

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Stilzwijgende rechtskeuze voor Duits recht. Verjaringstermijn geen dwingende werknemersbeschermende bepalingen ex artikel 6 en 7 EVO. Artikel 81 Wet RO

Het gaat in deze zaak om de vraag welk rechtstelsel van toepassing is op een arbeidsovereenkomst, gesloten tussen een in Duitsland gevestigde werkgever en een in Nederland woonachtige werknemer. Volgens de werkgever zijn partijen overeenkomstig artikel 3 lid 1 EVO een zgn. stilzwijgende rechtskeuze voor het Duitse recht overeengekomen. De werknemer stelt zich op het standpunt dat van een (stilzwijgende) rechtskeuze voor het Duitse recht geen sprake is en dat ingevolge de objectieve verwijzingsregel van artikel 6 lid 2 aanhef en onder a EVO het Nederlandse recht toepasselijk is. Het belang van de vraag naar het toepasselijke recht betreft de verjaringstermijn van door de werknemer gepretendeerde provisieaanspraken. Naar Duits recht is de verjaringstermijn aanmerkelijk korter dan naar Nederlands recht en zou het merendeel van de provisieaanspraken van de werknemer zijn verjaard. Het hof heeft geoordeeld dat sprake is van stilzwijgende rechtskeuze voor Duitsland, omdat in de Duitstalige arbeidsovereenkomst forumbedingen met betrekking tot Duitse rechters zijn opgenomen, de arbeidsovereenkomst veel verwijzingen naar Duits recht kende en werknemer formeel in Duitsland diende te werken. In de praktijk verrichtte werknemer zijn werkzaamheden voornamelijk in Nederland. De stelling dat de Nederlandse verjaringstermijn als dwingende werknemersbeschermende bepaling op de voet van artikel 6 lid 1 EVO voorrang heeft op het gekozen Duitse recht, werd eveneens verworpen door het hof.

De A-G (Strikwerda) concludeert als volgt. Het hof heeft bij zijn beoordeling van de vraag of partijen (stilzwijgend) een rechtskeuze voor het Duitse recht zijn overeengekomen niet tot maatstaf genomen of de arbeidsovereenkomst nauwer verbonden is met Duits recht dan met Nederlands recht, maar of een rechtskeuze voor het Duitse recht voldoende duidelijk blijkt uit de bepalingen van de overeenkomst en de omstandigheden van het geval, zoals artikel 3 lid 1 EVO ook voorschrijft. Vgl. HR 28 maart 2008, NJ 2008, 191. Het getuigt niet van een onjuiste rechtsopvatting en is ook niet onbegrijpelijk dat het hof in dat verband van belang heeft geacht dat in de arbeidsovereenkomst forumkeuzebedingen voor Duitse rechters zijn opgenomen, dat diverse contractsbepalingen verwijzen naar Duits (arbeids)recht en dat ook de omstandigheden van het geval erop wijzen dat partijen de toepasselijkheid van het Duitse recht hebben beoogd. Dat de forumkeuzebedingen in strijd zouden zijn met het EEX-verdrag, doet daaraan niet af. Uit deze omstandigheid kan immers worden afgeleid wat de wil van partijen is geweest. Met betrekking tot de vermeende dwingende werknemersbeschermende

bepalingen concludeert de A-G het volgende. Naar Nederlands recht kan, voor zover de wet niet anders bepaalt, een verjaringstermijn bij de overeenkomst waaruit de vordering voortvloeit worden bekort. Ten aanzien van vorderingen waar het in deze zaak om gaat (met name de vordering tot betaling van provisie), kent de wet geen afwijkende bepaling. Het oordeel van het hof dat artikel 3:307 BW niet van dwingend recht is, en dus ook niet kan worden aangemerkt als een dwingende bepaling in de zin van artikel 6 lid 1 (en/of artikel 7) EVO, is derhalve juist.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Zulks behoeft, gezien artikel 81 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Volgt verwerping van het cassatieberoep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 07-05-2010

ECLI: ECLI:NL:HR:2010:BL7044

Zaaknummer: 08/04172

Wetsartikelen: 6 EVO en 3 EVO