

Hardenberg, 23 maart 2011

Geacht College,

Naar aanleiding van uw beantwoording dd. 7 maart 2011 betreffende onze vragen omtrent doorverwijzing van werkzoekenden UWV naar arbeidsbemiddelingsbureaus die er uiterst beperkende arbeidsvoorwaarden op na houden delen wij u mee dat u enerzijds de vraagstelling deels verkeerd heeft geïnterpreteerd en anderzijds cruciale delen van de vraagstelling helaas niet van een antwoord hebt voorzien.

U stelt dat u niet kan treden in de verhoudingen tussen een individueel persoon enerzijds en het UWV of een werkgever anderzijds. Ook niet ten aanzien van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever. Dit standpunt begrijpen en respecteren wij.

Onze vraagstelling was evenwel niet gebaseerd op één specifieke persoon/werkzoekende, doch betreft alle werkzoekenden die via gemeente/UWV in contact worden gebracht met een bemiddelingsbureau dat van werkzoekenden vereist dat een arbeidscontract wordt ondertekend met een concurrentiebeding dat het uitermate bemoeilijkt, zo niet onmogelijk maakt, binnen een periode van een jaar van baan te verwisselen zonder uitdrukkelijke instemming van het arbeidsbemiddelingsbureau.

Uit uw beantwoording in de huidige vorm moeten wij concluderen dat u u zich in het geheel niet verantwoordelijk acht voor de voorwaarden die in dergelijke gevallen aan een werknemer gesteld worden en u de werkzoekende hierover ook niet tevoren gericht wenst te informeren. Wanneer u dit verder onbesproken laat, dan nemen wij aan dat onze conclusie juist is.

Wel stelt u dat "uiteindelijk niemand zich hoeft te schikken in een arbeidscontract waarin onrechtmatige bepalingen zijn opgenomen".

U doet echter geen uitspraak of u de gewraakte bepaling hiertoe rekent en werkzoekenden op voorhand in die situatie vrijstelt van sancties t.a.v. hun uitkeringssituatie.

Daarnaast stelt u dat dergelijke contracten onderhevig zijn aan CAO-afspraken.

Dit is evenwel lang niet in alle gevallen aan de orde, aangezien er diverse functies zijn, die niet via een (bindende) CAO zijn geregeld. Bovendien is het de vraag of binnen de geldende CAO's dit soort specifieke bepalingen van contracten met arbeidsbemiddelingsbureaus überhaupt nader beschreven worden.

Tenslotte gaat uw advisering, blijkens uw beantwoording, niet verder dan een doorverwijzing naar het bureau voor rechtshulp.

Dit is evenwel niet aan de orde waar het de relatie werkgever - werknemer betreft. De werknemer zal immers doorgaans een dergelijk arbeidscontract weigeren.

De rechtsgang komt pas aan de orde wanneer de gemeente/het UWV zich op het standpunt zou stellen dat die weigering grond is om tot sanctionering van de uitkering van de werkzoekende over te gaan. Werkzoekende en gemeente/UWV zijn dan de partijen die naar de rechter moeten om een uitspraak te vragen of die sanctionering, gegeven de omstandigheden, gerechtvaardigd is. Om deze rechtsgang te voorkomen is het van belang dat de gemeente/het UWV tevoren duidelijkheid verstrekt.

**De meest cruciale vraag blijft tot op heden dan ook onbeantwoord:
Heeft de weigering van een werkzoekende om een contract met een dergelijk verstrekkend concurrentiebeding te ondertekenen (en dus de aangeboden functie te weigeren) gevolgen voor de uitkeringssituatie van de werkzoekende, bijvoorbeeld doordat dit als werkweigering wordt gezien? Op deze vraag willen wij alsnog van uw College graag een eenduidig antwoord ontvangen. Evenals op de vraag wie primair bepaalt of sancties aan de orde zijn en daarvoor dan ook, als rechtspersoon, het aanspreekpunt is: de gemeente of het UWV.**

Wij zien uw beantwoording met interesse tegemoet.

Fractie OpKoers.nu

A. Kelder-Ranter H. Botter.