

UWV WERKbedrijf Hardenberg
Parkweg 1
7772 XP HARDENBERG
T.a.v. de weledele heer A. de Vries



Hardenberg, 17 september 2010.

Geachte heer de Vries,

Zoals wellicht bekend zijn wij actief binnen de lokale politieke partij OpKoers.nu. Bij ons is een aandachtspunt betreffende het UWV binnen gekomen inzake een doorverwijzing door het UWV. Wij zijn van de informatie die ons werd verstrekt tamelijk geschrokken. Het gaat daarbij niet zozeer om de persoon en de casus in kwestie, maar wel om de algemene gedragslijn die het UWV hanteert en de controle richting samenwerkende partners. Vandaar dat wij graag een officieel commentaar van het UWV ontvangen, alvorens wij besluiten of, en zo ja hoe, we dit op de politieke agenda zullen plaatsen.

Een werknemer verloor door een faillissement zijn vaste betrekking. Hoewel de bedrijfsvereniging nog tijdelijk garant stond voor de salarisbetaling schreef hij zich officieel in als werkzoekende bij het UWV. Gezien de goede beroepskwalificaties adviseerde het UWV contact op te nemen met Persoonality – Marquette te Almelo, detacheringsbureau voor vakkundig personeel.

Dit detacheringsbureau bemiddelde inderdaad in korte tijd succesvol bij een nieuwe betrekking. Aangezien hier wel een lager salaris tegenover stond dan de werknemer gewend was, zag hij dit als een tijdelijke werkkring om vanuit een werksituatie uit te kijken naar een beter betaalde functie. Hetgeen, ook gelet op zijn kwalificaties, zeer begrijpelijk was. De werknemer zou via Persoonality-Marquette worden gedetacheerd bij de werkgever, dus in feite in dienst zijn bij het detacheringsbureau.

Kort na aanvang van de betrekking ontving de werknemer een arbeidsovereenkomst van Persoonality Payrolling BV uit Almelo. In deze arbeidsovereenkomst was een tweetal contractvoorwaarden opgenomen, waaraan de werknemer absoluut geen akkoord wilde verlenen. Aangezien één contractvoorwaarde een concurrentiebeding betrof dat het hem onmogelijk maakte tot een jaar na de arbeidscontractbeëindiging zelfstandig een andere arbeidsbetrekking te aanvaarden of een eigen onderneming te beginnen, binnen een geografische straal van 30 km rond de vestigingsplaats van Marquette Detachering. BV. Op overtreding worden sanctiebedragen in het vooruitzicht gesteld van € 5.000,- per gebeurtenis en € 500,- per dag dat de overtreding voortduurt. Bedragen die overigens nauwelijks in verhouding staan tot het overeengekomen salarisbedrag.

Een geanonimiseerde versie van de betreffende arbeidsovereenkomst is voor de goede orde bijgevoegd. Het betreft punt 13-Concurrentiebeding. Ook punt 12-Geheimhoudingsbeding bevat passages die in de praktijk tot onevenredige sancties kunnen leiden. Een geheimhoudingsclausule is op zich zeker

niet ongebruikelijk, maar wel in de verstrekkende vorm die hier wordt gehanteerd. Want letterlijk genomen is het de werknemer zelfs niet toegestaan in de pauze met een collega over z'n werkzaamheden te praten.

Werknemer vroeg om een gewijzigde arbeidsovereenkomst, waarin genoemde beperkende bepalingen niet waren opgenomen. Na vijf weken actief dienstverband werd hem meegedeeld dat het een standaard arbeidsovereenkomst betrof die hij zou moeten ondertekenen omdat anders niet tot uitbetaling van de inmiddels gewerkte tijd kon worden overgegaan. Deze handelwijze heeft veel weg van een chantagepoging.

Desondanks werd dit uiteraard door betreffende werknemer geweigerd.

Pas na lang aandringen en na raadpleging van de juridische afdeling van de bedrijfsvereniging en tussenkomst van de werkgever zelf werd uiteindelijk een acceptabele, gewijzigde arbeidsovereenkomst overlegd die door werknemer kon worden ondertekend, waarna ook inderdaad tot uitbetaling werd overgegaan.

Inmiddels had betrokken werknemer overigens ook al een betere betrekking aangeboden gekregen, die hij evenwel onder de eerdere contractvoorwaarden niet zou hebben kunnen aanvaarden, tenzij door die nieuwe werkgever een regeling met het detachingsbureau (vermoedelijk inclusief afkoopbedrag) zou zijn getroffen. En dat laatste zou hebben kunnen betekenen dat de nieuwe, betere betrekking had kunnen komen te vervallen omdat de nieuwe werkgever daarvoor bijvoorbeeld geen extra afkoopsom zou willen betalen.

