

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

De status van werkgever als ‘erkend referent’ voor een kennismigrant is niet opgenomen als ontbindende voorwaarde voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst of omstandigheid om de loonbetaling op te schorten. De loonvordering wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer treedt op 25 oktober 2016 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever. Werknemer heeft de Russische nationaliteit en is als kennismigrant naar Nederland gekomen. Een van de voorwaarden voor arbeid als kennismigrant is dat de werkgever van de kennismigrant als erkend referent wordt aangemerkt. Werknemer meldt zich op 8 december 2016 ziek. De bedrijfsarts stelt vast dat werknemer arbeidsongeschikt is. Bij beschikking van 3 juli 2017 wordt werkgever door de Immigratie- en Naturalisatiedienst vervolgens voor de duur van drie maanden geschorst als erkend referent. Als gevolg hiervan meldt werkgever dat het werknemer niet meer is toegestaan werkzaamheden bij haar te verrichten en deelt hem mede dat hij een andere werkgever dient te zoeken die wel erkend referent is. Het loon van werknemer wordt vanaf september 2017 door werkgever onbetaald gelaten. Bij brief van 30 november 2017 laat werkgever werknemer ten slotte weten dat zij het loon opschort omdat werknemer niet meewerkt aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak. In deze brief wordt werknemer bovendien op staande voet ontslagen vanwege onder meer werkweigering (het voorwenden van ziekte) en het verspreiden van berichten over werkgever op social media.

Oordeel

Niet in geschil is of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De rechtsgeldigheid van het ontslag wordt dan ook aangenomen, zodat de loonvordering die ziet op de periode vanaf 30 november 2017 wordt afgewezen. Voorts blijkt niet uit de arbeidsovereenkomst dat sprake is van een ontbindende voorwaarde die inhoudt dat de arbeidsovereenkomst eindigt of dat het loon zal worden opgeschort als werkgever de status van erkend referent verliest. Ten aanzien van het niet-meewerken aan de re-integratievoorschriften oordeelt de kantonrechter dat werkgever pas bij brief van 30 november 2017 heeft gemeld dat de loonbetalingen zullen worden opgeschort. Gelet op artikel 7:629 lid 7 BW kan werkgever er niet achteraf een beroep op doen dat er een omstandigheid bestond op grond waarvan zij in het verleden het loon niet heeft betaald. Daar komt bij dat de beoordeling van ziekte aan de bedrijfsarts is en niet aan de werkgever. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer nog altijd ziek is en niet is

gebleken dat werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie. De loonvordering tot betaling van het loon van 1 september 2017 tot 30 november 2017 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:6746

Zaaknummer: 6402394 AV EXPL 17-49 JES/1267

Rechters: C. Wallis

Advocaten: A. Borgers en O. Hammerstein

Wetsartikelen: 7:629 lid 7 BW, 7:658a lid 3 BW, 7:667 lid 1 BW, 7:677 BW en 7:678 BW