

RECHTSPRAAK

werknemer/Haskoning Nederland BV

Artikel 6 BBA is niet van toepassing op uitgezonden werknemer, indien terugkeer naar Nederland niet waarschijnlijk is.

Verduidelijking van het Nuon-arrest: terugvalcriterium nog steeds relevant, maar onderscheidcriterium is belangrijker

(Cassatieberoep van AR 2012-0613) Werknemer is sinds 1 april 1989 op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam geweest voor de besloten vennootschap IWACO B.V., onderdeel van Koninklijke Haskoning Groep. Sinds 1996 is werknemer uitgezonden naar Roemenië (en woont daar sindsdien). Op enig moment is werknemer benoemd tot Managing Director van de opgerichte vennootschap Haskoning Romania. Begin 2008 is verschil van inzicht ontstaan over de wijze waarop werknemer aan zijn functie invulling geeft. Partijen hebben vervolgens – zonder succes – onderhandeld over een beëindigingsregeling. Haskoning heeft uiteindelijk bij brief van 27 augustus 2008 de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 januari 2009 opgezegd. Haskoning heeft hiervoor voorafgaand aan de opzegging geen toestemming zoals bedoeld in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (hierna ook: BBA) gevraagd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat Haskoning voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst toestemming als bedoeld in artikel 6 BBA hoeft. Nadat de kantonrechter de vordering van werknemer heeft toegewezen, oordeelde het hof dat het BBA in casu niet van toepassing was. Het hof oordeelde dat toepasselijkheid van Nederlands recht bij een arbeidsverhouding met internationale aspecten geen automatische toepasselijkheid van artikel 6 BBA inhoudt (Hoge Raad 8 januari 1971, NJ 1971, 129). Doorslaggevend is of de sociaal-economische belangen van de Nederlandse arbeidsmarkt bij de internationale arbeidsverhouding zijn betrokken. Nu er geen enkele band - anders dan toepasselijkheid van het Nederlandse recht op de overeenkomst - met Nederland was, kon het BBA niet van toepassing zijn. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in cassatie.

De Advocaat-Generaal oordeelt als volgt: in het Nederlandse internationaal privaatrecht komt aan artikel 6 BBA de status van voorrangregel toe, omdat het BBA de bescherming van de sociaal-economische verhoudingen in Nederland beoogt. De vraag of artikel 6 BBA van toepassing is op internationale arbeidsverhoudingen wordt bepaald door de eigen 'scope rule' of 'reikwijdteregel'. De scope rule bakent de internationale reikwijdte van de voorrangregel eenzijdig af en volgt voor artikel 6 BBA uit de rechtspraak van de Hoge Raad. De scope rule van artikel 6 BBA vereist niet dat de arbeidsverhouding wordt beheerst door Nederlands recht. Dit betekent dat artikel 6 BBA van toepassing kan zijn ook wanneer de arbeidsovereenkomst door vreemd recht wordt beheerst, terwijl de toepasselijkheid van Nederlands recht op de

arbeidsovereenkomst nog niet betekent dat artikel 6 BBA eveneens van toepassing is. Het antwoord op de vraag of artikel 6 BBA van toepassing is, hangt af van de mate van betrokkenheid van de sociaal-economische verhoudingen in Nederland en in het bijzonder de belangen van de Nederlandse arbeidsmarkt bij de onderwerpelijke arbeidsovereenkomst en het ontslag. Zoals in het NUON-arrest van 24 februari 2012 is overwogen, moet worden aangenomen dat het BBA nog steeds strekt 'ter bescherming van de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, waarbij met name het in artikel 6 van dat besluit gestelde vereiste zowel in het belang van de betrokken werknemers als van de Nederlandse arbeidsmarkt sociaal ongerechtvaardigd ontslag beoogt te voorkomen'. Op dit punt wordt de maatstaf herhaald die in eerdere rechtspraak van de Hoge Raad was geformuleerd. De maatstaf voor toepassing van artikel 6 BBA in internationale gevallen is sinds het arrest van 24 februari 2012 nog steeds gelegen in de betrokkenheid van de sociaal-economische verhoudingen in Nederland bij het gegeven ontslag. Bij de beoordeling van die betrokkenheid is de vraag of te verwachten is dat de werknemer na zijn ontslag zal terugvallen op de Nederlandse arbeidsmarkt - het 'terugvalcriterium' - minder zwaarwegend geworden. Het antwoord op de vraag naar de toepasselijkheid van artikel 6 BBA ligt thans vooral besloten in het antwoord op de vraag of de situatie van de werknemer die de ontslagbescherming inroept zich onvoldoende onderscheidt van die van andere werknemers die werkzaam zijn in Nederland en die zonder meer de ontslagbescherming genieten ('het onderscheidcriterium'). Is sprake van een duidelijk verschil met in Nederland werkzame werknemers die de ontslagbescherming genieten, dan vindt artikel 6 BBA in internationale gevallen geen toepassing. De betrokkenheid van de sociaal-economische verhoudingen in Nederland bij het gegeven ontslag en met name het 'onderscheidcriterium' zal aan de hand van alle feiten en omstandigheden van het geval (waaronder het eventueel terugvallen op de Nederlandse arbeidsmarkt) ten tijde van de ontslagaanzegging, moeten worden bepaald. De aangevoerde klachten - veelal van feitelijke aard - kunnen volgens de A-G niet tot cassatie leiden. Een interessante klacht van de werknemer was de stelling dat Haskoning enkel de 'detachering' had beëindigd, maar niet de daaraan ten grondslagliggende arbeidsovereenkomst. Hierdoor zou het internationale aspect van de arbeidsverhouding zijn komen te ontvallen, zonder dat de arbeidsovereenkomst was beëindigd. De A-G verwerpt deze klacht en oordeelt dat beëindiging van de detachering ook beëindiging van de arbeidsovereenkomst inhield.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 12-07-2013

ECLI: ECLI:NL:HR:2013:BZ7389

Zaaknummer: 12/02675

Rechters: E.J. Numann, C.A. Streefkerk, C.E. Drion, G. Snijders en G. de Groot

Advocaten: J.C.J. Smallenbroek en D.M. de Knijff

Wetsartikelen: 6 BBA