

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW bij werknemer zonder werkvergunning. Artikel 2 lid 1 Wet arbeid vreemdelingen verbiedt alleen om werknemer arbeid te laten verrichten, maar verbiedt niet om een arbeidsovereenkomst aan te gaan of om loon te betalen.*Feiten*

Alumet B.V. (hierna: Alumet) is een bedrijf dat is gespecialiseerd in het anodiseren van plaatwerk en constructieonderdelen. Partijen hebben op 16 mei 2022 een arbeidsovereenkomst ondertekend waarin staat dat werknemer per 1 juli 2022 in dienst treedt van Alumet als manager anodizing line. Op 23 november 2022 stuurt Alumet een e-mail naar werknemer waarin ze aangeeft dat de kosten van zijn verblijf als consultant te hoog worden en dat ze wacht op zijn visum om hem weer aan het werk te zetten. Een dag later stuurt Alumet een e-mail naar werknemer waarin ze zijn houding als onprofessioneel bestempelt en aangeeft dat de samenwerking onmiddellijk stopt. Werknemer verzoekt onder meer de betaling van achterstallig salaris en een gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Op 16 mei 2022 hebben partijen een arbeidsovereenkomst ondertekend, waarbij werknemer per 1 juli 2022 in dienst zou treden bij Alumet. Er is geen geschil over de intentie van beide partijen om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Daarom staat vast dat er een arbeidsovereenkomst tussen partijen is gesloten. Alumet beweert dat er in juni 2022 een gesprek met werknemer heeft plaatsgevonden waarin is afgesproken dat hij zijn werkzaamheden op projectbasis als consultant zou voortzetten totdat de vergunning zou zijn verkregen. Werknemer betwist dit gesprek en er is geen schriftelijk bewijs van de beweerde afspraak. Als er inderdaad is afgesproken dat werknemer na 30 juni 2022 niet in loondienst zou blijven werken, maar op opdrachtbasis, zou dat de beëindiging van de reeds gesloten arbeidsovereenkomst betekenen. Volgens de kantonrechter geldt hiervoor het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:670 lid 1 BW. Aangezien niet aan dit vereiste is voldaan, is de gestelde afspraak, indien gemaakt, niet rechtsgeldig. Dit betekent dat werknemer vanaf 1 juli 2022 voor bepaalde tijd in dienst is bij Alumet en dat de arbeidsovereenkomst niet met wederzijds goedvinden is beëindigd. Alumet beweert verder dat de arbeidsovereenkomst niet kon worden uitgevoerd omdat er geen tewerkstellingsvergunning was en beide partijen strafbaar zouden handelen. Artikel 2 lid 1 Wet arbeid vreemdelingen verbiedt alleen de

werkgever om de werknemer arbeid te laten verrichten, maar verbiedt niet het aangaan van een arbeidsovereenkomst of het betalen van loon. Volgens artikel 7:669 BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen als er een redelijke grond is, en het niet beschikken over een tewerkstellingsvergunning door de werkgever is een voorbeeld van een redelijke grond. Dat deze omstandigheid is aangemerkt als een (redelijke) opzeggingsgrond duidt erop dat het op zichzelf nog geen nietigheid van de overeenkomst tot gevolg heeft. De arbeidsovereenkomst tussen Alumet en werknemer is op 24 november 2022 in strijd met artikel 7:671 BW opgezegd. Werknemer heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 4.860 bruto, een transitievergoeding van € 810 bruto en een billijke vergoeding van € 14.580. Ook moet Alumet € 8.748 aan achterstallig salaris betalen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:4439

Zaaknummer: 10298805 / AZ VERZ 23-3 (E)

Rechters: Ponds

Advocaten: S.N. Arikan en J.C.P. van Kollenburg

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:670 BW