer
- naam en functie van de verbalisant (buitengewone agent van politie)
- omschrijving van de overtreding
- het overtreden voorschrift
- aanduiding van de plaats waar en het tijdstip waarop de overtreding is geconstateerd
- de handelingen die zijn verricht;

- dat de controleur/rapporteur zich tegenover de betrokkene heeft geïdentificeerd en de wettelijke bepalingen waarop zijn bevoegdheid berust aan de betrokkene heeft medegedeeld;
- dat de betrokkene is gewezen op zijn inlichtingen- en inschrijvingsverplichting krachtens de landsverordeningen Ziekteverzekering en Ongevallenverzekering;
- dat hij ook op de hoogte is gesteld van het feit dat het niet voldoen aan zijn verplichting(en) tot gevolg kan hebben dat hem een bestuurlijke boete wordt opgelegd;
- dat betrokkene voordat hij om informatie werd verzocht, werd gewezen op zijn zwijgrecht (de cautie);
- alle informatie die door betrokkene zelf uit vrije wil is verstrekt;
- de bevindingen uit andere bronnen.

§ 10.4 De medewerkers van de bank en hun bevoegdheden

Tijdens het onderzoekstraject vóór het opleggen van een bestuurlijke boete zijn diverse afdelingen en medewerkers binnen de Bank betrokken. Hieronder wordt omschreven welke afdelingen en medewerkers bij het proces betrokken zijn en hun handhavingsbevoegdheden.

Chef Externe controle medewerker: opdracht geven voor controle/onderzoek, toezicht houden op het proces (buitengewone agent van politie).

Externe controle medewerkers: werkplekcontroles, toezicht houden op de naleving van verplichtingen van werkgevers, samenstellen proces-verbalen op basis van bevindingen bij controle, constateren van mogelijke overtredingen (buitengewone agent van politie).

Chef Premieheffing: opdracht geven voor controle/onderzoek, toezicht houden op proces. (buitengewone agent van politie).

Premieheffing medewerkers: controleren, toezicht houden op de naleving van verplichtingen van de werkgevers, proces-verbalen samenstellen op basis van bevindingen, constateren van mogelijke overtredingen (buitengewone agent van politie).

Hoofd Sociale verzekeringsadministratie (SOVA): aan de hand van het proces-verbaal met bevindingen, het hele onderzoeksdossier met een gemotiveerd advies aan de Directeur doen toekomen.

§ 10.5 Het advies van het Hoofd SOVA

Het advies van het hoofd SOVA - ingeval sprake is van een overtreding bevat - tenminste de constatering dat er sprake is van één of meer overtredingen, de feiten en omstandigheden op grond waarvan tot die constatering is gekomen, de categorie van de overtredingen, of er sprake is van een eerste overtreding of recidive, de duur van de overtreding en de mate van verwijtbaarheid. Op basis van het advies kan de Directeur besluiten dat een bestuurlijke boete zal worden opgelegd.

§ 10.6 Procedure na constatering van een overtreding

Wanneer vast is komen te staan dat de betrokkene één of meerdere overtredingen heeft gepleegd en de Directeur voornemens is een bestuurlijke boete op te leggen, dan dient de Directeur als volgt te procederen.

