

RECHTSPRAAK

werknemer/Techwave Consulting B.V.

Er is sprake van één arbeidsovereenkomst en de wijziging in het addendum voor het recht van Zuid-Afrika moet worden gezien als een wijziging van de arbeidsovereenkomst. Zuid-Afrikaans recht is van toepassing.

Feiten

Techwave maakt onderdeel uit van de Techwave Group. Techwave is een klein kantoor in Eindhoven dat wordt bemand door drie fulltime medewerkers. Werknemer is op 1 oktober 2016 in dienst getreden bij Techwave. De eerste periode van zijn dienstverband heeft werknemer zijn werkzaamheden in en vanuit Nederland verricht. Hij reist regelmatig naar Zuid-Afrika. Om voor langere tijd in Zuid-Afrika te kunnen wonen en werken, heeft werknemer een zakelijk visum nodig. Nadat werknemer zijn ICT-visum heeft ontvangen, is hij met zijn gezin definitief naar Zuid-Afrika verhuisd. Partijen zijn toen een addendum overeengekomen. Bij e-mail van 3 oktober 2018 schrijft Techwave aan werknemer dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werknemer heeft daarop gereageerd dat de arbeidsovereenkomst is gewijzigd per addendum en deze in ieder geval doorloopt tot 16 april 2021. De advocaat van Techwave heeft bij e-mail van 22 oktober 2018 laten weten dat werknemer's arbeidsovereenkomst niet wordt beëindigd, maar hij zijn werk weer vanuit Nederland zal verrichten. Omdat werknemer niet terugkwam, ondanks verzoek daartoe, heeft Techwave kenbaar gemaakt dat de arbeidsovereenkomst per direct is geëindigd wegens schending van het arbeidscontract. Werknemer is van mening dat er twee dienstverbanden zijn en vraagt Techwave te verduidelijken welk(e) dienstverband(en) Techwave beëindigt. Techwave is van mening dat er maar één arbeidsovereenkomst is. Werknemer verzoekt onder meer betaling van schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De vraag rijst naar de rechtsmacht van de Nederlandse rechter. Techwave heeft de bevoegdheid van de Nederlandse rechter niet betwist. Ten aanzien van het toepasselijk recht is in de arbeidsovereenkomst een rechtskeuze voor Nederlands recht opgenomen en in het addendum de rechtskeuze voor Zuid-Afrika. Voor het kunnen vaststellen van het toepasselijk recht is van belang om vast te stellen of sprake is van één arbeidsovereenkomst of twee. De kantonrechter overweegt dat de bedoeling van partijen was dat werknemer een arbeidsovereenkomst met de Zuid-Afrikaanse entiteit zou aangaan. Voor het ICT-visum was

echter vereist dat de arbeidsovereenkomst met Techwave in stand bleef. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van één arbeidsovereenkomst. Nu de kantonrechter van oordeel is dat er sprake is van één arbeidsovereenkomst én dat de rechtskeuze in het addendum gezien moet worden als een wijziging, betekent dat dat in de tussen partijen overeengekomen arbeidsovereenkomst sprake is van een rechtskeuze voor het recht van Zuid-Afrika. Voor het geval het recht van Zuid-Afrika op de arbeidsovereenkomst van toepassing is, verzoekt werknemer een schadevergoeding wegens Unfair Dismissal. Techwave betwist dit. Techwave onderbouwt haar verweer met een legal opinion. Tegen de achtergrond van het verweer van Techwave krijgt werknemer de gelegenheid om – waar de toepasselijkheid van Zuid-Afrikaans recht als subsidiaire stellingname is ingenomen en deze in de behandeling nog niet voldoende tot haar recht gekomen is – nader op de toepasselijkheid en de uitwerking wat betreft gevallen van Unfair Dismissal in te gaan. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 24-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:6488

Zaaknummer: 7520224 / 19-75

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: M.D. Coumou en S. Singh

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:677 BW, 21 EEX-Vo en 8 Rome-I Vo