

RECHTSPRAAK

## werknemer/Shell International Exploration and Production B.V.

***Werknemer (expat Shell) stelt zich ten onrechte op het standpunt dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst bij SIEP in dienst is gebleven en dat deze arbeidsovereenkomst is opgezegd. Geen recht op transitievergoeding, billijke vergoeding en schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging.***

*Feiten*

Werknemer is op 10 augustus 1997 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij SIEP. Werknemer is vervolgens tot 1 januari 2017 als 'Long Term International Assignment Expatriate' (LTI- expat) werkzaam geweest voor verschillende vennootschappen van het Shell-concern. Het Shell-concern hanteert voor zijn expats wereldwijd de 'International Mobility Policy' (IM Policy). Tijdens alle uitzendingen van werknemer is India als Base Country (het land waar werknemer is gerekruteerd) van werknemer aangeduid. Shell US Hosting Company (SHUSCO) heeft bij brief van 18 december 2014 als 'Employing Company' een overeenkomst van 'employment' aangeboden 'for the purpose of your Long Term International Assignment', die door werknemer is aanvaard. In januari 2016 heeft werknemer van SHUSCO een 'end of assignment letter' ontvangen. Hierna heeft hij tot november 2016 via een 'Short Term International Assignment' (hierna:STIA) in Brunei gewerkt, terwijl hij onder contract bleef van SHUSCO. De overeenkomst tussen SHUSCO en werknemer is per 31 december 2016 geëindigd. Voor werknemer was aan het einde van deze uitzending geen nieuwe uitzending gevonden. Omdat hij inmiddels de Indiaase nationaliteit had verloren kon hij niet terugkeren naar zijn Base Country en is hem een Severance in Host aangeboden, gebaseerd op een regeling die hij in India zou hebben ontvangen, vermeerderd met een 'ex gratia payment'. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij op 10 augustus 1997 bij SIEP op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is getreden en steeds is gebleven, en dat deze arbeidsovereenkomst door SHUSCO is opgezegd tegen 1 januari 2017. Op basis van deze opzegging heeft werknemer in eerste aanleg onder meer verzocht om aan hem ten laste van SIEP toe te kennen: (1) een transitievergoeding van € 413.835,71 bruto, (2) een billijke vergoeding van € 968.368 bruto en (3) een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 193.673,60 bruto. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen.

*Oordeel*

Voor toewijzing van de verzochte vergoedingen is een opzegging door SIEP vereist. Werknemer stelt dat SIEP met inachtneming van een opzegtermijn van drie weken de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Het hof gaat hier niet in mee. Als veronderstellenderwijs wordt aangenomen dat werknemer steeds bij SIEP in dienst is gebleven is onvoldoende onderbouwd dat SIEP deze arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Het hof zal dan beoordelen of werknemer tot 1 januari 2017 bij SIEP in dienst is gebleven. Het hof verwerpt de stelling van werknemer dat hij tot 1 januari 2017 op basis van een arbeidsovereenkomst bij SIEP in dienst is gebleven, om de volgende redenen in onderlinge samenhang beschouwd. De tekst en strekking in de arbeidsovereenkomst met SIEP is naar het oordeel van het hof duidelijk: werknemer is in dienst van SIEP of een andere vennootschap, maar niet in dienst van allebei tegelijk. Van een hoog opgeleide werknemer als werknemer mag een goede beheersing van de Engelse taal worden aangenomen. Daarom mocht van hem worden verwacht dat hij genoemde tekst en strekking ook zonder nadere toelichting begreep. Nadien, tot en met 31 december 2016, is aan deze constructie – steeds één arbeidsovereenkomst met de expat – consequent invulling gegeven. Dat blijkt uit de met werknemer gesloten overeenkomsten. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat IM Policy niet op hem is toegepast. Het hof verwerpt de stelling dat er tussen werknemer en SIEP steeds een gezagsverhouding was en er ook daarom wel sprake moest zijn van een arbeidsovereenkomst. Voor het aannemen van een arbeidsovereenkomst tussen partijen is het bestaan van een gezagsverhouding niet voldoende, er dient ook een contractuele band te bestaan. Van dit laatste is geen sprake. Daar komt nog bij dat SIEP onweersproken gesteld heeft dat zij geen leiding en toezicht had op het werk van werknemer voor de Host Companies en dat zij ook niet bevoegd was ter zake instructies te geven. SIEP heeft ook onweersproken gesteld dat zij werknemer in ieder geval tijdens de laatste uitzending naar SHUSCO geen loon verschuldigd was. Vervolgens betoogt werknemer nog dat er naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid sprake moet zijn van een arbeidsovereenkomst. Werknemer stelt dat SIEP ook onrechtmatig jegens hem handelt en dat hij daardoor forse schade lijdt. Ook deze grief faalt. Het hof ziet in het licht van het voorgaande onvoldoende grond om SIEP te veroordelen tot het te goeder trouw voeren van overleg met werknemer over de (financiële) afwikkeling van zijn relaties met het Shell-concern. De slotsom is dat het hoger beroep faalt en zal worden verworpen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 09-10-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2018:2551

**Zaaknummer:** 200.219.226/01

**Rechters:** R.S. van Coevorden, M.J. van der Ven en L.G. Verburg

**Advocaten:** M. Hurks en mr. dr. J.H. Even

**Wetsartikelen:** 7:610 BW, 7:672 lid 10 BW en 7:673 BW