

RECHTSPRAAK

Het algemene uitgangspunt van toepasselijkheid van het recht van het gewone werkland geldt en het is in dit geval niet gerechtvaardigd dat daarop de uitzondering van artikel 8 lid 4 Rome I wordt gemaakt. Nederlands recht van toepassing.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2021 in dienst getreden bij RK-Verwaltungs-GMBH (hierna: RKV) in de functie van accountmanager. RKV is in Duitsland gevestigd. Per e-mail van 30 september 2025 heeft de bestuurder van RKV de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd met ingang van 30 september 2025. In de bijlage bij de e-mail is een brief opgenomen waarin de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd met ingang van 1 november 2025. Werknemer heeft daartegen geprotesteerd. Ook heeft werknemer aangegeven dat hij zich ziek heeft gemeld. RKV heeft zich op het standpunt gesteld dat Duits recht van toepassing is, zodat er geen reden voor ontslag behoeft te worden gegeven en de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is opgezegd. Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 21 lid 1 aanhef en sub b (i) Brussel I bis kan een werkgever met woonplaats op het grondgebied van een lidstaat, worden opgeroepen voor het gerecht van de plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk heeft gewerkt. Werknemer stelt dat hij gewoonlijk werkte in Oosterwolde en vanuit huis. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer dit nader toegelicht door aan te geven dat hij een telefoon en auto van de zaak had en dat hij vanuit zijn eigen woning contact had met klanten van RKV, of vanuit de woning van zijn vriendin in Nederland. Hij werkte vanuit huis of reed met de dienstauto naar klanten in Nederland en België. Verder is werknemer veel bij de werkplaats van RKV in Oosterwolde geweest. Werknemer heeft naar eigen zeggen een aantal besprekingen gehad op het hoofdkantoor van RKV in Westerstede en is Duitsland geweest voor het wisselen van zijn leaseauto en het bijwonen van een beurs, maar heeft verder geen werkzaamheden verricht in Duitsland. RKV heeft erop gewezen dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer zijn werkzaamheden voornamelijk vanuit huis en vanuit de vestiging in Duitsland verricht. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de bestuurder echter aangegeven dat de lezing van werknemer over op welke wijze hij zijn werkzaamheden verrichtte wel klopt. Gelet daarop kan worden vastgesteld dat werknemer zijn werk organiseerde vanuit Nederland, dat zijn arbeidsinstrumenten zich bevonden in Nederland en dat hij contact had met klanten en deze ook bezocht in en vanuit Nederland.

Naar het oordeel van de kantonrechter werkte werknemer dan ook in en vanuit Nederland, waarmee de bevoegdheid van de Nederlandse rechter is gegeven. Omdat een ondubbelzinnige rechtskeuze voor Duits recht ontbreekt, is niet komen vast te staan dat partijen een rechtskeuze in de zin van artikel 3 Rome I hebben gemaakt. Nu er geen sprake is van een rechtskeuze door partijen wordt de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 8 lid 1 Rome I beheerst door het recht van het land waar of, bij gebreke daarvan, van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Dat was Nederland. In dit geval moet werknemer als werknemer als de zwakkere partij worden beschouwd jegens RKV als werkgever, voor wiens belangen de algemene regel van artikel 8 lid 1 Rome I gunstiger is dan de uitzonderingsregel van artikel 8 lid 4 Rome I. Gelet hierop is niet gerechtvaardigd dat een uitzondering wordt gemaakt op het algemene uitgangspunt van toepasselijkheid van het recht van het gewone werkland. Omdat Nederlands recht van toepassing is, is er geen sprake van een rechtsgeldige opzegging, zodat deze wordt vernietigd. RKV wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:5677

Zaaknummer: 11933703 \ AR VERZ 25-74

Rechters: M.C. Groenewegen

Advocaten: R.J. Boskma en E. Bosscher

Wetsartikelen: 7:671 BW, Brussel I bis en Rome I