

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer is bij een aan de vennootschap gelieerde onderneming in China gaan werken. Vraag of de arbeidsovereenkomst toen ten einde is gekomen.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 april 1985 bij werkgeefster in dienst getreden als assistent-bedrijfsleider. Door de jaren heen heeft hij carrière gemaakt en heeft hij diverse functies bij werkgeefster bekleed. Meerdere malen heeft hij voor kortere perioden, telkens voor enkele weken, voor werkgeefster in het buitenland gewerkt. Werkgeefster is een internationale onderneming en is wereldleider op het gebied van ladingvastzetsystemen. Werkgeefster heeft wereldwijd meer dan 50 vestigingen. In de jaren 2009 tot 2012 heeft werknemer meermaals voor enkele maanden in China gewerkt. Vanaf 1 september 2012 is werknemer in China gaan werken met de bedoeling daar drie jaar te blijven. In januari 2013 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten met de aan werkgeefster gelieerde Chinese vennootschap. In eerste aanleg heeft werknemer gevorderd (a) voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst met de Nederlandse vennootschap nimmer is geëindigd, (b) werkgeefster primair te veroordelen tot betaling van het laatstgenoten salaris bij werkgeefster zijnde € 12.468 bruto en (c) werkgeefster subsidiair te veroordelen tot betaling van het loon voordat hij werd gedetacheerd naar China, zijnde € 5.771 bruto. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Het gaat in hoger beroep om de vraag of de arbeidsovereenkomst met werkgeefster destijds per 1 januari 2013 is geëindigd, of dat die arbeidsovereenkomst is blijven voortduren.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat werknemer op 1 april 1985 bij werkgeefster in dienst is gekomen. Ook staat vast dat werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met aan werkgeefster gelieerde vennootschappen, eerst met B.V. China en daarna met B.V. VAE. Werkgeefster heeft aangevoerd dat de arbeidsovereenkomst met B.V. China in de plaats is gekomen van de arbeidsovereenkomst met haar. Het hof acht het enkele feit dat tussen werknemer en de B.V. China een arbeidsovereenkomst is gesloten, onvoldoende om ervan uit te gaan dat de arbeidsovereenkomst met werkgeefster daardoor ten einde is gekomen. Niet valt in te zien waarom het niet mogelijk zou zijn om naast de arbeidsovereenkomst met B.V. China nog een arbeidsovereenkomst met werkgeefster te hebben. Dat daaraan (tijdelijk) geen uitvoering werd gegeven, maakt niet dat dit onmogelijk is of dat de arbeidsovereenkomst met B.V. China in de plaats is gekomen van de arbeidsovereenkomst met werkgeefster (HR 5 april 2002, ECLI:NL:HR:2002:AD8186).

Werkgeefster heeft onvoldoende feitelijk onderbouwd dat werknemer door een arbeidsovereenkomst met B.V. China aan te gaan instemde met beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster per gelijke datum. Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij werknemer in 2012 heeft geïnformeerd over de beëindiging van zijn dienstbetrekking. Wanneer, door wie en op welke wijze dat is gebeurd, heeft zij echter niet toegelicht. Het hof begrijpt het standpunt van werkgeefster aldus, dat werknemer heeft kunnen en moeten begrijpen dat zijn arbeidsovereenkomst met haar tot een einde kwam toen hij voor B.V. China ging werken. Zij heeft in dat verband erop gewezen dat hij niet, zoals bij een detachering, door haar werd betaald, maar door B.V. China en dat hij geen terugkeergarantie had bedongen. Ook heeft zij gewezen op haar brief van 31 augustus 2012 en haar e-mail van 28 januari 2013 en op de uitlatingen van Zwitserleven en De Amersfoortse, waaruit een einde van de arbeidsovereenkomst blijkt en waarop werknemer niet heeft gereageerd. Het hof volgt werkgeefster daarin niet, omdat deze omstandigheden ook op een andere wijze opgevat kunnen worden. Partijen zijn het erover eens dat er een juridische noodzaak was voor het sluiten van een contract met B.V. China en, naderhand B.V. VAE. Zowel in China als in de Verenigde Arabische Emiraten was de wet- en regelgeving zo, dat werknemer daar niet voor langere tijd kon verblijven en daar werkzaamheden kon verrichten, zonder een daarop betrekking hebbend contract met een werkgever in China, c.q. de Verenigde Arabische Emiraten. Samenvattend oordeelt het hof het volgende.

Het doel was dat werknemer gedurende drie jaar in China zou werken. Vóór die tijd was hij meermaals in andere landen werkzaam geweest voor werkgeefster. Dat was nooit eerder voor zo'n lange tijd, maar steeds was het zo dat hij voor werkgeefster in verschillende landen werkzaam was en dan weer bij werkgeefster in Nederland zijn werk hervatte. Dat hij een contract met B.V. China moest tekenen en dat het loon door die vennootschap werd betaald, hoefde bij werknemer niet te leiden tot de vraag of hij wel kon terugkeren naar werkgeefster, omdat dit voortvloeide uit de regelgeving aldaar. Ook als niet juist zou zijn dat de CEO tegen werknemer heeft gezegd dat hij altijd terug kon komen als China hem niet beviel, is het nog steeds zo dat werknemer er niet op bedacht hoefde te zijn dat hij niet terug kon naar werkgeefster in Nederland. De documenten van Zwitserleven en De Amersfoortse zijn daarvoor onvoldoende, terwijl werkgeefster zich is blijven gedragen als werkgeefster van werknemer. Werkgeefster heeft in hoger beroep geen bewijs aangeboden. Werkgeefster heeft in eerste aanleg onder verwijzing naar de artikelen 3:307 en 3:308 BW aangevoerd dat ieder vorderingsrecht van werknemer is verjaard. Werknemer vordert loon vanaf 1 januari 2020 en die vordering is nog niet verjaard. Werkgeefster heeft ook een beroep gedaan op rechtsverwerking. Het hof verwerpt ook dat verweer. Haar standpunt dat zij er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat de arbeidsovereenkomst met werknemer per 31 december 2012 rechtsgeldig ten einde is gekomen, rijmt niet met de wijze waarop zij zich na 2012 is blijven gedragen jegens werknemer. Het hoger beroep van werknemer slaagt. Het hof vernietigt het bestreden vonnis. Het hof wijst de verklaring voor recht niet toe maar brengt daarop een nuancering aan: aangezien partijen het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval per 22 maart 2021 is geëindigd, wordt werkgeefster

veroordeeld tot doorbetaling van het laatstgenoten bruto ad € 5.771 over de periode 1 januari 2020 tot 22 maart 2021.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 13-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2022:3139

**Zaaknummer:** 200.284.223/01

**Rechters:** J.W. van Rijkom, M. van Ham en D.J.B. de Wolff

**Advocaten:** G.H. Teiken en E.J.L. Mulderink

**Wetsartikelen:** 3:307 en 3:308 BW, 6:119 BW