

RECHTSPRAAK

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond.
Werkneemster beschikt niet over een GVVA door toedoen van
werkgever. Billijke vergoeding van € 50.000 toegekend.****Feiten*

Werkneemster is in 2022 in dienst getreden bij werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (1 jaar). Met ingang van 2023 is de arbeidsovereenkomst voor de duur van 24 maanden voortgezet, met een arbeidsduur van minimaal 36 uur gemiddeld per week. De functie die werkneemster volgens de arbeidsovereenkomst vervult, is die van verzorgende IG, met een salaris van € 2.266,72 bruto per maand (op voltijdbasis). De arbeidsovereenkomst is tussentijds opzegbaar. Werkneemster heeft de Iraanse nationaliteit. Voorafgaand aan het dienstverband heeft werkgever voor werkneemster een gecombineerde vergunning verblijf en arbeid (hierna: GVVA) aangevraagd. Deze vergunning is met ingang van 2022 verleend voor de duur van één jaar. Op 23 februari 2023 heeft werkgever voor werkneemster opnieuw een aanvraag ingediend voor een GVVA. Bij beschikking van 24 mei 2023 is deze aanvraag door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (hierna: IND) afgewezen. In haar beschikking verwijst de IND naar het advies van het UWV van 23 mei 2023. Het UWV heeft de IND geadviseerd om de GVVA niet te verlenen omdat werkgever onvoldoende heeft gezocht naar kandidaten, hij geen salaris biedt dat past bij de functie, het loon onder het minimumloon is en de beperkingen waaronder de eerdere vergunning is verleend niet in acht zijn genomen en/of de daaraan verbonden voorschriften niet zijn nageleefd. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat in het paspoort van werkneemster onder verblijfsaantekeningen is vermeld dat arbeid is toegestaan mits er een tewerkstellingsvergunning is. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster gesteld dat er verschillende procedures lopen en dat bezwaar is gemaakt, maar heeft hiervan geen stukken overgelegd. Weliswaar blijkt uit de aantekeningen in het paspoort dat bezwaar is gemaakt en is een bijbehorend procedurenummer vermeld, maar de kantonrechter kan - door het ontbreken van de relevante stukken - niet vaststellen of dit bezwaar ziet op de beslissing van de IND van 25 mei 2023. Verder is niet gesteld of gebleken dat werkgever als referent en direct belanghebbende bezwaar heeft gemaakt tegen de beslissing van de IND. Daarom moet er in deze procedure van uit worden gegaan dat de beslissing van de IND om de aanvraag voor de verlenging van een GVVA af te wijzen onherroepelijk is geworden. Dat betekent dat

werkneemster niet langer beschikt over een GVVA. De kantonrechter is van oordeel dat daarmee sprake is van omstandigheden die niet onder een van de andere in artikel 7:669 lid 3 BW genoemde ontslaggronden vallen maar die wel zodanig zijn dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. In de wetsgeschiedenis is als voorbeeld voor de toepasselijkheid van de “h-grond” genoemd de situatie van het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning. Daarvan is in dit geval sprake. De kantonrechter kent aan werkneemster een billijke vergoeding toe. Uit het advies van het UWV blijkt immers dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat de aanvraag voor de verlenging van de GVVA is geweigerd als gevolg van dat ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werkgever. Werkneemster krijgt een billijke vergoeding van € 50.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:5273

Zaaknummer: 10617157 \ EJ VERZ 23-356

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: M.G. Spijker en A. Hashem Jawaheri

Wetsartikelen: 7:669 BW