

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is in 1975 bij de bank in Marokko in dienst getreden. Met ingang van 1 juli 1986 is werknemer zijn werkzaamheden in Nederland gaan verrichten, bij diverse vestigingen van de bank waarbij hij, telkens voor de duur van twee jaar, werd gedetacheerd. Voor elke detachering werd een nieuwe detacheringsovereenkomst op schrift gesteld, steeds onder dezelfde voorwaarden, en door/namens beide partijen ondertekend. Vanaf 1986 woont werknemer met zijn gezin in Nederland. Werknemer heeft zowel de Nederlandse als de Marokkaanse nationaliteit. Eind februari 2001 is werknemer gedeeltelijk en per 23 mei 2001 geheel arbeidsongeschikt geworden. Werknemer ontvangt thans een WAO-uitkering naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. In 2001 is werknemer een detachering als kantoordirecteur aangeboden bij het kantoor van de bank te Al Hoceima, Marokko. Werknemer heeft op dit aanbod van de bank niet gereageerd, waarna hij door de bank in die functie is aangesteld. Bij brief van 30 augustus 2001 heeft de Marokkaanse raadsman van de bank werknemer te kennen gegeven dat zij ervan uit zijn gegaan dat werknemer de detacheringsovereenkomst heeft opgezegd of ontbonden. In een nadien gestart loonvorderingsprocedure heeft de kantonrechter geoordeeld dat wegens het ontbreken van toestemming van de CWI, het ontslag gegeven door de bank vernietigd dient te worden en de loonvordering voor toewijzing vatbaar is.

Tegen dit oordeel komt de bank op in hoger beroep. In de kern komt het standpunt van de bank erop neer dat, op grond van Marokkaans recht, de arbeidsovereenkomst tussen partijen door het nalaten van werknemer wordt geacht door werknemer te zijn ontbonden, althans te zijn opgezegd met ingang van 22 augustus 2001 (de datum waarop werknemer zijn werkzaamheden te Al Hoceima had moeten aanvangen). Het hof oordeelt als volgt. Als ongeschreven regel van Nederlands internationaal privaatrecht geldt dat de arbeidsovereenkomst waarbij meer dan één land is betrokken, terwijl de werknemer zijn arbeid ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst gewoonlijk in één van die landen verricht, indien de partijen geen rechtskeuze hebben gedaan, wordt beheerst door het recht van het laatstbedoelde land, tenzij uit het geheel van de omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met een ander land, in welk geval dan het recht van dat andere land toepasselijk is. Deze ongeschreven regel is al in 1973 door de Hoge Raad erkend (HR 8 juni 1973, *NJ* 1973,400) en gold in elk geval al op 1 juli 1986, toen de eerste detacheringsovereenkomst tussen de bank en [geïntimeerde] begon te lopen. Zoals bekend is de regel thans tevens neergelegd in artikel 6, tweede lid, EVO, dat echter pas op 1 september 1991 voor Nederland in werking is getreden. Op grond van de voornoemde ongeschreven regel hebben de detacheringsovereenkomsten derhalve meegebracht dat de arbeidsovereenkomst

met ingang van 1 juli 1986, of met ingang van een enige tijd later gelegen tijdstip, en in elk geval gedurende de thans ter zake doende periode vanaf februari 2001, door Nederlands recht werd beheerst. Aan het voorgaande kan de overgangsregel van artikel 17 EVO - ingevolge welke regel het EVO niet toepasselijk is op overeenkomsten die, zoals de onderhavige arbeidsovereenkomst, vóór 1 september 1991 zijn gesloten - niet afdoen, omdat het hier niet om toepassing van het EVO maar van een ongeschreven regel van Nederlands internationaal privaatrecht gaat.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 07-08-2008

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2008:BG5130

Zaaknummer: 106.001.026/01

Wetsartikelen: 6 lid 2 EVO en 17 EVO