In de loop van het traject heeft betreffende werknemer ook contact opgenomen met het UWV in Hardenberg. Daar werd hem evenwel meegedeeld dat het UWV zich niet in juridische kwesties rond arbeidsovereenkomsten kan en mag mengen. Daarbij werd hij overigens keurig en adequaat te woord gestaan en zelfs werd telefonisch ruggespraak gehouden met een juridische afdeling van het UWV in Hengelo. Het leidde evenwel niet tot een oplossing of een rechtstreekse bemiddeling bij het door het UWV geadviseerde detachingsbureau.

Ons punt van zorg is nu, dat het UWV kennelijk doorverwijst naar arbeidsbemiddelende bureaus die er – zogezegd – wurgcontracten op na houden. Wanneer een minder oplettende werknemer een dergelijk contract ondertekent, zonder de verregaande consequenties daarvan op de juiste wijze in te schatten, dan is deze werknemer tot minimaal een jaar na beëindiging van de afgesloten arbeidsovereenkomst met handen en voeten aan het betreffende detachingsbureau gebonden. Dit kan zeer schadelijk uitwerken voor zijn of haar verdere carrière.

Gelet ook op jurisprudentie over eerder gevoerde processen rond vergelijkbare contractvoorwaarden, blijkt dat de rechter in de praktijk de door detachingsbureau's opgelegde boetes in veel gevallen ook rechtsgeldig verklaart, omdat de werknemer het contract willens en wetens heeft ondertekend. Dat betekent dat de werknemer niet zonder toestemming of bemiddeling van het detachingsbureau een andere betrekking kan aanvaarden, zelfs niet ingeval van ontslag/faillissement. Wanneer wel een andere functie wordt geaccepteerd, zonder toestemming van het detachingsbureau, zal dat dus verstrekkende financiële gevolgen hebben. Bovendien, ook bij elke nieuwe of vernieuwde arbeidsovereenkomst via het detachingsbureau moet de werknemer hernieuwd akkoord gaan met dezelfde voorwaarden, waardoor de beperkingen in feite telkens worden verlengd.

Naarmate meer gebruik gemaakt wordt van (tijdelijke) arbeidskrachten via bemiddelingsbureaus zullen ook meer werknemers daar de dupe van worden. Van baan veranderen wordt dan een complexe, dure en wellicht zelfs onmogelijke aangelegenheid.

Een bijkomend aspect: gezien de hoogte van de sanctiebedragen is het voor het detacheringsbureau vermoedelijk zelfs financieel aantrekkelijk in voorkomende gevallen een procedure te starten.

Met name ontslagen werknemers verkeren in een uitermate onzekere fase ten aanzien van werk en inkomen. Noodgedwongen zullen zij doorgaans elke mogelijkheid aangrijpen om weer een betaalde functie te krijgen. Veelal hiertoe ook aangezet door de bemiddelende (en uitkerende) instanties zoals het UWV. Het zou dan niet zo moeten zijn dat zij door hun kwetsbare positie een prooi worden voor arbeidsbemiddelaars die hier op onevenredige wijze van willen profiteren door hen te binden aan contractvoorwaarden die een verdere carrièreontwikkeling zonder hun tussenkomst feitelijk onmogelijk maakt, tot zelfs een jaar na contractbeëindiging. Vanuit haar positie en functie zou het UWV op voorhand hierbij de zijde van de werknemer moeten kiezen en hen dienen te behoeden voor dergelijke praktijken. En het UWV zou feitelijk niet moeten doorverwijzen naar bemiddelaars die niet aan ordentelijke criteria voldoen. De instellingen waarnaar het UWV doorverwijst zouden dan ook tevoren grondig getoetst moeten zijn en wellicht zou het UWV ten dienste van haar cliënten duidelijke criteria moeten voorschrijven aan bemiddelende partijen.

Mede gelet op de gemeentelijke verantwoordelijkheid in dit proces willen wij graag vernemen wat het officiële standpunt van het UWV hieromtrent is en welke stappen zijn of worden ondernomen om dergelijke excessen te voorkomen t.a.v. bemiddelingsbureaus waar het UWV haar cliënten naar verwijst of aanbeveelt. Ook ontvangen we graag inzicht op welke wijze cliënten van het UWV worden voorgelicht over mogelijk valkuilen in arbeidscontracten en de wijze waarop ze daar succesvol tegen kunnen protesteren.

Voor de goede orde wijzen wij nog op het feit dat, gezien het algemene belang van dit thema, het zeker niet onmogelijk is dat dit (en daarmee deze casus) ook meer dan alleen lokale aandacht krijgt.

Bij voorbaat dank voor uw schriftelijk reactie.

Met vriendelijke groet,

Namens OpKoers.nu

Fractieleider

Annie (A.) Kelder-Ranter
Toeslagweg 5
7791 RS Radewijk
E-mail: A.Kelder@hetnet.nl

Schaduwfractielid/adviseur

Max (M.J.J.) Westbroek
H.H. Schefferlaan 11
7771 CW Hardenberg
E-mail: info@Westbroek.nl

Bijlage: kopie arbeidsovereenkomst Personality Payrolling bv – Almelo.