

Vergaderjaar 2014–2015

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 245

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 september 2014

Hierbij zend ik u de antwoorden op de vragen van het lid Van Weyenberg (D66), zoals gesteld in het ordedebat van 1 juli jl. (Handelingen II 2013/14, nr. 100, Regeling van Werkzaamheden) Graag verwijs ik hierbij ook naar mijn beantwoording van de Kamervragen Aanhangsel Handelingen II 2014/15, nr. 119 van het lid Schouten (CU), Aanhangsel Handelingen II 2014/15, nr. 121 van het lid Kerstens (PvdA) en Aanhangsel Handelingen II 2014/15, nr. 120 van het lid Karabulut (SP).

De heer Van Weyenberg vraagt om mijn appreciatie van het bericht in de media dat een ondernemer een jongere met een achterstand een kans heeft gegeven en vervolgens beboet is. In de media wordt gemeld dat de jongere door het UWV zou zijn bemiddeld. De werkgever heeft een boete van € 12.000 opgelegd gekregen omdat hij geen tewerkstellingsvergunning heeft aangevraagd. Ik schets u eerst de feiten, waarna ik in ga op mijn appreciatie en de afspraken die ik hierover gemaakt heb met UWV.

De Inspectie SZW heeft tijdens een inspectie op 19 februari 2014 geconstateerd dat bij het bedrijf van de werkgever sinds 13 augustus 2012 een persoon werkzaam was met de Bulgaarse nationaliteit. Gedurende de periode tussen 13 augustus 2012 en 31 december 2013 was het verplicht om voor Bulgaren een tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Deze verplichting is per 1 januari 2014 komen te vervallen. De wettelijke verplichting om te controleren of voor een werknemer een tewerkstellingsvergunning nodig is, berust bij de werkgever. De Inspectie SZW heeft geconstateerd dat de werkgever niet in het bezit was van de vereiste tewerkstellingsvergunning en heeft op 4 april 2014 een kennisgeving naar de werkgever gestuurd met het voornemen een boete van € 12.000 op te leggen.

Voordat de Inspectie SZW een boete oplegt, verzamelt de Inspectie feiten en wordt de werkgever gehoord. Dit is ook in deze casus gebeurd. Op 12 maart 2014 heeft de werkgever een verklaring afgelegd en op 16 april

2014 heeft de werkgever zijn zienswijze toegezonden aan de Inspectie SZW. De werkgever heeft op beide momenten niet expliciet aangegeven dat UWV betrokken is geweest bij de totstandkoming van het dienstverband van de jongere in augustus 2012. De werkgever geeft wel aan dat er rondom de aanvraag van de Wajong-uitkering in mei 2013 contact is geweest met UWV. De Inspectie SZW heeft op 24 april 2014 een boete van € 12.000 aan de werkgever opgelegd.

De werkgever heeft bezwaar aangetekend tegen de boete. In de bezwaarprocedure heeft de advocaat van de werkgever aanvullende stukken ingebracht waaruit blijkt dat een arbeidsdeskundige van UWV WERKbedrijf in juli 2012 op bedrijfsbezoek is geweest bij de werkgever, omdat de werkgever voornemens was om de jongere een dienstverband aan te bieden. In dit gesprek is onder meer gesproken over de contractvorm, zoals uren en duur dienstverband, de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding en de inzet van voorzieningen.

Deze informatie was ten tijde van de boeteoplegging niet bekend bij de Inspectie SZW. In de bezwaarprocedure is geoordeeld dat vooropgesteld dient te worden dat op de werkgever de primaire verantwoordelijkheid rust de nodige kennis en informatie te vergaren omtrent alle wettelijke vereisten die van belang zijn voor de bedrijfsvoering van de onderneming. Met betrekking tot de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) betekent dit dat de werkgever er volledig van op de hoogte dient te zijn dat op hem de wettelijke verplichting rust om vóór de tewerkstelling van een nieuwe werknemer (onder meer) te controleren of hij voor deze persoon al dan niet in het bezit dient te zijn van een geldige tewerkstellingsvergunning. Er rust geen wettelijke plicht op UWV om de werkgever hierover te informeren.

In dit specifieke geval is in de bezwaarprocedure geconstateerd dat de werkgever voor aanvang van de tewerkstelling en op een later moment contact heeft gehad met een arbeidsdeskundige van UWV Werkbedrijf. Gelet hierop kan niet van de werkgever worden gevergd dat hij informatie over de tewerkstelling inwint bij UWV, temeer nu de arbeidsdeskundige de werkgever niet heeft gewezen op de tewerkstellingsvergunningseis. In de bezwaarprocedure is geconcludeerd dat er wel sprake was van een overtreding, maar dat gelet op alle omstandigheden van het geval en de ernst van de overtreding, een matiging van de boete met 100% gerechtvaardigd is.

Ik betreur deze gang van zaken. Het was wenselijk geweest als UWV WERKbedrijf de werkgever in het gesprek in juli 2012 had gewezen op de verplichting een tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Een werkgever moet erop kunnen vertrouwen dat iemand mag werken als UWV WERKbedrijf betrokken is bij de totstandkoming van het dienstverband.

Met het UWV is afgesproken dat zij in de werkprocessen regelt dat in de situatie dat UWV jongeren voor plaatsing bij bedrijven aanbiedt, de werkgever zal worden geadviseerd na te gaan of een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid vereist is. Tevens zal UWV functionarissen die belast zijn met bemiddeling en begeleiding van arbeidsbeperkte jongeren attenderen op deze situatie. Ten slotte heb ik met UWV afgesproken dat zij bij de beoordeling van de inzet van voorzieningen controleert of een tewerkstellingsvergunning vereist is.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher