



De geïnteresseerde lezer

**Directie Stelsel en
Volksverzekeringen**
Taakveld Handhaving &
Gegevensuitwisseling

memo

Internetconsultatie voorontwerp wetsvoorstel
Handhaving Sociale Zekerheid

Datum 19-12-
2022

Onze referentie2022-0000294169

Hierbij treft u een voorontwerp van het wetsvoorstel Handhaving Sociale Zekerheid. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is erg benieuwd naar uw reactie op dit voorstel. In dit memo wordt in het kort weergegeven wat het voorstel inhoudt en worden een aantal onderwerpen uitgelicht, waarvan het ministerie in het bijzonder benieuwd is hoe u de voorstellen ziet.

Voorstel in het kort

Dit voorstel gaat over twee handhavingsonderwerpen. Allereerst de handhaving na overtreding van de inlichtingenplicht. Als iemand informatie die relevant is voor de uitkering, bijvoorbeeld als iemand gaat samenwonen of inkomen ontvangt, niet doorgeeft, overtreedt die persoon de inlichtingenplicht. Op dat moment is het sanctieregime van toepassing.

Met het voorstel wordt een gereedschapskist voor dit sanctieregime in de sociale zekerheid geïntroduceerd. Het is de bedoeling dat hiermee passend sanctioneren mogelijk wordt. Met andere woorden: dat een sanctie past bij wat er daadwerkelijk is gebeurd. De instrumenten in de gereedschapskist zijn:

- Afzien van een sanctie;
- Waarschuwing;
- Voorwaardelijke boete;
- Boete; of
- Overdracht naar het strafrecht.

Om te bepalen welke sanctie passend is, wordt hoor en wederhoor breder toegepast dan vanuit de Algemene wet bestuursrecht vereist is, onder de naam 'toelichtingsgesprek'. In bijna alle gevallen zal de uitkeringsinstantie waar iemand mee te maken heeft een toelichtingsgesprek aanbieden. Niemand is verplicht om deel te nemen aan het gesprek. De vorm van dit gesprek staat vrij; telefonisch, digitaal of in persoon. Met dit gesprek kan de uitkeringsinstantie toelichting geven over de betreffende verplichting en hoe die in de toekomst nageleefd kan worden. Aan de andere kant kan de betrokkene toelichting geven over wat er is voorgevallen en waarom, en welke omstandigheden in diens leven spelen.

De uitkeringsinstantie bepaalt aan de hand van een aantal vaste criteria welke sanctie passend is. Die criteria zijn:

- Wat er concreet gebeurd is;
- Welke omstandigheden er speelden ten tijde van het begaan van de overtreding;
- De mate van verwijtbaarheid;

- Proportionaliteit van de sanctie;
- Persoonlijke omstandigheden ten tijde van het nemen van het besluit, voor zover iemand die wil delen.

**Directie Stelsel en
Volksverzekeringen**
Taakveld Handhaving &
Gegevensuitwisseling

Op basis van deze criteria motiveert de uitkeringsinstantie de sanctiebeslissing. De Datum
betrokkene kan tegen deze beslissing in bezwaar en beroep gaan. 19-12-2022

Het tweede onderwerp waar dit voorstel over gaat is de handhaving na overtreding van een meewerkverplichting. Als iemand een uitkering krijgt moet die persoon aan specifieke verplichtingen voldoen. Iemand moet zich bijvoorbeeld melden bij de uitkeringsinstantie, solliciteren, werken aan re-integratie op de arbeidsmarkt en zich kunnen identificeren als daarom gevraagd wordt. Als iemand zich niet houdt aan deze verplichtingen kan daarvoor een maatregel worden opgelegd. Deze maatregel is bedoeld om gedrag te herstellen: het is de bedoeling dat iemand zich vervolgens wel aan de verplichting houdt. Het opleggen van een maatregel houdt in dat iemand gedurende een vooraf bepaalde periode (bijvoorbeeld 3 maanden) een bepaald percentage minder uitkering krijgt (bijvoorbeeld 20%).¹

Onze referentie
2022-0000294169

Voor het opleggen van maatregelen wordt in het voorstel een uniform kader voorgesteld, met minder categorieën van maatregelen (3 in plaats van 5), een bredere mogelijkheid om eerst een waarschuwing te geven en de mogelijkheid om de maatregel te herstellen (dat wil zeggen: als iemand de verplichting wel naleeft, kan een maatregel eerder beëindigd worden). Dit kader is nog niet uitgewerkt in wetteksten, maar u treft bijgaand de beleidslijn omtrent maatregelen aan.

