

RECHTSPRAAK

werknemer/Staned BV

Het BBA is ook van toepassing op werknemers die niet terugvallen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Doel BBA is bescherming tegen ongerechtvaardigd ontslag

Werknemer is op 15 augustus 1994 in dienst getreden van Staned in de functie van internationaal vrachtwagenchauffeur. Op 20 maart 2009 is werknemer op staande voet ontslagen wegens vermeende overtredingen van de regelgeving omtrent de rij- en rusttijden. Werknemer heeft de nietigheid van het ontslag ingeroepen en vordert loon. Staned voert onder meer als verweer dat het BBA niet van toepassing is, omdat de belangen van de Nederlandse arbeidsmarkt niet voldoende bij het ontslag betrokken zijn. Werknemer bezit de Duitse nationaliteit en woont in Duitsland. Voordat hij bij Staned in dienst trad, werkte hij bij een niet-Nederlandse werkgever. Bij Staned werkte hij voornamelijk in Duitsland en Oostenrijk. Werknemer moet in Duitsland een uitkering aanvragen en valt na zijn ontslag niet terug op de Nederlandse arbeidsmarkt, aldus Staned.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is in casu geen sprake van een dringende reden. De overtredingen van werknemer zijn – ook nadat hij tot tweemaal toe was gewaarschuwd – te gering om van een dringende reden te kunnen spreken. De vraag is echter of werknemer een beroep op artikel 6 BBA toekomt. In de jurisprudentie is een bestendige lijn ontwikkeld op basis waarvan werd geoordeeld dat het antwoord op de vraag of het BBA van toepassing is afhangt 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. Naar het oordeel van de kantonrechter verdient het doel van het BBA tot bescherming van de Nederlandse arbeidsmarkt inmiddels verregaande relativering. Het is gelet op het sterk toegenomen belang van de Europese Unie en het vrije verkeer van werknemers daarbinnen achterhaald om nog te spreken over de belangen van de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doel van het BBA om aan de werknemer bescherming tegen ongerechtvaardigd ontslag te bieden, verdient tegenwoordig de nadruk. Gelet daarop kan geen doorslaggevende betekenis worden toegekend aan de omstandigheid dat werknemer bij rechtsgeldig ontslag niet zou terugvallen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Uitgaande van de hiervoor weergegeven opvatting over het doel en de functie van het BBA valt niet in te zien waarom de uit het BBA voortvloeiende bescherming tegen ongerechtvaardigd ontslag aan een werknemer zou moeten worden onthouden. Werknemer was al 15 jaar lang werkzaam voor een Nederlandse werkgever. Nu partijen voor toepassing van het Nederlandse recht hebben gekozen, dient werknemer de bescherming van artikel 6 BBA te genieten. Er is

geen reden waarom hij de bescherming zou moeten ontberen die wel aan andere werknemers wordt toegekend op wiens arbeidsovereenkomst Nederlands recht wordt toegepast. Zijn situatie onderscheidt zich daarvoor onvoldoende van die van andere werknemers. Daar komt bij dat werknemer als burger van de Europese Unie recht heeft op een gelijke behandeling met Nederlandse burgers die wel onder de bescherming van het BBA vallen. Het zou in strijd zijn met het non-discriminatiebeginsel indien hij die bescherming niet zou krijgen. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt tot nihil gematigd, omdat Staned op grond van vaste jurisprudentie ervan mocht uitgaan dat het BBA niet van toepassing zou zijn.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 28-10-2010

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2010:BO5346

Zaaknummer: 667616

Wetsartikelen: 6 BBA