

RECHTSPRAAK

werknemer/Teamdress Nederland B.V.

Arbeidsovereenkomst tussen partijen is blijven bestaan, omdat opschortende voorwaarde voor het in dienst treden bij andere werkgever (afsluiten arbeidsongeschiktheidsverzekering) niet is vervuld. Nederlandse arbeidsmarkt is bij (voorwaardelijke) opzegging betrokken, zodat BBA van toepassing is

Werknemer is sinds 1992 in dienst van (een rechtsvoorganger van) Teamdress als productiemanager. Sinds enige tijd heeft werknemer voor Teamdress gewerkt als productiemanager van een fabriek in Moldavië. Daarnaast is werknemer in opdracht van Teamdress als directeur in dienst getreden bij de Poolse vennootschappen Teamdress Drawa en Pro. Deze Poolse vennootschappen zijn eigendom van respectievelijk de Duitse vennootschap Manstein GmbH en Teamdress Stein Deutschland GmbH. Vanaf medio 2012 is door de bestuurder van Teamdress bij werknemer herhaaldelijk aangedrongen op een overstap naar Manstein. In april 2013 heeft werknemer ingestemd met zijn overgang naar Manstein, mits voor hem een passende arbeidsongeschiktheidsverzekering zou worden gesloten ter vervanging van de in Nederland geldende werknemersaanspraken. Werknemer heeft geweigerd te tekenen voor beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met Teamdress. Op 10 oktober 2013 is werknemer door Manstein op staande voet ontslagen. Werknemer stelt dat hij nog steeds bij Teamdress in dienst is en vordert loondoorbetaling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst tussen Teamdress en werknemer is niet geëindigd. Ten eerste is bij Teamdress bekend dat aan de arbeidsovereenkomst met Manstein een opschortende voorwaarde is verbonden, namelijk het afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering, welke voorwaarde niet is vervuld. In de tweede plaats heeft werknemer, na het daartoe strekkend verzoek van Teamdress, geweigerd in te stemmen met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Teamdress.

Teamdress heeft betoogd dat de arbeidsovereenkomst ingevolge de voorwaardelijke schriftelijke opzegging in elk geval eindigt per 1 april 2014. De kantonrechter begrijpt die stellingname aldus dat Teamdress als subsidiair verweer aanvoert dat de vordering tot loondoorbetaling slechts beperkt, namelijk tot die datum, kan worden toegewezen. Zij heeft in dat kader het standpunt ingenomen dat het BBA ten deze niet toepasselijk is omdat de Nederlandse arbeidsmarkt en de sociaaleconomische verhoudingen niet in het geding zijn en de situatie van werknemer wezenlijk verschilt van die van andere werknemers van Teamdress. Partijen hebben op de arbeidsovereenkomst Nederlands recht van toepassing

verklaard, hetgeen meebrengt dat in beginsel het BBA van toepassing is. Toepasselijkheid van Nederlands recht houdt echter bij een arbeidsverhouding met internationale aspecten geen automatische toepasselijkheid in van artikel 6 en 9 BBA (HR 8 januari 1971, NJ 1971/129). Dat hangt af van de feiten en omstandigheden. In dit geval spelen de volgende omstandigheden een rol: werknemer heeft de Nederlandse nationaliteit; hij is in Nederland in dienst getreden krachtens een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht; hij is vanaf 2002 krachtens genoemde arbeidsovereenkomst werkzaamheden gaan verrichten in Polen en, later, in Moldavië; hij is in Polen gehuwd en heeft aldaar twee kinderen; de overige familie van werknemer woont in Nederland; vanaf 2008 heeft werknemer zich in Polen als inwoner laten inschrijven; werknemer is na de ontslaanzaegging door Manstein teruggekeerd naar Nederland, is daar komen wonen en heeft zich in Nederland als inwoner ingeschreven en werknemer zoekt werk in Nederland. Gelet op deze omstandigheden is het belang van de Nederlandse arbeidsmarkt bij de (voorwaardelijke) opzegging betrokken. Het subsidiaire verweer van Teamdress dat de arbeidsovereenkomst en de loonbetalingsverplichting in elk geval zouden moeten eindigen op 1 april 2014 wordt dan ook verworpen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-12-2013

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2013:6028

Zaaknummer: 2520668 VV EXPL 13-60

Rechters: M.C.J. Heessels

Advocaten: Z. Alkan en E. van Otterloo

Wetsartikelen: 6 BBA en 9 BBA