Bij allebei de onderwerpen, boetes en maatregelen wordt het mogelijk om vaker een waarschuwing op te leggen dan nu het geval is.

Vraag 1: hoe staat u tegenover de mogelijkheid om iemand meer dan één keer te waarschuwen bij overtredingen? Vindt u dat iemand maar één waarschuwing moet kunnen krijgen of denkt u dat de medewerker bevoegd moet zijn om vaker te waarschuwen?

Uitgelichte onderwerpen

We zijn benieuwd naar uw mening over het voorstel. Ten aanzien van de volgende onderwerpen zijn we in het bijzonder benieuwd naar uw reactie.

1. Boetehoogte

In het voorstel blijft het mogelijk om een boete op te leggen. In het huidige handhavingssysteem kan deze boete maximaal €9000,- zijn, behalve als sprake is van een opzettelijke overtreding. Dan kan de boete maximaal €90.000,- zijn.

Vraag 2: voorgesteld wordt om een boete van maximaal €4500,-¹ op te leggen. Dat is dus lager dan nu het geval is. Wat vindt u hiervan? Vindt u dit te hoog, gelet op de doelgroep in de sociale zekerheid, of juist te laag omdat de maatschappij ernstig benadeeld wordt?

De meeste boetes zullen niet het maximale bedrag zijn, maar een bedrag dat lager is. De hoogte van de bestuurlijke boete in het huidige handhavingssysteem wordt bepaald door te vast te stellen hoeveel uitkering iemand teveel heeft gekregen, om vervolgens op basis van dit bedrag en de verwijtbaarheid de boete te bepalen.²

Voorbeeld:

Annie heeft €3000,- uitkering teveel ontvangen. Er is sprake van normale verwijtbaarheid (dat wil zeggen: er zijn geen redenen om een hogere of lagere verwijtbaarheid aan te nemen). De boete bedraagt dan 50% van €3000,-, dus €1500,-. Als de boete en de terugvordering bij elkaar worden opgeteld, moet Annie in totaal €4500,- betalen.

Een nadeel van deze manier van berekenen is dat de boetehoogte, naast de koppeling aan de verwijtbaarheid, ook afhankelijk is van de duur van de overtreding. Als een onrechtmatigheid pas op een laat moment ontdekt wordt, kan dit tot een hoge boete leiden, terwijl dat niet direct iets zegt over de ernst van de gedraging die heeft geleid tot de onrechtmatigheid. Daarom wordt voorgesteld een semi-gefixeerd boetesysteem te introduceren. Dat betekent dat in beginsel een vaste boete wordt opgelegd, die kan worden verhoogd of verlaagd aan de hand van de vaste criteria die eerder al zijn genoemd. Het idee daarbij is dat de boete in principe niet hoger kan zijn dan het bedrag dat iemand teveel ontvangen heeft.

Vraag 3: wat vindt u van dit voorstel? Doet dit voldoende recht aan de ernst van de overtreding? In het voorstel staat dat in de meeste gevallen wordt gestart met een boete van €450,- en voor gevallen waar sprake is van misbruik (bijvoorbeeld een aanvraag met vervalste documenten of structureel zwart werken naast de uitkering) van €1000,-. Wat vindt u van deze boetebedragen?

2. Gereedschapskist

Hierboven is uitgelegd welke instrumenten voorzien worden in de gereedschapskist.