- a. Kennisgeving: de directeur dient de betrokkene schriftelijk kennis te geven van zijn voornemen om een bestuurlijke boete op te leggen, onder vermelding van de gronden waarop het voornemen berust.
- b. Informeren Openbaar Ministerie: De Directeur zendt een kopie van de kennisgeving aan het Openbaar Ministerie. De bedoeling van de mededeling aan het Openbaar Ministerie is om dubbele bestraffing te voorkomen. Het recht op strafvervolgning vervalt indien aan de betrokkene terzake van hetzelfde feit al een bestuurlijke boete is opgelegd (artikel 14j lid 3). Er moet volgens artikel 14j lid 4 tussen de Bank en het Openbaar Ministerie periodiek overleg plaatsvinden over de geconstateerde overtredingen.
- c. Verplichting tot horen: de directeur stelt de betrokkene in de gelegenheid om binnen een termijn van drie weken, naar keuze schriftelijk of mondeling, zijn zienswijze naar voren te brengen voordat de bestuurlijke boete bij beschikking wordt opgelegd. De betrokken kan zich daarbij laten bijstaan. Om een compleet beeld van de zaak te kunnen vormen moet het standpunt van betrokkene gehoord worden. Het horen van de betrokkene is om twee redenen van belang, namelijk voor de volledigheid van de feiten en voor de evenwichtigheid van de beoordeling bij het waarderen van de feiten.
- d. Cautie: Wanneer de betrokkene in het kader van de oplegging van een bestuurlijke boete mondeling wordt gehoord, dan is betrokkene niet verplicht ten behoeve daarvan enige verklaring over de overtreding af te leggen. De directeur is op grond van artikel 14h vooraf aan het gesprek om informatie te vragen, gehouden de belanghebbende mede te delen dat hij niet verplicht is ter zake daarvan tot antwoorden of enige verklaring af te leggen die hem nog verder zou kunnen incrimineren.
- e. Inzagerecht onderzoeksdossier: Indien de betrokkene alvorens zijn zienswijze naar voren te brengen, verzoekt om inzage in het onderzoeksdossier, stelt de Directeur hem in de gelegenheid kennis te nemen van het dossier. Wanneer inzage wordt verleend, moet er gelet worden op de privacy van in het dossier genoemde personen. Als het een overheidsorgaan of andere organisatie (bijvoorbeeld: de werknemersvakbond) betreft kan de melding en de naam van de betreffende organisatie in het dossier staan. Betreft het een particuliere persoon, bijvoorbeeld een informant of getuige, dan zal de naam van de particuliere persoon onzichtbaar gemaakt moeten worden. In alle gevallen is het zeer belangrijk een afweging te maken in verband met de veiligheid van de derde persoon.
- f. Indien de directeur na het horen van betrokkene enige reden heeft tot aanname dat, mede gelet op de draagkracht van betrokkene, de voorgenomen boete gevolgen zal hebben voor de betrokkene en hij niet in staat zal zijn de boete te betalen, verzoekt de directeur de Afdeling Invordering van de Bank om een betalingscapaciteitsonderzoek te verrichten alvorens de hoogte van de boete vast te stellen (zie § 8.3 Draagkracht).

§ 11. Geen boeteoplegging

Indien de Directeur, nadat de betrokkene zijn zienswijze naar voren heeft gebracht, beslist dat wegens afwezigheid van alle schuld voor de overtreding(en) geen bestuurlijke boete zal worden opgelegd, wordt dit schriftelijk aan de betrokkene medegedeeld.

Conform artikel 14 j, eerste lid wordt eveneens geen bestuurlijke boete opgelegd in de volgende gevallen:

- a. ingeval de overtreder is overleden;
- b. ingeval aan de overtreder wegens dezelfde overtreding reeds eerder een bestuurlijke boete is opgelegd (ne bis in idem beginsel);
- c. ingeval aan hem een uitnodiging om zijn zienswijze naar voren te brengen is uitgereikt en de periode van drie weken waarbinnen hij dat kan doen nog niet verstreken is;
- d. indien aan de overtreder een kennisgeving dat voor de overtreding geen boete zal worden opgelegd, is gedaan;
- e. indien ter zake van de overtreding een strafvervolging is ingesteld en het onderzoek ter terechtzitting een aanvang heeft genomen, dan wel ten aanzien van het feit een transactie heeft plaatsgevonden (ex artikel 1:149 van het Wetboek van Strafrecht van Aruba);
- f. drie jaren na de dag waarop de niet-naleving van het voorschrift is geconstateerd (verjaring). Deze termijn wordt gestuit door een bekendmaking van de beschikking waarbij de bestuurlijke boete wordt opgelegd

§ 12. De boetebeschikking

Als de Directeur beslist om een bestuurlijke boete op te leggen naar aanleiding van de bevindingen in het onderzoeksdossier, het advies van het hoofd SOVA en na het horen van de betrokkene, geschiedt dit in de vorm van een beschikking, waarin de beslissing en de gronden waarop deze berust schriftelijk aan de betrokkene worden medegedeeld.

