

RECHTSPRAAK

X/Staples Nederland Holding B.V.

Engelse werkneemster die bij Nederlandse holding tewerk wordt gesteld, heeft een arbeidsovereenkomst met de Nederlandse holding en derhalve recht op loondoorbetaling bij ziekte. Bevoegdheid kantonrechter en toepasselijk recht

X is sinds 2010 in dienst van Staples UK in de functie van Regional HR Director. Per januari 2011 werd zij aangesteld als Director HR Retail Europe. Vanaf omstreeks oktober 2012 werkte X feitelijk voltijds in het kantoor van Staples NL te Amsterdam. Zij verbleef door de weeks op kosten van Staples in een hotel in Amsterdam. Later is woonruimte voor haar gehuurd. X is op 19 februari 2013 door Uxbridge Magistrate's Court voorwaardelijk veroordeeld vanwege drie winkeldiefstallen. Zij is vanaf 3 april 2013 arbeidsongeschikt en vordert loondoorbetaling van Staples NL. Staples NL weigert het loon van X door te betalen en stelt zich op het standpunt dat X een arbeidsovereenkomst heeft met Staples UK. Staples NL en Staples UK zijn een procedure gestart bij het High Court of Justice, Queen's Bench Division. Staples NL verzoekt de onderhavige uitspraak aan te houden totdat de bevoegdheid van de High Court vaststaat (art. 27 EEX-Verordening).

De kantonrechter laat in het midden of de procedure bij het High Court er een is tussen dezelfde partijen en betreffende hetzelfde onderwerp en met dezelfde oorzaak als de onderhavige vordering. X heeft, door Staples NL niet weersproken, gesteld dat artikel 31 EEX-Verordening de mogelijkheid geeft aan een gerecht van een andere lidstaat dan die krachtens welke de verordening bevoegd is om van het bodemgeschil kennis te nemen, om voorlopige of bewarende maatregelen te treffen. In dit kort geding geeft de kantonrechter een voorlopig oordeel. Indien X een arbeidsovereenkomst zou hebben met Staples NL, dan zou op deze arbeidsovereenkomst, nu van een rechtsgeldige keuze voor een ander toepasselijk recht niet is gebleken, Nederlands recht van toepassing zijn (art. 8 Verordening EG 593/2008, Rome I). X verricht immers haar arbeid gewoonlijk in Nederland en in dat geval zou de werkgever ook in Nederland zijn gevestigd. Gedurende minimaal vijf dagen per week heeft X ook haar verblijf in Nederland. Of tussen X en Staples NL een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, dient daarmee – ook – naar Nederlands recht te worden vastgesteld. Geoordeeld wordt dat voldoende aannemelijk is dat in enige bodemprocedure zal worden geoordeeld dat Staples NL en X beoogd hebben ingaande 1 februari 2013 een arbeidsovereenkomst tot stand te brengen. X heeft een werknemerspas gekregen en in een brief wordt vermeld dat X per 1 februari 2013 een aanstelling bij Staples NL zal krijgen. Ook staat in de huurovereenkomst Staples NL als werkgever van X vermeld. De loonvordering wordt toegewezen. De non-actiefstelling vanwege

de winkeldiefstallen dient te worden opgeheven, nu de diefstallen geheel los staan van de werkrelatie en niet is gebleken dat deze (voorwaardelijke) veroordeling enige negatieve invloed heeft op de werkrelatie met Staples NL.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-08-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:5508

Zaaknummer: 2199788 KK EXPL 13-1159

Rechters: G.C. Boot

Advocaten: E.Th.M. van Asten en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:629 BW, 27 EEX-Verordening en 31 EEX-Verordening