

RECHTSPRAAK

Het Koninkrijk Saoedi-Arabië/werknemer

Geen immuniteit voor Saoedi-Arabië ten aanzien van loonvordering ambassadeurschauffeur. Nederlands recht van toepassing. Niet nader gespecificeerde vergoeding kwalificeert als vakantiegeld.

Feiten

Werknemer werkt als chauffeur in dienst van (de ambassade van) Saoedi-Arabië (hierna: werkgeefster). Op een gegeven moment verschijnt werknemer niet meer op het werk. Werkgeefster stuurt hem twee waarschuwingen, waarin zij stelt dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd op het moment dat werknemer geen medisch rapport overlegt. Werknemer stelt namelijk dat hij arbeidsongeschikt is. Na de tweede waarschuwing stuurt werknemer werkgeefster een doorverwijzing van zijn huisarts naar de bedrijfsarts. Vanaf enkele weken daarvoor ontvangt hij al geen loon mee. Werknemer stelt in kort geding een loonvordering in, waaronder ook een vordering tot betaling van vakantiegeld. De kantonrechter wijst de vorderingen toe. Werkgeefster gaat in hoger beroep en stelt dat zij immuniteit van rechtsmacht heeft. Daarnaast stelt zij dat het Nederlands recht niet van toepassing is, zodat de loonvordering niet toegewezen kan worden. Ten slotte stelt zij zich op het standpunt dat het vakantiegeld afdoende is gecompenseerd via een additioneel salarisbestanddeel.

Oordeel

Immuniteit

Aangezien sprake is van een arbeidsovereenkomst met een natuurlijke persoon voor werkzaamheden die geheel of gedeeltelijk zijn verricht in Nederland, komt aan Saoedi-Arabië in beginsel geen beroep op immuniteit van rechtsmacht toe. Saoedi-Arabië beroept zich op de uitzondering van artikel 11 lid 2, aanhef en onder d, VN-verdrag en stelt zich in dat verband op het standpunt dat de onderhavige procedure haar veiligheidsbelangen schaadt. Saoedi-Arabië voert daartoe aan dat de door de ambassadeur van Saoedi-Arabië ervaren vertrouwensbreuk, de door werknemer geuite onvrede over het salaris, het (eerder) door werknemer willen beëindigen van zijn werk mits een vergoeding wordt betaald en het daarna zonder geldige reden niet verschijnen op het werk, ertoe hebben geleid dat de ambassade van Saoedi-Arabië zich zorgen maakt over de integriteit en loyaliteit van werknemer. De veiligheid van de

ambassadeur is volgens Saoedi-Arabië niet meer gegarandeerd en het voeren van deze procedure schaadt daarom de veiligheidsbelangen van de ambassadeur en daarmee van Saoedi-Arabië. Het hof overweegt als volgt. Niet gebleken is dat het staatshoofd, de regeringsleider of de minister van Buitenlandse Zaken van Saoedi-Arabië heeft vastgesteld dat deze procedure de Saoedi-Arabisch veiligheidsbelangen zou schaden. Anders dan Saoedi-Arabië betoogt, is aan het in artikel 11 lid 2, aanhef en onder d, VN-verdrag gestelde vereiste niet voldaan. Overigens zijn de gestelde omstandigheden onvoldoende overtuigend om te oordelen dat deze gerechtelijke procedure de veiligheidsbelangen van Saoedi-Arabië schaadt. De slotsom is dat Saoedi-Arabië geen immuniteit van rechtsmacht toekomt.

Toepasselijk recht

In artikel 23 van de arbeidsovereenkomst is een rechtskeuze opgenomen voor het recht van Saoedi-Arabië. In artikel 24 wordt vervolgens verwezen naar lokale regelgeving. Dat is in dit geval de Nederlandse regelgeving. De kantonrechter heeft terecht overwogen dat uit de arbeidsovereenkomst geen duidelijke keuze voor alleen het recht van Saoedi-Arabië volgt. Er veronderstelt derwijze van uitgaande dat de arbeidsovereenkomst wel een rechtskeuze voor alleen het recht van Saoedi-Arabië bevat, mag deze keuze er niet toe leiden dat werknemer de bescherming verliest die hij geniet op grond van bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze. Bij gebreke van een rechtskeuze zou Nederlands recht van toepassing zijn. Immers, werknemer verricht zijn arbeid gewoonlijk in Nederland. Artikel 7:629 lid 1 BW is van dwingend recht. De WML is eveneens van dwingend recht. Werknemer valt daarbij onder de werkingssfeer van de WML.

Vakantiegeld

Uit de overgelegde salarisspecificaties blijkt dat maandelijks naast het salaris een bedrag van € 495,95 aan werknemer is betaald. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer onvoldoende gemotiveerd betwist dat dit bedrag (ruimschoots) 8% vakantiegeld overtreft. Zijn stelling dat dit bedrag te beschouwen is als 'onkostenvergoeding of loonsverhoging' is dermate vaag dat dit niet als gemotiveerde betwisting van de stelling van Saoedi-Arabië kan worden aangemerkt. Het standpunt dat werknemer zich ter zake op verrekening mag beroepen omdat de ambassade nog steeds geen uitvoering heeft gegeven aan het vonnis van de kantonrechter, is rechtens niet juist. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter, behalve ten aanzien van de betaling van het vakantiegeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 24-07-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:1718

Zaaknummer: 200.216.860/01

Rechters: C.J. Frikkee, R.S. van Coevorden en H.J. van Kooten

Advocaten: F.C. Werts en P. Chr Snijders

Wetsartikelen: 11 VN-verdrag, 7:629 BW, 4 WML, 15 WML, 19 WML, 6 Rv, 3 Rome I-Vo en 8 Rome I-

Vo