



Aan

IND-WERKINSTRUCTIE NR. 199

Regiodirecteuren IND
Hoofd UPV
c.c. Hoofd DVB
Landsadvocaat
ACV
De korpschefs van alle regiopolitiekorpsen
Ministerie van Buitenlandse Zaken/DPC

Van
Doorkiesnummer
Datum
Vindplaats
Onderwerp

Hoofd IND
(070) 370 3122
1 juni 1999
EDS Raadplegen, trefwoord "Middelen van bestaan", "Middelenvereiste",
"Inkomen"; Objecttype "Werkinstructie";
Flexwet en het middelenvereiste in het kader van de Vreemdelingenwet

Inleiding

Op 1 januari 1999 is de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Stb. 1998, 300), de zogenoemde Flexwet, in werking getreden. In deze werkinstructie wordt kort uiteen gezet wat de belangrijkste bepalingen zijn in de Flexwet. Voorts wordt ingegaan op de gevolgen van de Flexwet voor het middelenvereiste dat gehanteerd wordt in het vreemdelingenbeleid en hoe in voorkomende gevallen wordt omgegaan met personen die zich in de vreemdelingrechtelijke procedure beroepen op de Flexwet.

Bepalingen in de Flexwet

De Flexwet heeft met name gevolgen voor de arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer. Het stelt onder meer nadere regels aan de lengte van een proeftijd. Verder wordt het begrip rechtsvermoeden (art. 7:610 BW) geïntroduceerd, dat van belang is wanneer niet duidelijk is of er een arbeidsovereenkomst is gesloten tussen werkgever en werknemer. Dit rechtsvermoeden kan ertoe leiden dat de werknemer een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd verkrijgt. Dit rechtsvermoeden kan echter weerlegd worden door de werkgever. Ook stelt de Flexwet regels met betrekking tot opeenvolgende korte arbeidsovereenkomsten (art. 7:668 BW). Vanaf het moment dat tussen dezelfde partijen:

- voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode van 36 maanden of langer met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden;
- meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden;

geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Gevolgen van de Flexwet op het middelenvereiste

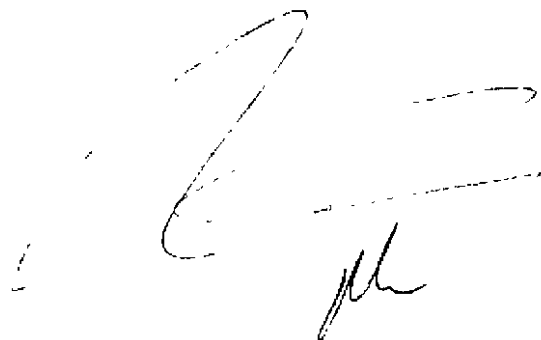
Het beschikken over voldoende en duurzame middelen van bestaan is in het Vreemdelingenrecht een belangrijke voorwaarde om verblijf in Nederland toe te staan, met name als het gaat om gezinsvorming en gezinshereniging. De duurzaamheid van het inkomen is in ieder geval aangetoond, indien de werknemer beschikt over een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het is voor een werknemer daarom uitermate belangrijk om zijn uit de Flexwet voortvloeiende rechten tot uitdrukking te laten komen in zo'n arbeidsovereenkomst.

Beroepen op de Flexwet in de vreemdelingrechtelijke procedure

Nog daargelaten dat de artikelen in de Flexwet lastig te interpreteren zijn, geldt bovenal dat de Staatssecretaris van Justitie zich bij de uitvoering van het bepaalde hiï en krachtens de Vreemdelingenwet niet begeeft op het terrein van het arbeidsrecht en eventuele geschillen tussen werkgever en werknemer.

Art. 4:2, tweede lid, Awb bepaalt dat de aanvrager bij de indiening van de aanvraag de gegevens en bescheiden dient te verschaffen die voor de beslissing op de aanvraag nodig zijn en waarover hij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen. Daaronder vallen ook gegevens en bescheiden met betrekking tot het inkomen van de partner of echtgenoot. Indien de aanvrager meent dat hij of degene bij wie verblijf wordt beoogd, door de werking van de Flexwet beschikt over een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dient hij er zorg voor te dragen dat hij zulks kan aantonen met de nodige gegevens en bescheiden. Zulks is niet onredelijk.

Indien er geen verschil van mening tussen werkgever en werknemer bestaat, zal een schriftelijke bevestiging van de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geen problemen opleveren. Ingeval er wel een geschil bestaat, dient dat geschil eerst te worden opgelost voordat een aanvraag om een vergunning tot verblijf wordt ingediend. De werknemer dient zich dus eerst te wenden tot zijn werkgever of - als dit tot een geschil leidt - tot de kantonrechter. De onderzoeksplicht van de Staatssecretaris van Justitie gaat niet zover dat hij zich zelfstandig een oordeel vormt over de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer. Wanneer de Staatssecretaris van Justitie vooruit zou lopen op de uitspraak van de kantonrechter in het geschil tussen werkgever en werknemer en de stelling dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als (on)juist zou aanvaarden, zou dat onbedoelde en ongewenste effecten kunnen hebben op dit arbeidsgeschil. Zo zou de werknemer of werkgever zich kunnen beroepen op hetgeen de Staatssecretaris van Justitie heeft gesteld.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large 'Z' shape followed by a horizontal line and a small flourish.