In de beschikking moeten een aantal punten verplicht worden opgenomen:

- de datum van dagtekening,
- de persoon van de overtreder,
- de gemotiveerde gronden van de beslissing,
- de overtreding zelf,
- het overtreden voorschrift,
- eventueel een aanduiding van plaats en tijdstip van constatering van de overtreding,
- het bedrag van de boete,
- dat de boete binnen zes weken na datum dagtekening van de beschikking betaald moet worden,
- dat tegen de beslissing binnen drie (3) weken na haar dagtekening schriftelijk beroep bij het College van Beroep mogelijk is.

§ 13. Innen en invorderen boetebedrag

De opgelegde bestuurlijke boeten komen toe aan de bank (artikel 14d lid 2). De boeten worden betaald bij de Afdeling Inning van de Bank. De bestuurlijke boete is volgens artikel 14i verschuldigd binnen zes (6) weken na de dagtekening van de beschikking waarbij zij is opgelegd. Bij het verstrijken van deze zes weken zal de opgelegde bestuurlijke boete worden vermeerderd met de wettelijke rente te rekenen vanaf de dag van de verlopen termijn.

Als er niet betaald wordt, gelden de voorschriften die beschreven staan in artikel 14l:

Aanmaning (lid 1)

Wanneer de opgelegde boete niet betaald is binnen de door de directeur van de bank bepaalde termijn van zes weken, wordt de overtreder schriftelijk aangemaand om binnen twee weken alsnog het bedrag van de boete, vermeerderd met de wettelijke rente en verhoogd met de kosten van de aanmaning, te betalen.

Dwangbevel (lid 2 en 3)

Als de opgelegde boete na deze twee weken nog steeds niet is betaald dan wordt deze nogmaals verhoogd met de wettelijke rente en de invorderingskosten door de directeur van de bank bij dwangbevel ingevorderd.

De bekendmaking van het dwangbevel geschiedt door middel van betekening van een exploit als bedoeld in het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering van Aruba door de deurwaarder van de Bank en levert een executoriale titel op, die met toepassing van de voorschriften van dit Wetboek kan worden tenuitvoergelegd.

Het dwangbevel vermeldt in ieder geval (lid 4):

- a. aan het hoofd het woord dwangbevel;
- b. het bedrag van de invorderbare hoofdsom, vermeerderd met de verschuldigde wettelijke rente;
- c. de beschikking of het wettelijk voorschrift waaruit de verschuldigde geldsom voortvloeit;
- d. de kosten van de aanmaning en van het dwangbevel;
- e. dat het op kosten van de overtreder ten uitvoer kan worden uitgebracht.

§ 14. Beroep en verzet

Beroep

Tegen een beschikking tot het opleggen van een bestuurlijke boete kan ingevolge artikel 10 binnen drie (3) weken na haar dagtekening schriftelijk beroep bij het College van Beroep worden ingesteld.

Verzet

Gedurende zes weken na de dag van betekening van het exploit staat tegen het dwangbevel verzet open. Verzet wordt aanhangig gemaakt tegen de Bank bij het Gerecht in eerste aanleg en op het voor het indienen van vorderingen bepaalde wijze. Het verzet, mits tijdig en op de voorgeschreven wijze gedaan, schorst de tenuitvoerlegging van het dwangbevel.

§ 15. Ten onrechte opgelegde boete

Een boete kan achteraf door de rechter als niet rechtmatig opgelegd worden verklaard. Als een bestuurlijk boete ten onrechte is opgelegd, wordt volgens artikel 14m de betaalde geldsom, vermeerderd met de wettelijke rente, binnen zes weken nadat onherroepelijk is vastgesteld dat de boete ten onrechte is verbeurd, aan de rechthebbende betaalbaar gesteld.