

NIEUWSFLITS

Modern migratiebeleid & ontslag buitenlands personeel

In 2010 is de Wet modern migratiebeleid aangenomen. Welke gevolgen heeft dit voor het in dienst nemen van specialistisch, geschoold personeel van buiten de Europese Economische Ruimte? En wat zijn de consequenties van enkele recente vonnissen voor het ontslag van buitenlandse werknemers?

Wet modern migratiebeleid

Afgelopen jaar heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel 'modern migratiebeleid' aangenomen. Het voorstel beoogt onder meer om het voor werkgevers gemakkelijker te maken werknemers van buiten de Europese Economische Ruimte (EER) naar Nederland te laten komen. Het moet hierbij gaan om werknemers met bepaalde schaarse en gewilde kwaliteiten.

Naar huidig recht bestaat voor deze groep werknemers al de zogenaamde 'kennismigrantenregeling'. Deze regeling houdt in dat een buitenlandse werknemer die in Nederland voldoet aan een bepaald inkomenscriterium wordt aangemerkt als kennismigrant. De overheid heeft dit criterium per 1 januari 2011 vastgesteld op minimaal €50.619,- bruto per jaar voor buitenlandse werknemers van 30 jaar en ouder en €37.121,- voor werknemers onder de 30 jaar. Voor buitenlandse studenten die in Nederland zijn afgestudeerd en binnen maximaal een jaar in Nederland een baan krijgen geldt een salariseis van minimaal €26.605,- bruto per jaar. Het verschil tussen 'gewone' arbeidsmigranten en kennismigranten is dat laatstgenoemde categorie alleen een verblijfsvergunning en (voor zover vereist) een machtiging tot voorlopig verblijf (mvv) als kennismigrant moet verkrijgen om in Nederland te mogen werken. Een werkgever behoeft dus geen tewerkstellingsvergunning voor kennismigranten te hebben.

De nieuwe wet bepaalt dat een migrant niet langer én een verblijfsvergunning én een mvv hoeft aan te vragen. Na afgifte van een mvv wordt de verblijfsvergunning namelijk automatisch verleend. Werknemers die geen mvv hoeven aan te vragen, moeten echter nog wel een verblijfsvergunning aanvragen. Dit mag in het vervolg ook door werkgevers worden gedaan, zelfs als de werknemer nog in het buitenland verblijft. Voorheen mocht alleen de kennismigrant zelf of zijn wettelijk vertegenwoordiger een aanvraag indienen. De werkgever moet zich hiervoor wel officieel laten erkennen door de IND als 'referent' (dat wil zeggen de persoon of organisatie die er belang bij heeft dat de vreemdeling naar Nederland komt). Erkenning als referent voor het in dienst hebben van 'gewone' arbeidsmigranten (waarvoor nog steeds een tewerkstellingsvergunning nodig is) is niet noodzakelijk.

De erkenning als referent heeft als voordeel dat werkgevers gebruik kunnen maken van een versnelde toelatingsprocedure. Dit houdt in dat de werkgever bij het indienen van de verblijfsaanvraag enkel een verklaring moet afleggen dat aan de voorwaarden voor het aanvragen van een verblijfsvergunning is voldaan; onderliggende stukken hoeven niet te worden mee-

RUSSELL ADVOCATEN

gestuurd. De erkenning als referent brengt ook plichten met zich mee: zo heeft de referent een informatie-, administratie- en zorgplicht. Niet naleving van deze plichten kan leiden tot een boete van €3.000,- en herhaling van een overtreding kan zelfs leiden tot een boete van €4.500,-. Ook kan de referent financieel aansprakelijk worden gesteld voor de kosten van terugkeer van migranten, als de overheid een migrant die voor de werkgever heeft gewerkt, moet uitzetten.

De Wet modern migratiebeleid zal op een nader te bepalen tijdstip in 2011 in werking treden.

Ontslag buitenlandse werknemers

Uit de rechtspraak vloeit voort dat de rechtspositie van buitenlandse werknemers in geval van ontslag kan afwijken van Nederlandse werknemers. Zo kan ontslag van een buitenlandse werknemer leiden tot een veroordeling van de werkgever tot betaling van een hogere ontslagvergoeding dan op basis van de 'neutrale' kantonrechttersformule, bijvoorbeeld als de werkgever de verwachting bij de werknemer heeft gewekt dat zijn verblijf ten minste een bepaald aantal jaren zou duren. Daarnaast heeft het Gerechtshof Amsterdam dit jaar geoordeeld dat een ontslagvergunning ook voor beëindiging van arbeidsovereenkomsten met buitenlandse werknemers doorgaans vereist is. Hiervan zal met name sprake zijn als de buitenlandse werknemer werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht, voor een Nederlandse werkgever in Nederland. Aan de stelling van de werkgever dat de werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal terugkeren naar het land van herkomst, wordt geen doorslaggevende betekenis toegekend.

Meer informatie

De arbeidsrechtsspecialisten van Russell Advocaten adviseren al vele jaren ondernemers en zijn u graag van dienst bij problemen rond het aantrekken of ontslaan van buitenlands personeel en bij andere arbeidsrechtelijke kwesties.

Voor vragen naar aanleiding van deze nieuwsbrief kunt u contact opnemen met mr. Jan Dop (jan.dop@russell.nl).

Indien u meer informatie wenst omtrent de bovenstaande onderwerpen dan zijn wij u hierbij graag van dienst. U kunt hiervoor dagelijks contact opnemen met ons kantoor. De algemene adresgegevens vindt u hiernaast.

