

RECHTSPRAAK

werknemer/Levy Associates Limited

BBA niet van toepassing op arbeidsverhouding met 'sterke werknemer' en geringe banden met Nederland.

Werknemer, hoogopgeleid en van Ierse nationaliteit, is van 5 maart 2007 tot en met 30 juli 2010 in dienst geweest bij Levy, (aanvankelijk) op basis van een overeenkomst voor de duur van een jaar, die nadien diverse malen is verlengd, laatstelijk tot 31 juli 2010. Levy is een Engels bedrijf met hoofdkantoor in Engeland en een vestiging in Amsterdam. Werknemer heeft in dienst van Levy werkzaamheden verricht ten behoeve van een project bij ABN AMRO (later RBS) te Amsterdam. Voordat hij bij Levy kwam werken woonde hij in Londen en had hij, na eerder tien jaar in Engeland werkzaam te zijn geweest, een aantal maanden in Zwitserland gewoond en gewerkt. Op de arbeidsovereenkomst is het recht van het Verenigd Koninkrijk van toepassing verklaard. Werknemer stelt zich op het standpunt dat zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet rechtsgeldig is opgezegd, want zonder toestemming van het UWV. De kantonrechter heeft geoordeeld dat in dit geval het BBA niet van toepassing is.

Het hof oordeelt als volgt. Of het BBA, en meer in het bijzonder de artikelen 6 en 9 daarvan, 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 arbeidsovereenkomst en het ontslag. Het BBA strekt immers 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. Hierbij verdient aantekening dat sinds de wijziging van artikel 6 BBA bij Wet van 14 mei 1998 (Flexibiliteit en zekerheid), de bescherming van de werknemer tegen sociaal ongerechtvaardigd ontslag als strekking van artikel 6 BBA nog meer op de voorgrond is komen te staan door het vervallen van de vergunningsplicht voor ontslagneming door de werknemer. Bij de totstandkoming van deze wijziging heeft de regering bovendien opgemerkt dat zij het noodzakelijk achtte de preventieve ontslagtoets te handhaven en dat deze ontslagtoets belangrijke functies vervult, niet alleen als algemene, onafhankelijke toets op onredelijk ontslag maar ook als overheidsinstrument om zwakke groepen op de arbeidsmarkt, zoals (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten en ouderen, tegen sociaal ongerechtvaardigd ontslag te beschermen, terwijl de ontslagtoets tevens een belangrijk overheidsinstrument vormt om oneigenlijke instroom in de sociale zekerheid tegen te gaan. In het onderhavige geval is in het bijzonder van belang dat tussen partijen is overeengekomen dat op de arbeidsovereenkomst

het recht van het Verenigd Koninkrijk van toepassing is. Dit betekent dat toepasselijk oordelen van het BBA, en in het bijzonder van de artikelen 6 en 9 van dat besluit, een doorkruising van dat recht zou meebrengen die rechtvaardiging behoeft. Zulk een rechtvaardiging kan enkel daarin worden gevonden dat de sociaal-economische verhoudingen in Nederland in zodanige mate bij het gegeven geval zijn betrokken dat de belangen welke het BBA beoogt te beschermen, zwaarder moeten wegen dan het belang dat het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke vreemde recht zo volledig mogelijk tot gelding komt. Daarbij komt dan betekenis toe aan de omstandigheid of de werknemer tot een zwakke groep op de arbeidsmarkt behoort die tegen sociaal ongerechtvaardigd ontslag dient te worden beschermd. Naar het oordeel van het hof kan werknemer niet tot deze 'zwakke groep' worden gerekend: werknemer heeft € 13.808,21 bruto aan salaris en bonus per maand ontvangen; is hoogopgeleid; heeft diverse projecten gedaan; spreekt, leest noch schrijft Nederlands. Deze omstandigheden, in onderlinge samenhang beschouwd, duiden op een arbeidsovereenkomst die slechts een geringe band heeft met Nederland en de Nederlandse arbeidsmarkt, op een werknemer die bepaald niet tot een zwakke groep op de arbeidsmarkt behoort, en die weliswaar door zijn verblijf hier enige band met Nederland heeft gekregen maar niet zodanig dat gezegd kan worden dat hij hier ten tijde van zijn ontslag (sociaal-economisch) geworteld was geraakt of dat zijn situatie zich niet voldoende onderscheidde van die van andere werknemers die werkzaam waren in Nederland. Een en ander brengt mee dat tussen het ontslag in Nederland en de Nederlandse arbeidsmarkt ook een dermate geringe band bestond dat ten tijde van het einde van de arbeidsovereenkomst niet zonder meer te verwachten viel dat werknemer op de Nederlandse arbeidsmarkt zou terugvallen. Dit alles brengt mee dat het BBA niet van toepassing was en geen toestemming van het UWV WERKbedrijf in de zin van artikel 6 van dat besluit benodigd was om tot het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen komen. Van nietigheid of vernietigbaarheid van de opzegging is dan ook geen sprake.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-05-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:1635

Zaaknummer: 200.104.496/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, W.H.F.M. Cortenraad en L.A.J. Dun

Advocaten: E.A. Roest en C.S. van den Pauwert

Wetsartikelen: 6 BBA