

RECHTSPRAAK

Tijdelijke aanstelling van een werknemer van Marokkaanse luchtvaartmaatschappij in Nederland rechtsgeldig voortijdig beëindigd. Ook rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst naar Marokkaans recht omdat werknemer niet op het werk in Marokko is verschenen.

Feiten

Op 11 juli 2007 is werknemer in dienst getreden van Royal Air Maroc S.A. (hierna: RAM) in de functie van manager à la direction Exploitation. Met ingang van 1 november 2014 heeft RAM werknemer overgeplaatst naar Nederland, waar hij de functie van regionaal vertegenwoordiger Nederland is gaan bekleden. Bij brief van 21 oktober 2015 heeft RAM aan werknemer bericht dat hij uiterlijk op 28 oktober 2015 terug dient te keren naar Marokko en dat hij met onmiddellijke ingang is ontheven uit zijn functie van regionaal vertegenwoordiger in Amsterdam. Bij kortgedingvonnis van 22 februari 2016 heeft de kantonrechter overwogen dat op de arbeidsovereenkomst tussen partijen Nederlands recht van toepassing is en dat RAM bij de beëindiging van de aanstelling van werknemer in Nederland in redelijkheid een opzegtermijn van zes maanden in acht had moeten nemen. Bij arrest van 4 oktober 2016 heeft het gerechtshof Amsterdam het kortgedingvonnis bekrachtigd. Naar aanleiding van het kortgedingvonnis heeft RAM het tot 21 april 2016 verschuldigde loon aan werknemer betaald. Op 18 april 2016 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Werknemer heeft onder meer gevorderd om te verklaren voor recht dat de overeenkomst met betrekking tot de aanstelling in Nederland gedurende de overeengekomen periode van vier jaar wordt voortgezet. Bij het bestreden eindvonnis heeft de kantonrechter onder meer overwogen dat Marokkaans recht zal worden toegepast. Nu de aanstelling in Nederland per 21 april 2016 is geëindigd, mocht RAM van werknemer verlangen dat hij zich in Marokko zou melden voor hervatting van zijn werkzaamheden aldaar. Omdat werknemer dit heeft nagelaten gaat de kantonrechter ervan uit dat de arbeidsovereenkomst op 25 april 2017 is geëindigd. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komen werknemer in principaal appèl en RAM in voorwaardelijk incidenteel appèl met hun grieven op.

*Oordeel**Bevoegde rechter en toepasselijk recht*

Het hof stelt vast dat de Nederlandse rechter bevoegd is te oordelen over deze zaak, aangezien RAM een vestiging in Amsterdam heeft en zij werknemer daar te werk heeft gesteld bij zijn uitzending naar Nederland. Op de aanstelling van werknemer in Nederland is het

Marokkaans recht van toepassing. Ingevolge artikel 6 lid 2 aanhef en onder a van het EVO-verdrag wordt de arbeidsovereenkomst bij gebreke van een rechtskeuze beheerst door het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Dat land is in dit geval Marokko, omdat werknemer van 11 juli 2007 tot zijn uitzending naar Nederland per 1 november 2014 steeds in Marokko werkzaam is geweest.

Voortijdige beëindiging aanstelling in Nederland

Indien bedoeld was overeen te komen dat de beëindiging van de “affectation” (de aanstelling van werknemer in Nederland als regionaal vertegenwoordiger Nederland) wegens een van deze twee beslissingen uitsluitend na vier jaar mocht plaatsvinden, had het voor de hand gelegen dat uitdrukkelijk te vermelden. Dat is niet gebeurd. Uit alles moest werknemer redelijkerwijs afleiden dat RAM de contractuele bevoegdheid bedong om eerder dan na afloop van vier jaar de “affectation” in Nederland als regionaal vertegenwoordiger Nederland te doen eindigen. Het hof komt dus tot het oordeel dat partijen geen afzonderlijke arbeidsovereenkomst hebben gesloten voor de duur van vier jaar zonder de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. Het enkele feit dat RAM de “affectation” eerder dan na vier jaar heeft beëindigd, brengt dus niet mee dat zij is tekortgekomen in de nakoming van haar verbintenissen uit de brief van 13 oktober 2014. RAM heeft zich in de brief van 13 oktober 2014 wel verbonden om de “affectation” in Nederland niet eerder te doen eindigen dan na ommekomst van een termijn van minimaal drie maanden na mededeling van het besluit aan werknemer. In de nakoming van deze verbintenis is RAM tekortgeschoten. Naar het oordeel van het hof zou in dit geval een termijn van zes maanden redelijk zijn geweest. Niet is in geschil dat RAM – na een veroordeling daartoe bij kortgedingvonnis – inmiddels het uit dien hoofde verschuldigde loon heeft betaald. De vorderingen van werknemer die zien op een voortzetting van zijn aanstelling in Nederland (doorbetaling van het loon en wedertewerkstelling) dan wel (subsidiair) om te verklaren voor recht dat sprake is van een schadeplichtige opzegging, worden afgewezen.

Beëindiging Marokkaanse arbeidsovereenkomst per 25 april 2017

Het hof stelt vast dat uit de opzeggingsbrief van RAM van 24 april 2017 blijkt dat RAM de Marokkaanse arbeidsovereenkomst met werknemer per direct heeft opgezegd, op de grond dat zij werknemer meerdere malen heeft opgedragen om zich te melden op zijn werkplek in Marokko maar hij daar steeds niet op heeft gereageerd. Naar het oordeel van het hof mocht RAM redelijkerwijs van werknemer verlangen dat hij zich naar aanleiding van de oproepen zou melden op zijn werkplek in Marokko. Hieraan doet niet af dat de bedrijfsarts in Nederland hem sinds zijn ziekmelding veelvuldig heeft gezien en telkens heeft gerapporteerd dat werknemer werkgerelateerde medische klachten en beperkingen had en ook dat de arbeidsverhoudingen verstoord waren. Werknemer is eind 2016 en begin 2017 naar Marokko gevlogen. Hij moet dus, ondanks zijn arbeidsongeschiktheid, geacht worden in staat te zijn geweest om naar Marokko te reizen om zich daar te melden. Dat wil niet zonder meer zeggen dat hij zijn werk in Marokko had moeten hervatten, maar wel dat hij zich op zijn werkplek in Marokko had moeten melden, mogelijkerwijs voor re-integratie. In elk geval had hij moeten

reageren op de oproepen van zijn werkgever om zich in Marokko te melden. Dat heeft hij niet gedaan. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en RAM per 25 april 2017 (naar Marokkaans recht) rechtsgeldig is beëindigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-10-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:3155

Zaaknummer: 200.278.582/01

Rechters: T.S. Pieters, G.C.C. Lewin en J.H. Broek

Advocaten: H.C. Meijer en M.C. Zaal

Wetsartikelen: 6 EVO en 33 Code du Travail Marocaine