

Wijziging beleidsregels Centrale organisatie Werk en Inkomen

Besluit tot wijziging van de Beleidsregels van de Centrale organisatie Werk en Inkomen inzake de uitvoering van de wet arbeid vreemdelingen

28 november 2006/Nr. CWI 2006 017
Centrale organisatie Werk en Inkomen

De Raad van bestuur van de Centrale organisatie Werk en Inkomen, Gelet op artikel 1 van het Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wav (Stcrt. 2002, 3) waarin de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de uitvoering van de Wav heeft opgedragen aan de Centrale organisatie werk en inkomen; Gelet op artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;

Besluit:

Artikel I

Onderdeel 8 lid 2 (Horeca) van de Beleidsregels van de Centrale organisatie Werk en Inkomen inzake de uitvoering van de wet arbeid vreemdelingen wordt vervangen door:

8.2 (Aziatische horeca)

Koninklijke Horeca Nederland, sector Chinees-Indische Bedrijven, CNV Bedrijvenbond, vakgroep horeca en Centrale organisatie werk en inkomen (hierna: CWI) hebben een nieuw convenant over de toelating van koks uit China voor de Chinees-Indische en daaraan verwant zijnde horeca gesloten, ter vervanging van het op 18 juli 2000 gesloten convenant.

Hierna volgen de afspraken die gemaakt zijn in het kader van het nieuwe convenant:

1. Dit Convenant biedt de mogelijkheid van tijdelijke tewerkstelling van een gekwalificeerde kok van buiten de Europese Unie voor de Chinees-Indische en daaraan verwant zijnde horeca. Voor de kwalificatie en beloning van de kok is uitgangspunt de functie-benaming en functie-eisen, conform de bij de functie behorende vereisten volgens de desbetreffende loongroep IV, V, VI of VII van de CAO voor het Horeca- en aanverwante bedrijf.

2. Werkgevers zijn primair zelf verantwoordelijk voor hun personeelsvoorziening: het werven van personeel, bevorderen van de doorstroom en het beperken van de uitstroom van personeel.

Tijdelijke detachering via het Chinese detacheringsbureau

3. Indien, ondanks voldoende wervingsinspanningen van de werkgever, niet op een redelijke termijn een voldoende

gekwaliceerde kok beschikbaar is, biedt dit Convenant de werkgever de mogelijkheid van tijdelijke detachering van een kok die in dienst is van een officieel Chinees detacheringsbureau. De werkgever en het Chinees detacheringsbureau sluiten daartoe een detacheringsovereenkomst, waarvan een model als bijlage bij dit Convenant is opgenomen. 4. CWI en het Chinees detacheringsbureau hebben voor bemiddeling en detachering van deze koks in Nederland een overeenkomst gesloten die deel uitmaakt van dit Convenant.

5. De werkgever heeft de mogelijkheid om hetzij gebruik te maken van de bemiddeling van het Chinees detacheringsbureau voor het werven van een kok van buiten de Europese Unie hetzij zelf een kok van buiten de Europese Unie te werven. Het Chinees detacheringsbureau zal testen of deze kok het vereiste niveau voor de desbetreffende functie bezit. Na verlening van de tewerkstellingsvergunning wordt de kok bij de werkgever gedetacheerd gedurende de looptijd van de aan de werkgever verleende tewerkstellingsvergunning.

6. Voorwaarde voor de tewerkstelling van de beoogde kok is dat de werkgever bij wie de kok gedetacheerd gaat worden aantoont dat hij aan zijn financiële verplichtingen ten opzichte van het Chinees detacheringsbureau kan voldoen. De werkgever overlegt daartoe bij de aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning een accountantsverklaring, waaruit blijkt dat zijn restaurant over het afgelopen boekjaar een bruto-omzet van ten minste € 138.000,- heeft behaald. Voor een startend bedrijf overlegt de werkgever daartoe een door een deskundige opgesteld bedrijfsplan met daarin opgenomen de omzetprognose.

7. CWI toetst na ontvangst van de aanvraag voor een tewerkstellingsvergunning of deze aanvraag voldoet aan de criteria van de Wet arbeid vreemdelingen en de bepalingen zoals die zijn opgenomen in dit Convenant. Indien deze toets negatief uitvalt, stelt CWI de werkgever eerst, dat wil zeggen alvorens beslist wordt op de aanvraag, in de gelegenheid om alsnog ontbrekende stukken/informatie te overleggen. Indien de toets positief is, hetzij direct, hetzij na overlegging van ontbrekende stukken/informatie, wordt het vervolg van de procedure gestart. Dit laatste houdt in dat CWI de vertegenwoordiger van het Chinees detacheringsbureau in Nederland informeert en verzoekt om het verdere verloop van de procedure aangaande de eventuele bemiddeling van

een kok uit China, de kwalificatietoets van de beoogde kok en de administratieve formaliteiten inzake de overkomst van de kok naar Nederland in orde te maken. Na afronding van dit onderdeel van de procedure verzoekt de vertegenwoordiger van het Chinees detacheringsbureau in Nederland aan CWI, onder overlegging van de overige voor verkrijging van de tewerkstellingsvergunning relevante stukken over te gaan tot verlening van de tewerkstellingsvergunning. CWI toetst vervolgens of aan alle voorwaarden voor verlening van de gevraagde tewerkstellingsvergunning is voldaan. Indien aan alle voorwaarden is voldaan, zal CWI op korte termijn de gevraagde tewerkstellingsvergunning aan de werkgever verlenen, met een maximale geldigheidsduur van 34 maanden.

