

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Hoewel het BBA niet van toepassing is op internationale arbeidsovereenkomst, is Nederlands recht overeengekomen. Opzegverbod tijdens ziekte staat aan opzegging in de weg. Mede omdat werknemer in Singapore werkzaam en woonachtig is, kan overleggen deskundigenoordeel in redelijkheid niet worden verlangd.

Werknemer heeft de Britse nationaliteit en woont in Singapore. Hij is sinds 1 november 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van werkgever in de functie van Director Asia. De arbeidsovereenkomst bevat de bepaling: 'This agreement is governed by Dutch law.' Bij brief d.d. 30 april 2014 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn tegen 1 juni 2014. Bij brief d.d. 7 mei 2014 heeft (de gemachtigde van) werknemer zich beroepen op de vernietigbaarheid van de opzegging vanwege het ontbreken van toestemming van het UWV (gelet op de beschermingsgedachte van het BBA) en vanwege strijd met het opzegverbod tijdens ziekte. Werknemer stelt dat Nederlands recht van toepassing is en vordert in kort geding onder meer doorbetaling van zijn salaris vanaf 1 juni 2014 totdat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze beëindigd zal zijn. Werknemer beschikt niet over een deskundigenoordeel in de zin van artikel 7:629a BW. Wel heeft werknemer zijn standpunt ter zake zijn arbeidsongeschiktheid onderbouwd met verschillende verklaringen van artsen uit de curatieve sector. Anders dan dat de werkgever een in Nederland gevestigde vennootschap naar Nederlands recht is en partijen op de arbeidsovereenkomst het Nederlands recht van toepassing hebben verklaard, zijn er (nagenoeg) geen aanknopingspunten met de Nederlandse arbeidsmarkt. Ondanks de nadrukkelijke rechtskeuze voor Nederlands recht stelt werkgever dat op grond van artikel 8 leden 3 en 4 Rome I het recht van Singapore van toepassing is. Werkgever betwist de arbeidsongeschiktheid van werknemer en stelt dat werknemer wegens het ontbreken van het deskundigenoordeel ex artikel 7:629a BW niet ontvankelijk is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De artikelen 6 en 9 van het BBA zijn niet van toepassing. Bij toepassing van artikel 6 BBA zal niet zozeer meer het belang zijn of de werknemer terugvalt op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar wel of aan hem dezelfde ontslagbescherming dient toe te komen als andere werknemers in Nederland, waarvan hij zich in (te) geringe mate onderscheidt. De werknemer heeft geen, althans onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit zou kunnen blijken dat zijn situatie zich niet relevant onderscheidt van andere werknemers van werkgever. De kantonrechter oordeelt voorts dat op grond van artikel 8 lid 1 Rome I het Nederlands recht van toepassing is. Geen werking komt toe aan de leden 3 en 4

van dat artikel. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer met de verklaringen van de door hem geconsulteerde artsen voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij ten tijde van de opzegging ongeschikt was in volle omvang zijn werkzaamheden te verrichten. Dat werknemer zijn werkzaamheden heeft voortgezet doet daar niet aan af. Gelet op de verklaringen van zijn artsen en het feit dat werknemer in Singapore woont, kan van werknemer niet worden verwacht dat een deskundigenverklaring op de voet van artikel 7:629a BW in het geding wordt gebracht. Vanwege het geldende opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW is de opzegging niet rechtsgeldig. Het salaris en emolumenten dienen te worden uitbetaald zoals gevorderd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-09-2014

Zaaknummer: 3256859 \ CV EXPL 14-4522