

RECHTSPRAAK

werknemer/Totalplast GmbH en CSB Holding B.V. en Totalplast B.V.

***IPR: nauwe verbondenheid met Duitsland leidt tot Duits recht.
Koelzsch-rechtspraak niet zonder meer van toepassing.***

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2014 als salesmanager in dienst getreden bij Totalplast GmbH tegen een salaris van € 1.800 bruto per maand, exclusief provisie en andere emolumenten. X is enig bestuurder van Totalplast GmbH. X is tevens bestuurder en enig aandeelhouder van CSB, welke vennootschap bestuurder is van Totalplast B.V. Werknemer heeft zich op 8 december 2014 ziek gemeld. De arbeidsovereenkomst is per 1 augustus 2015 geëindigd. Werknemer vordert doorbetaling van loon en provisie tot einde dienstverband.

Het hof oordeelt als volgt. Totalplast GmbH c.s. heeft ook in hoger beroep betoogd dat de Nederlandse rechter niet bevoegd is om van de vorderingen van werknemer kennis te nemen. Dit betoog faalt. De Nederlandse rechter is bevoegd ten aanzien van het geschil tegen X, CSB en Totalplast B.V., die woonplaats hebben op het grondgebied van Nederland, op grond van artikel 4 Verordening (EU) nr. 1215/2012 (hierna: Brussel Ibis-Verordening). Op grond van het bepaalde in artikel 20 jo. artikel 8 lid 1 Brussel Ibis-Verordening is de Nederlandse rechter eveneens bevoegd ten aanzien van het geschil tegen Totalplast GmbH nu tussen de vorderingen tegen Totalplast GmbH c.s. een zodanig nauwe band bestaat dat een goede rechtsbedeling vraagt om gelijktijdige behandeling en berechting. Naar het oordeel van het hof moet het toepasselijk recht in casu vastgesteld worden aan de hand van het bepaalde in artikel 8 Verordening (EG) nr. 593/2008 van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (hierna: Rome I-Verordening). Artikel 8 lid 2 bepaalt dat, voor zover het op een individuele arbeidsovereenkomst toepasselijke recht niet door de partijen is gekozen, de overeenkomst wordt 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. Het is dus van belang waar werknemer zijn werkzaamheden verrichtte. Het hof leidt uit de volgende feiten af dat de arbeidsovereenkomst van werknemer een nauwe band had met de Duitse markt:

- er is sprake van een in de Duitse taal opgestelde arbeidsovereenkomst met een Duitse vennootschap als werkgever, welke overeenkomst (onder andere blijktens par. 3) is gebaseerd op Duits (arbeids)recht;
- voor werknemer gelden (golden) Duitse werknemersverzekeringen en werknemer is (was)

in Duitsland (loon)belastingplichtig;

– de werkzaamheden van werknemer zijn (waren) (voornamelijk, zo niet uitsluitend) gericht op de Duitse markt, te weten het als salesmanager acquireren van Duitse klanten.

Gezien de sterke focus van de arbeidsverhouding op de Duitse markt komt toepasselijkheid van Nederlands recht op de arbeidsovereenkomst slechts in beeld als voldoende aannemelijk is dat door werknemer een substantieel deel van de werktijd in Nederland werd doorgebracht en dat dit gebeurde op basis van de afspraak tussen partijen en niet gebaseerd was op een, eventueel tijdelijk, gedogen van de zijde van Totalplast GmbH. Daarvoor zijn echter onvoldoende feiten aangedragen. De (door Totalplast GmbH) genoemde uitspraken van het HvJ EU omtrent het begrip ‘plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht’ zijn hier niet zonder meer toepasbaar, nu het in die uitspraken gaat om werknemers in het internationale transport die hun arbeid in meerdere landen verrichtten (C-29/10 Heiko Koelzsch/Groot Hertogdom Luxemburg, 15 maart 2011 en C-384/10 Jan Voogsgeerd/Navimer SA, 15 december 2011). Die situatie is niet in alle opzichten vergelijkbaar met de voorliggende casus waarin een werknemer – mogelijk; partijen twisten daar zoals gezegd over – in het ene land (Nederland) een deel van de tijd kantoor houdt en in, althans op de markt van het andere land (Duitsland) werkt.

Partijen zijn het erover eens dat naar Duits recht de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever tijdens ziekte van de werknemer eindigt na zes weken. Gelet op de ziekmelding van werknemer op 8 december 2014 in de middag en gelet op het feit dat onbetwist is dat werknemer sinds zijn ziekmelding een uitkering van de Krankenkasse ontvangt, is het hof voorshands van oordeel dat de loondoorbetalingsverplichting van Totalplast GmbH op 19 januari 2015 is geëindigd.

Van misbruik van het identiteitsverschil tussen Totalplast GmbH en Totalplast B.V. (ongerechtvaardigde vorm van payrolling vanuit de Duitse vennootschap) is naar het oordeel van het hof geen sprake.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-09-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:3803

Zaaknummer: HD 200.168.695/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, A.A. van Hoek en W.H.B. den Hartog Jager

Advocaten: A.A.M. Hoogveld en H.H.T. Beukers

Wetsartikelen: 8 Rome I en EEX-Verordening