

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst die is overgelegd bij de aanvraag tot voorlopig verblijf bij het IND, geldt als definitieve arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft recht op loon.

Feiten

Ten behoeve van haar restaurant heeft werkgeefster op 30 juli 2019 bij de IND namens werknemer een aanvraag ingediend voor een machtiging tot voorlopig verblijf, met als doel dat hij in dat restaurant arbeid in loondienst zou gaan verrichten. Werknemer is uiteindelijk op 31 januari 2020 op Schiphol aangekomen. Er is een WeChatconversatie op gang gekomen met A, waarbij A erop aandringt dat werkgeefster werknemer laat beginnen met zijn werkzaamheden, maar werkgeefster heeft daar geen gehoor aan gegeven. Ook aan de sommatie heeft zij geen gehoor gegeven. Werknemer verzoekt betaling van loon vanaf februari 2020 tot 1 juli 2020.

Oordeel

Was sprake van een definitieve arbeidsovereenkomst tussen partijen?

Naar het oordeel van het hof kan uit de arbeidsovereenkomst die is overgelegd bij de IND-aanvraag worden afgeleid dat werkgeefster zonder voorbehoud een arbeidsovereenkomst met de daarin vermelde arbeidsvoorwaarden met werknemer wilde aangaan. Het geschift bevatte immers alle essentiële onderdelen die noodzakelijk zijn om het bestaan van de arbeidsovereenkomst aan te nemen. Werknemer heeft de overeenkomst niet ondertekend, hij zat immers in China, maar heeft met alle arbeidsvoorwaarden kennelijk ingestemd. Als werkgeefster de mogelijkheid had willen openlaten om na de komst van werknemer te mogen beslissen dat zij toch niet met hem in zee wilde gaan, had zij hiervoor uitdrukkelijk een voorbehoud moeten maken, maar dat heeft zij niet gedaan. Dat slechts sprake zou zijn van een vrijblijvende afspraak tussen partijen verdraagt zich ook niet met het feit dat werkgeefster zelf de aanvraag heeft gedaan, dat die aanvraag specifiek gericht was op indienstneming van werknemer, en dat zij tegen de aanvankelijke weigering vervolgens een bezwaarschrift heeft ingediend. Aan deze conclusie doet ook niet af dat de aanvangsdatum van 1 september 2019, die in de overeenkomst was vermeld, niet is gehaald. Er is immers in ieder geval vertraging ontstaan omdat de aanvraag in eerste instantie was afgewezen.

Heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigd?

Volgens werkgeefster heeft zij werknemer, toen deze zich niet op tijd (dus op 26 december 2019) bij haar meldde, laten weten dat hij niet meer naar Nederland behoefde te komen. Naar

het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd gesteld dat zij een dergelijke mededeling heeft gedaan. Het had op haar weg gelegen het door haar gestelde chatbericht direct over te leggen, maar dat heeft zij nagelaten. Bovendien geldt dat, indien de mededeling al was gedaan, deze geen effect heeft kunnen hebben. Er was al een definitieve arbeidsovereenkomst en zonder nadere onderbouwing is de mededeling niet als een opzegging aan te merken. Het feit dat het restaurant na de aanvraag bij de IND is ingebracht in een vennootschap onder firma is verder niet relevant. Dat dit inbrengen van het restaurant in een vennootschap onder firma tot verblijfsrechtelijke problemen zou kunnen leiden heeft zij verder bovendien – nog los van de vraag voor wiens risico dat eventueel zou komen – in het geheel niet onderbouwd. De conclusie moet zijn dat sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst tussen partijen met als ingangsdatum 1 februari 2020 en dat deze geëindigd is op 1 juli 2020. Werknemer heeft ook recht op loonbetaling over deze periode.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:3498

Zaaknummer: 8705834

Rechters: P. Krepel

Advocaten: H.K. Jap-A-Joe

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:628 BW