

RECHTSPRAAK

## Haskoning Nederland BV/werknemer

***Artikel 6 BBA is niet van toepassing op uitgezonden werknemer, indien terugkeer naar Nederland niet waarschijnlijk is. Doel BBA en nuancering Nuon-uitspraak***

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 behoeft. Mocht dit niet het geval zijn, dan is de opzegging kennelijk onredelijk in de zin van artikel 7:681 BW. Haskoning betwist dat het BBA van toepassing is op de arbeidsverhouding met werknemer, omdat werknemer niet terugvalt op de Nederlandse arbeidsmarkt. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het BBA op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Nu er geen toestemming in de zin van het BBA is, heeft werknemer op goede gronden de nietigheid van de opzegging ingeroepen. Naar het oordeel van de kantonrechter moet de arbeidsovereenkomst dan ook geacht worden voort te bestaan.

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof is het BBA van toepassing in deze zaak, nu partijen in de arbeidsovereenkomst expliciet hebben gekozen voor de toepasselijkheid van het Nederlands recht. Toepasselijkheid van Nederlands recht houdt bij een arbeidsverhouding met internationale aspecten echter geen automatische toepasselijkheid in van artikel 6 BBA (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. Het hof overweegt dat voor de vraag of het BBA in het onderhavige geval van toepassing is, bezien moet worden in hoeverre de sociaal-economische verhoudingen in Nederland en de Nederlandse arbeidsmarkt betrokken zijn bij het ontslag van werknemer. Daarbij neemt het hof tot uitgangspunt dat het vereiste van artikel 6 van het BBA erop is gericht om zowel in het belang van de betrokken werknemers als in het belang van de

Nederlandse arbeidsmarkt sociaal onrechtvaardig ontslag te voorkomen. Naar het oordeel van het hof kan ervan worden uitgegaan dat werknemer niet naar Nederland wenste te terug te keren. Het hof ziet er niet aan voorbij dat bij de toepassing van artikel 6 BBA het belang van de arbeidsmarkt gerelativeerd dient te worden en dat het doel om werknemers te beschermen tegen ongerechtvaardigd ontslag een aanmerkelijk sterkere functie van het artikel is (zie ook: Hof Amsterdam 27 april 2010 (JAR 2010/160)). Gelet op zijn voornemen om in Roemenië te blijven wonen en werken, aan welk voornemen hij in ieder geval wat betreft zijn woonplaats uitvoering heeft gegeven, onderscheidt de situatie van werknemer zich echter van die van werknemers die werkzaam zijn in Nederland en is niet in te zien dat de sociaal-economische verhoudingen in Nederland met zich brengen dat hij dezelfde bescherming tegen ongerechtvaardigd ontslag op grond van het BBA zou kunnen invoeren als deze in Nederland werkzame werknemers. Aldus is naar het oordeel van het hof voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen vergunning als bedoeld in artikel 6 BBA vereist. De grief van Haskoning slaagt.

Met betrekking tot het kennelijk onredelijk ontslag, wordt als volgt geoordeeld. Het debat van partijen heeft zich tot op heden met name gericht op de vraag of het BBA, en in het bijzonder artikel 6 BBA, in deze van toepassing is. Ten aanzien van de vraag of het ontslag kennelijk onredelijk is en het door werknemer gevorderde herstel van de dienstbetrekking (primair) en de schadevergoeding (subsidiair) heeft het hof dan ook behoefte aan nadere inlichtingen van partijen. Daartoe zal het hof een comparitie van partijen gelasten.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 12-07-2011

**ECLI:** ECLI:NL:GHARN:2011:BR3312

**Zaaknummer:** 200.072.219

**Rechters:** I.A. Katz-Soeterboek, M.F.J.N. van Osch en W. Duitemeijer

**Advocaten:** G.N.M. Groen en G.J. Bilderbeek

**Wetsartikelen:** 6 BBA