

*Ongedateerde brief UWV,
Ingekomen op 9 november 2010*

Brief aan OpKoers.nu

Geachte mevrouw Kelder-Ranter en heer Westbroek,

Met uw brief van 17 september 2010 (door mij op 28 september ontvangen) schetst u de ervaringen van een werknemer bij de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst met een detacheringsbureau. U spreekt uw zorg uit over de in die arbeidsovereenkomst opgenomen bepalingen omtrent geheimhouding en het concurrentiebeding. U stelt dat UWV de werkzoekende moet behoeden voor dergelijke – in uw ogen onaanvaardbare – arbeidsvoorwaarden en de instellingen waarnaar het verwijst tevoren grondig moet toetsen. U verzoekt om een standpunt van UWV hieromtrent alsmede welke stappen zijn of worden ondernomen om dergelijke excessen te voorkomen ten aanzien van bemiddelingsbureaus waar het UWV haar cliënten naar verwijst of aanbeveelt. Tevens verzoekt u om inzicht op welke wijze cliënten van het UWV worden voorgelicht over mogelijke valkuilen in arbeidscontracten en de wijze waarop ze daar succesvol tegen kunnen protesteren. Met deze brief reageert UWV op bovengenoemde punten.

UWV heeft ondermeer tot taak het voordragen van geschikte vacatures aan werkzoekenden en het voordragen van geschikte werkzoekenden voor vacatures. In het licht van deze taak moet het advies van UWV aan werkzoekende om contact op te nemen met de betreffende werkgever worden gezien. Het daadwerkelijk sluiten van een arbeidsovereenkomst is echter een privaatrechtelijke rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer. UWV heeft hierin geen taak maar ook geen bevoegdheid om in deze rechtsverhouding te treden. Er is dan ook geen grond voor UWV om de arbeidsovereenkomsten van werkgevers naar wiens vacatures zij werkzoekenden verwijst te toetsen. In het verlengde daarvan is het ook niet de taak of bevoegdheid van UWV om criteria voor te schrijven aan werkgevers.

Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer om de aangeboden arbeidsovereenkomst zorgvuldig te lezen en bij eventuele vragen of onduidelijkheden zich tot de werkgever te wenden dan wel extern advies in te winnen.

Wel kan UWV op grond van de Registratieregels UWV vacatures van werkgevers weigeren indien blijkt dat er een gereede kans is dat de vervulling van de vacature de positie van de werkzoekende kan schaden. Hierbij moet gedacht worden aan situaties dat de werkgever discriminatoire vacature-eisen stelt, misleidende of onjuiste informatie in of over de vacature heeft verstrekt of als hij handelt in strijd met enig wettelijk voorschrift. Dit impliceert echter geenszins een voorafgaand onderzoek van UWV naar de werkgever.

Bij de door u aangehaalde geheimhoudingsbepaling en concurrentiebeding is daar naar het oordeel van UWV geen sprake van. Zoals u zelf al aangeeft zijn dergelijke bepalingen niet ongebruikelijk en verklaart de rechter deze bepalingen en de op grond daarvan door werkgever opgelegde boetes in veel gevallen rechtsgeldig. In het geval een geheimhoudingsbepaling of concurrentiebeding onredelijk bezwarend is voor de werknemer, kunnen deze door de rechter geheel of gedeeltelijk teniet worden gedaan dan wel worden gematigd.

Op de website van UWV WERKbedrijf, www.Werk.nl, is voor werknemers en werkgevers informatie opgenomen over Arbeidsrecht. Hierin wordt ook kort aandacht besteed aan het concurrentiebeding. Daarnaast kunnen werkgevers en werknemers contact opnemen met UWV over vragen op arbeidsrechtelijk terrein.

Ik vertrouw erop u hiermee te hebben geïnformeerd.

Albert de Vries
Vestigingsmanager UWV WERKbedrijf Hardenberg