

RECHTSPRAAK

De Nederlandse rechter acht zich bevoegd en oordeelt dat Nederlands recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van de werknemer, waardoor de opzegging door ChemoMetec niet rechtsgeldig is en de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Feiten

ChemoMetec is een vennootschap naar Deens recht. Zij ontwikkelt, produceert en verkoopt instrumenten voor het tellen van cellen en een breed scala van andere metingen. Werknemer is vanaf 1 maart 2016 in dienst van ChemoMetec. De arbeidsovereenkomst is opgesteld op basis van het Deense recht en op deze arbeidsovereenkomst is Deens recht van toepassing verklaard. De officiële standplaats van werknemer is het hoofdkantoor in Denemarken, maar vanuit praktische overweging voert werknemer zijn werkzaamheden grotendeels uit vanuit zijn huis in Nederland. Zijn functie is Director of Sales, Benelux & Israël. Werknemer heeft altijd goed gefunctioneerd. In het najaar van 2024 is ChemoMetec geconfronteerd met tegenvallende verkoopresultaten in de Europese tak van het bedrijf. Deze omstandigheid in combinatie met het feit dat ChemoMetec het Belgische Ovizio S.A. heeft overgenomen, heeft er in november 2024 toe geleid dat een aantal organisatorische wijzigingen zijn doorgevoerd in de Europese verkooporganisatie van ChemoMetec. Op 15 januari 2025 werd werknemer benaderd door de CFO waarbij hem is medegedeeld dat zijn arbeidscontract op korte termijn zal worden beëindigd met als reden dat het ging om een reorganisatie. Een dag later, dus op 16 januari 2025, heeft werknemer nog een brief ontvangen van ChemoMetec. Daarin staat onder meer dat werknemer met behoud van al zijn primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (inclusief bonus) is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Op 6 maart 2025 heeft de voormalige gemachtigde van werknemer schriftelijk aan ChemoMetec laten weten dat niet het Deense recht, maar Nederlands recht van toepassing is, dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst daarom niet rechtsgeldig is, en dat het ontslag niet is ingegeven door een reorganisatie. Op 7 april 2025 heeft de huidige gemachtigde van werknemer de eerder ingenomen standpunten van werknemer schriftelijk herhaald richting ChemoMetec. Op beide brieven heeft ChemoMetec niet gereageerd. Daarom heeft werknemer een verzoekschrift bij de kantonrechter ingediend tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**Rechtsmacht en toepasselijk recht*

In artikel 4 Brussel I bis-Verordening staat de algemene, en dus hoofdregel, over de

bevoegdheid. Die komt erop neer dat de rechter van de lidstaat waar de verweerder woonplaats heeft, ongeacht zijn nationaliteit, bevoegd is. In deze zaak zou dus in beginsel de Deense rechter bevoegd zijn. Op de hoofdregel zijn echter een aantal uitzonderingen gemaakt, zoals bij individuele arbeidsovereenkomsten. Daarover gaan de artikelen 20 tot en met 23 Brussel I bis-Verordening. Tegen deze achtergrond oordeelt de kantonrechter dat voldoende is gebleken dat werknemer hoofdzakelijk ('gewoonlijk') zijn arbeid vanuit zijn woning in Nederland heeft uitgevoerd. Werknemer heeft zich immers in het verzoekschrift op het standpunt gesteld dat hij grotendeels thuis heeft gewerkt (vanuit zijn huis in Nederland) en dat dit in overeenstemming is met wat is bepaald in artikel 2 van de arbeidsovereenkomst. Het voorgaande betekent dat de Nederlandse rechter op basis van artikel 21 lid 1 sub b onder i Brussel I bis-Verordening bevoegd is het verzoek van werknemer te behandelen. Op basis van de artikelen 93 onder c en 100 Rv is de kantonrechter van de rechtbank Oost-Brabant, locatie 's-Hertogenbosch, absoluut en relatief bevoegd van beide verzoeken kennis te nemen. Vervolgens is de vraag aan de orde welk recht van toepassing is. Bij de beantwoording van deze vraag overweegt de kantonrechter dat beide partijen de (hoofd)verzoeken hebben ingesteld met een duidelijk contractuele grondslag, namelijk dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd of dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op basis van een in de wet genoemde redelijke grond. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en ChemoMetec is gesloten na 17 december 2009. De vraag naar welk recht de verzoeken van werknemer en ChemoMetec beoordeeld dienen te worden, moet daarom beantwoord worden aan de hand van de Rome I-Verordening. In artikel 8 lid 2 Rome I is vermeld dat bij gebreke van een rechtskeuze, de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht van het land waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht. De uitzonderingsgrond van artikel 8 lid 4 Rome I is niet van toepassing. Er zijn geen omstandigheden gesteld of gebleken die wijzen op een kennelijk nauwere band van de arbeidsovereenkomst met een ander land.

Opzegging en ontbinding arbeidsovereenkomst

Vast staat dus dat ChemoMetec geen ontslagvergunning bij het UWV heeft gevraagd, laat staan gekregen, en dat is dus wel noodzakelijk op basis van het Nederlands recht. Verder is niet gesteld of gebleken dat ChemoMetec op andere wijze rechtsgeldig is overgegaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen voortduurt. Volgens ChemoMetec zijn er, gelet op wat zich heeft voorgedaan en de opstelling van werknemer voor en tijdens deze procedure, meerdere redelijke gronden die de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Dit zijn achtereenvolgens de g-grond, h-grond en i-grond. De kantonrechter is er allereerst onvoldoende van overtuigd dat het vertrouwen tussen partijen onherstelbaar is beschadigd. Daarnaast heeft ChemoMetec een beroep op de h-grond onvoldoende onderbouwd, zodat ook om deze reden niet kan worden overgegaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Tot slot heeft ChemoMetec gesteld dat er sprake is van een combinatie van omstandigheden die maakt dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet van ChemoMetec kan worden verlangd. ChemoMetec noemt ter onderbouwing van de combinatiegrond hoofdzakelijk dezelfde omstandigheden die zij ook

aan de andere ontslaggronden ten grondslag heeft gelegd. Hiervoor is al uitgelegd waarom deze omstandigheden/gronden niet kunnen leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat geldt ook indien deze omstandigheden gecombineerd worden. Ook dan is dit alles onvoldoende om over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met name gelet op de onvoldoende onderbouwing van ChemoMetec en het gegeven dat ChemoMetec zich (nog) niet heeft ingespannen om te onderzoeken of de arbeidsovereenkomst toch nog op enige wijze succesvol kan worden voortgezet.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 10-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:5746

Zaaknummer: 11724591 EJ VERZ 25-258

Rechters: J.J.A. Donkersloot

Advocaten: J.C. van Haarlem en N.T. Dempsey

Wetsartikelen: 4 Brussel I bis-Verordening, 21 lid 1 sub b onder i Brussel I bis-Verordening, 93 onder c Rv, 100 Rv, 8 lid 2 Rome I, 8 lid 4 Rome I, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub i BW