

RECHTSPRAAK

werknemer/Rosneft Operating Serices B.V.

Nederlands recht is in arbeidsovereenkomst van toepassing verklaard. BBA is niet van toepassing op in Venezuela werkzame werknemer met Russische nationaliteit. Geen anticipatie op Wwz (overheveling regelgeving uit BBA naar BW).

Werknemer (Russische nationaliteit) is per 2 november 2013 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij Rosneft (gevestigd in Nederland). In de arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing verklaard. Op basis van deze arbeidsovereenkomst is werknemer uitgezonden naar Venezuela. Rosneft heeft op 14 augustus 2014 zowel de arbeidsovereenkomst als de Assignment Letter opgezegd, per 30 september 2014. Werknemer vordert onder andere loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Rosneft heeft aangevoerd dat het BBA niet van toepassing is, aangezien de Nederlandse arbeidsmarkt op geen enkele manier in het geding is. Werknemer heeft de Russische nationaliteit, heeft nimmer in Nederland gewoond of gewerkt, zijn leven speelde en speelt zich af in Rusland en gedurende korte tijd in Venezuela. Het enige aanknopingspunt met Nederland is de plaats van vestiging van de werkgever.

De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat het BBA op de onderhavige arbeidsrelatie van toepassing is. Er is geen grond op de Wet werk en zekerheid, waarbij de bescherming van het BBA per 1 juli 2015 wordt overgeheveld naar het Burgerlijk Wetboek, vooruit te lopen. Dat betekent in het kader van deze procedure dat Rosneft de arbeidsovereenkomst zonder toestemming van het UWV kon opzeggen, nu niet gebleken is van enig (ander) opzegverbod. Niet is gebleken dat Rosneft niet de juiste opzegtermijn in acht heeft genomen. Er is daarom sprake van een op zichzelf geldige opzegging. Werknemer heeft voorts gesteld dat gehandeld is in strijd met artikel 7:681 BW. Werknemer heeft niet gesteld of dat naar zijn mening zou moeten leiden tot herstel van het dienstverband, dan wel tot betaling door Rosneft van een vergoeding. Reeds daarom kan niet worden vooruitgelopen op een eventueel door werknemer in te stellen vordering tot herstel van het dienstverband. De vorderingen tot het door Rosneft blijven nakomen van de op grond van de arbeidsovereenkomst en de Assignment Letter bestaande contractuele verplichtingen, waaronder die tot doorbetaling van loon, worden daarom afgewezen. Werknemer heeft geen voorschot gevorderd op een in het kader van een kennelijk onredelijk ontslag mogelijkkerwijs toe te kennen vergoeding naar billijkheid. Zo zijn vorderingen in die

zin zouden moeten worden gelezen, worden ook deze afgewezen. Het is thans nog niet voldoende aannemelijk geworden dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat de opzegging door Rosneft kennelijk onredelijk was. Daartoe wordt meegewogen dat niet is uitgesloten dat werknemer veiligheidsvoorschriften heeft overtreden. Als bovendien komt vast te staan dat werknemer een zeer groot aantal telefoongesprekken heeft gevoerd, met de door Rosneft ter beschikking gestelde telefoon, levert zulks een geldige reden voor ontslag op. Dit staat aan de kennelijke onredelijkheid van het ontslag in de weg.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-10-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:7132

Zaaknummer: 3459731 KK EXPL 14-1536

Rechters: G.C. Boot

Advocaten: H.M.A. over de Linden en mr. M.A. de Vries

Wetsartikelen: 7:681 BW en 6 BBA