

RECHTSPRAAK

werknemer/Royal Air Maroc SA

Internationaal privaatrecht. Tijdelijke tewerkstelling van werknemer Marokkaanse luchtvaartmaatschappij in Nederland. Rechtsmacht Nederlandse rechter. Toepasselijk recht. Werkgever bevoegd tot terugroeping werknemer met inachtneming opzegtermijn van zes maanden.

Werknemer is op 11 juli 2007 in dienst getreden bij Royal Air Maroc SA (hierna: Air Maroc). Met ingang van 1 november 2014 heeft Air Maroc werknemer aangesteld in de functie van Regionaal Vertegenwoordiger Nederland met standplaats Amsterdam. Hiertoe is hij uitgezonden naar Nederland teneinde daar zijn werkzaamheden te verrichten. Voordien was werknemer werkzaam in Marokko. Met betrekking tot zijn aanstelling in bovengenoemde functie en zijn uitzending naar Nederland heeft Air Maroc werknemer een brief gezonden, waarin de voorwaarden van zijn uitzending zijn neergelegd. Vanaf 27 oktober 2015 heeft Air Maroc het loon van werknemer niet meer volledig betaald, maar nog slechts voor een deel. Vanaf 1 januari 2016 heeft Air Maroc betaling van het loon geheel stopgezet. Bij brief van 21 oktober 2015 heeft Air Maroc werknemer meegedeeld dat hij met onmiddellijke ingang uit de functie van Regionaal Vertegenwoordiger Nederland werd ontheven en dat hij met ingang van 28 oktober 2015 naar Marokko diende terug te keren. Werknemer vordert onder meer doorbetaling van loon en wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer gedeeltelijk toegewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Het geschil heeft betrekking op de exploitatie van de vestiging van Air Maroc in Amsterdam. Derhalve is de kantonrechter in Amsterdam relatief bevoegd. Op grond van het EVO-verdrag is echter, anders dan door de kantonrechter is aangenomen – Marokkaans recht van toepassing. De uitzending van werknemer naar Nederland is immers van tijdelijke aard en werknemer was voordien in Marokko werkzaam. Werknemer moet daarom worden geacht ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid te verrichten in Marokko. Gelet op de uitdrukkelijke mededeling van Air Maroc in de brief d.d. 13 oktober 2014 dat werknemer in de betrokken functie werd aangesteld voor een periode van vier jaar, zal in een bodemprocedure naar alle waarschijnlijkheid worden geoordeeld dat werknemer redelijkerwijs erop mocht vertrouwen dat hij voor de duur van die periode in Amsterdam te werk werd gesteld, behoudens in het geval van eerdere beëindiging van zijn aanstelling. Er moet daarom voorshands van worden uitgegaan dat de aanstelling van werknemer in Amsterdam, behoudens in het geval van eerdere beëindiging, zou gelden voor de duur van vier jaar. Air Maroc heeft zich niet beroepen op een regel van Marokkaans recht

waaruit iets anders volgt en een zodanige regel is het hof evenmin ambtshalve bekend. Voor zover zij wil betogen dat de duur van vier jaar bij de aanstelling van werknemer in Amsterdam niet het uitgangspunt van partijen was, wordt Air Maroc dus niet gevolgd. Air Maroc heeft werknemer met onmiddellijke ingang uit de functie van Regionaal Vertegenwoordiger Nederland ontheven, ruim vóór het verstrijken van een periode van vier jaar na zijn aanstelling in die functie, en hem meegedeeld dat hij met ingang van 28 oktober 2015 naar Marokko diende terug te keren. Zij heeft daarbij niet de in de brief van 13 oktober 2014 genoemde opzegtermijn van minimaal drie maanden in acht genomen. Uitgaande van het bepaalde in die brief mocht Air Maroc uitsluitend besluiten werknemer zonder een zodanige opzegtermijn naar Marokko te doen terugkeren in geval van beroepsmatig tekortschieten of van een fout vallend onder de verantwoordelijkheid van werknemer. Een regel van Marokkaans recht waaruit iets anders volgt, is door Air Maroc niet aangevoerd en het hof evenmin ambtshalve bekend. Nu de periode van vier jaar van de aanstelling van werknemer in de functie van Regionaal Vertegenwoordiger Nederland nog niet is verstreken en nu voorshands moet worden aangenomen dat Air Maroc niet bevoegd was of is werknemer zonder opzegtermijn van minimaal drie maanden naar Marokko te doen terugkeren, was Air Maroc gehouden bij de kennisgeving aan werknemer van het besluit tot diens terugkeer naar Marokko, een opzegtermijn van minimaal drie maanden in acht te nemen. Het is waarschijnlijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat Air Maroc gelet op de belangen van werknemer redelijkerwijs een opzegtermijn van zes maanden in acht had moeten nemen, gedurende welke termijn zij hem het bij de functie van Regionaal Vertegenwoordiger Nederland behorende loon en bijbehorende emolumenten diende door te betalen en hem in staat diende te stellen de desbetreffende arbeid te verrichten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-10-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:4032

Zaaknummer: 200.187.896/01 en 200.188.106/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, R.T. Terpstra en R.J.F. Thiessen

Advocaten: R.H. Bouwman en H.S. de Lint

Wetsartikelen: 21 EEX, 20 EEX, 6 EVO-verdrag en 7 EVO-verdrag