¹ Hoe dit nu exact geregeld is kunt u vinden in het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten voor wetten die worden uitgevoerd door het UWV en de SVB. Voor de bijstand kunt u dit vinden in de Participatiewet.

² U kunt dit vinden in artikel 2 van het Boetebesluit socialezekerheidswetten.

**Directie Stelsel en
Volksverzekeringen**
Taakveld Handhaving &
Gegevensuitwisseling

Datum
19-12-2022

Onze referentie
2022-0000294169

Vraag 4: vindt u dat er voldoende alternatieven voor het opleggen van een boete zijn? Of vindt u dat er teveel alternatieven zijn? Zijn er nog sancties waar u aan denkt die nu niet zijn opgenomen? Indien ja: kunt u de sanctie waar u aan denkt uitleggen en aangeven waarom u vindt dat het een goed alternatief in de sociale zekerheid is?

3. Maatregelen

Bij de stukken treft u ook de 'Beleidslijn maatregelen'. In de vereenvoudiging van de maatregelen wordt voorgesteld om drie categorieën van maatregelen aan te houden, namelijk:

- a) Eerste categorie: inhouding van 5% van het uitkeringsbedrag (minimaal 3%, maximaal 15%), gedurende 1 maand (minimaal 1 maand, maximaal 2 maanden);

b) Tweede categorie: inhouding van 10% van het uitkeringsbedrag (minimaal 5%, maximaal 25%), gedurende 2 maanden (minimaal 1 maand, maximaal 4 maanden);

c) Derde categorie: inhouding van 25% van het uitkeringsbedrag (minimaal Gegevensuitwisseling 10%, maximaal 50%), gedurende 4 maanden (minimaal 2 maanden, maximaal 6 maanden).

**Directie Stelsel en
Volksverzekeringen**
Taakveld Handhaving &

Datum
19-12-2022

Onze referentie
2022-0000294169

De vaste percentages en tijden kunnen aangepast worden aan de hand van:

1. De ernst van de overtreding;
2. De mate van verwijtbaarheid;
3. De omstandigheden waaronder de overtreding heeft plaatsgevonden;
4. Draagkracht (als de betrokkene het ontbreken daarvan aannemelijk kan maken).

Vraag 5: wat vindt u van dit voorstel? Vindt u de voorgestelde inhoudingspercentages te hoog of te laag? Vindt u dat er vaste percentages en/of een vaste duur zou moeten zijn waar niet vanaf kan worden geweken?

4. Ernstige misdragingen jegens ambtenaren

Een specifiek onderwerp dat geregeld wordt in het voorstel is hoe om moet worden gegaan met mensen die zich ernstig misdragingen jegens ambtenaren. Een ernstige misdraging is bijvoorbeeld het fysiek bedreigen of mishandelen van ambtenaren. Op dit moment betekent een ernstige misdraging dat er a) aangifte wordt gedaan bij het OM en b) dat de uitkering voor drie maanden volledig kan worden ingehouden. Er is nu dus sprake van een maatregel als reactie op deze overtreding. Het is niet mogelijk om een boete op te leggen.

In het voorstel wordt aangegeven dat ernstige misdragingen ontoelaatbaar gedrag betreft, dat ook niet hersteld kan worden. Het is dan ook passend om hier een straf voor op te leggen en geen maatregel. Het voorstel is daarom dat dergelijke misdragingen in het strafrecht vervolgd worden. Als dat, om welke reden dan ook, niet lukt, wordt een mogelijkheid geïntroduceerd om een bestuurlijke boete op te leggen.

Vraag 6: vindt u het strafrecht een goede route voor ernstige misdragingen jegens ambtenaren, of zou een ernstige misdraging in het bestuursrecht bestraft moeten worden?

De boete die wordt voorgesteld voor ernstige misdragingen jegens ambtenaren bedraagt €1000,-. Dit is dan de straf die gaat gelden, iemand behoudt zijn uitkering.

Vraag 7: wat vindt u van dit voorstel? Doet dit voldoende recht aan de ernst van de overtreding? Vindt u een andere sanctie meer passend dan een boete?