8. De salariering door het Chinees detacheringsbureau van de in Nederland gedetacheerde kok zal zijn conform de bepalingen van de Nederlandse CAO voor het Horeca- en aanverwante bedrijf. De kok ontvangt een in het Chinees vertaalde versie van deze CAO. De werkgever zal via een automatische incasso aan het Chinees detacheringsbureau een detacheringvergoeding betalen die onder meer de loonkosten van de kok en andere uit de detachering voortvloeiende kosten, zoals administratie- en begeleidingskosten, omvat. De werkgever betaalt de reiskosten van de kok in verband met zijn komst naar Nederland en de terugkeer van de kok naar het land van herkomst, na afloop van de detacheringperiode.

9. Indien een door het Chinees detacheringsbureau geworven kok aantoonbaar niet blijkt te voldoen aan de vereiste kwalificaties, heeft de werkgever het recht om binnen twee maanden de detacheringsovereenkomst met het Chinees detacheringsbureau op te zeggen en de tewerkstelling van de kok te beëindigen. De werkgever doet onverwijld mededeling aan CWI, afd. Juridische Zaken, van de (voortijdige) beëindiging van de tewerkstelling van de kok, onder retournering van de tewerkstellingsvergunning. Voordat de detacheringsovereenkomst door de werkgever wordt opgezegd, vindt een door een onafhankelijke instantie uitgevoerde test plaats. De werkgever draagt de kosten van deze test. De kosten worden door het Chinees detacheringsbureau vergoed als blijkt dat de kok niet voldoet aan de vereiste kwalificaties.

Indien de kok door de werkgever zelf is geworven komt het risico dat de kok niet aan de vereiste kwalificaties voldoet of om andere reden niet goed functioneert volledig voor rekening en risico van de werkgever.

10. Het Chinees detacheringsbureau garandeert dat na beëindiging van de tewerkstellingsvergunning de desbetreffende kok niet aansluitend wederom, hetzij bij dezelfde hetzij bij een andere werkgever wordt gedetacheerd. Indien de tewerkstelling vóór het einde van de periode waarvoor de tewerkstellingsvergunning is afgegeven wordt beëindigd, doet de werkgever daarvan onverwijld mededeling aan CWI, afd. Juridische Zaken, onder retournering van de tewerkstellingsvergunning.

11. Tussen de expiratedatum van de onder 7. vermelde maximale termijn van 34 maanden waarvoor de tewerkstellingsvergunning is verleend en de ingangsdatum van een eventuele volgende tewerkstellingsvergunning ten behoeve van dezelfde kok, zullen minimaal 3 maanden zijn gelegen. Een volgende

aanvraag zal getoetst worden aan alle voorwaarden van de Wet arbeid vreemdelingen en dit Convenant.

Overgangsbepalingen

12. Het Convenant Personeelsvoorziening Chinees-Indische Horeca van 18 juli 2000 komt bij inwerkingtreden van het herziene Convenant per diezelfde datum te vervallen en zal worden vervangen door het herziene Convenant, onder de benaming Convenant Personeelsvoorziening Aziatische horeca.

13. De nog lopende tewerkstellingsvergunning van de via het (oude) Convenant gedetacheerde kok kan worden verlengd onder de voorwaarden van het Convenant Personeelsvoorziening Aziatische horeca, tot een periode van in totaal maximaal 34 maanden, mits de werkgever, tijdig, dat wil zeggen vóór de expiratedatum van de nog geldige tewerkstellingsvergunning, een verlengingsaanvraag heeft ingediend.

14. Lopende aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning zullen worden getoetst aan het Convenant Personeelsvoorziening Aziatische horeca.

Overige bepalingen

15. Partijen zullen ten minste twee keer per jaar bijeen komen om de voortgang van het Convenant Personeelsvoorziening Aziatische horeca te evalueren.

16. Partijen hebben de mogelijkheid om het Convenant Personeelsvoorziening Aziatische horeca op te zeggen, met een opzegtermijn van 2 maanden. Beëindiging van het Convenant Personeelsvoorziening Aziatische horeca heeft geen gevolgen voor de dan nog geldige detacheringsovereenkomsten tussen het Chinees detacheringsbureau en werkgevers.

Artikel II

Dit besluit treedt in werking twee dagen na publicatie in de Staatscourant.

Amsterdam, 28 november 2006.

*De Voorzitter Raad van Bestuur,
R. de Groot.*