

RECHTSPRAAK

Bevoegde rechter in geval van oproepkracht die nimmer arbeid heeft verricht. ‘Van of van waaruit arbeid wordt verricht’, moet bij gebrek aan arbeidsverrichting op grond van contractuele verplichting worden geduid. Verordening staat geen gunstigheidsbeginsel toe

Feiten

BU, die in Oostenrijk woont, is te Salzburg (Oostenrijk) benaderd door een werknemer van Markt24, een onderneming met statutaire zetel te Unterschleißheim in de Landkreis München. Via die werknemer sloot zij met Markt24 voor de periode van 6 september tot en met 15 december 2017 een arbeidsovereenkomst als schoonmaakster (hierna: ‘betrokken overeenkomst’). Markt24 beschikte aan het begin van de bij de betrokken overeenkomst tot stand gebrachte arbeidsverhouding over een kantoor te Salzburg. De overeenkomst is echter niet in dat kantoor ondertekend, maar in een bakkerij te Salzburg. Als datum van indiensttreding was 6 september 2017 overeengekomen en het werk zou te München worden verricht. Markt24 heeft BU echter nooit werk toegewezen. Hoewel BU telefonisch bereikbaar bleef en zich beschikbaar hield om te werken, heeft zij feitelijk geen enkele arbeidsprestatie voor Markt24 verricht. BU beschikte niet over het telefoonnummer van de werknemer van Markt24 die haar had benaderd met het oog op de sluiting van de betrokken overeenkomst, waarop het Oostenrijkse telefoonnummer en een Duits adres van de onderneming stonden vermeld. Tot en met 15 december 2017 was BU bij de Oostenrijkse sociale zekerheid ingeschreven als werknemer. Vervolgens is zij door Markt24 ontslagen. Op 27 april 2018 heeft BU Markt24 voor het Landesgericht Salzburg (rechter in eerste aanleg Salzburg, Oostenrijk), de verwijzende rechter, gedaagd teneinde betaling te verkrijgen van een brutototaalbedrag van € 2.962,80 aan achterstallig loon, evenredige aanvullende betalingen en vakantiegeld voor de periode van 6 september tot en met 15 december 2017. BU legde drie loonbriefjes over voor de maanden september tot en met november 2017, waarop Markt24 als werkgever werd vermeld. De centrale vraag is of de Oostenrijkse rechter in dit geval bevoegd is kennis te nemen van het rechtsgeschil, ook al heeft nimmer arbeidsverrichting plaatsgevonden.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Feitelijk verrichten van de arbeid geen voorwaarde voor het hebben van de ‘arbeidsovereenkomst’

Zoals blijkt uit de rechtspraak van het Hof veronderstelt het begrip ‘verbintenis uit arbeidsovereenkomst’ een band van ondergeschiktheid tussen de werknemer en zijn

werkgever en is het hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding dat iemand verplicht is om gedurende een bepaalde tijd voor een ander onder diens gezag prestaties te verrichten en als tegenprestatie recht heeft op een vergoeding (zie naar analogie HvJ EU 10 september 2015, zaak C-47/14, ECLI:EU:C:2015:574 (*Holterman Ferho Exploitatie e.a.*), punten 40 en 41, en HvJ EU 11 april 2019, zaak C-603/17, ECLI:EU:C:2019:310 (*Bosworth en Hurley*), punten 25 en 26). In een dergelijk geval zijn de partijen gebonden door een ‘arbeidsovereenkomst’ in de zin van artikel 20 Verordening (EU) nr. 1215/2012, ongeacht of de arbeid waarop deze overeenkomst betrekking heeft, al dan niet is uitgevoerd. Aangezien uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de betrokken overeenkomst in het hoofdgeding een verhouding van ondergeschiktheid tussen een werkgever en een werknemer tot stand heeft gebracht en de rechten en verplichtingen van elk van de partijen in het kader van een arbeidsverhouding heeft doen ontstaan, valt een geschil over die overeenkomst onder hoofdstuk II, afdeling 5, Verordening (EU) nr. 1215/2012, ook al is deze overeenkomst niet uitgevoerd.

Van of van waaruit arbeid wordt verricht, moet bij gebrek aan arbeidsverrichting op grond van contractuele verplichting worden geduid

Bepaald moet vervolgens worden of een vordering, ook al is er geen arbeid verricht, valt onder artikel 21 lid 1 onder b sub i van die verordening, dat bepaalt dat een werkgever met woonplaats op het grondgebied van een lidstaat in een andere lidstaat kan worden opgeroepen voor het gerecht van de plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk werkt, dan wel voor het gerecht van de laatste plaats waar hij gewoonlijk heeft gewerkt. Zoals de advocaat-generaal in de punten 61 en 63 van zijn conclusie heeft opgemerkt, is, wanneer de arbeidsovereenkomst niet is uitgevoerd, de bedoeling die de partijen bij de overeenkomst met betrekking tot de plaats van uitvoering tot uitdrukking hebben gebracht in beginsel het enige element op basis waarvan een gebruikelijke plaats van arbeid voor de toepassing van artikel 21 lid 1 onder b sub i Verordening (EG) nr. 1215/2012 kan worden vastgesteld. Met deze uitlegging kan immers het best een hoge mate van voorspelbaarheid van de bevoegdheidsregels worden verzekerd, aangezien de door de partijen in de arbeidsovereenkomst beoogde plaats van arbeid in beginsel gemakkelijk te bepalen is. Bijgevolg moet artikel 21 lid 1 onder b sub i Verordening (EU) nr. 1215/2012 aldus worden uitgelegd dat een vordering betreffende een arbeidsverhouding als bedoeld in dit arrest kan worden ingesteld bij een gerecht van de lidstaat waar de werknemer volgens de arbeidsovereenkomst het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever moest vervullen. Zoals blijkt uit de verwijzingsbeslissing in de onderhavige zaak, was de plaats waar de werknemer volgens de betrokken overeenkomst het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever moest vervullen, gelegen te München.

Hieraan moet worden toegevoegd dat de bevoegdheid volgens artikel 20 lid 1 Verordening (EU) nr. 1215/2012 wordt bepaald in hoofdstuk II, afdeling 5, van deze verordening ‘onverminderd artikel 6, artikel 7, punt 5, en, in het geval van een tegen de werkgever ingestelde vordering, artikel 8, punt 1’ ervan. Artikel 7, punt 5, bepaalt dat een persoon die woonplaats heeft op het grondgebied van een lidstaat ‘ten aanzien van een geschil betreffende

de exploitatie van een filiaal, van een agentschap of enige andere vestiging' in een andere lidstaat kan worden opgeroepen 'voor het gerecht van de plaats waar het filiaal, het agentschap of de andere vestiging gelegen is'. Het staat aan de verwijzende rechter om te beoordelen of deze bepaling ook toepassing kan vinden op de onderhavige zaak, aangezien Markt²⁴, zoals blijkt uit de verwijzingsbeslissing, aan het begin van de bij de betrokken overeenkomst tot stand gebrachte arbeidsverhouding een kantoor te Salzburg had en de werknemer volgens de betrokken overeenkomst het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever te München moest vervullen. Er zij aan herinnerd dat de begrippen 'filiaal', 'agentschap' en 'andere vestiging', als bedoeld in artikel 7, punt 5, Verordening (EU) nr. 1215/2012, autonoom moeten worden uitgelegd, en wel zo dat zij vereisen dat er een centrum van werkzaamheid bestaat dat zich naar buiten toe duurzaam manifesteert als het verlengstuk van een moederbedrijf. Dat centrum moet beschikken over een eigen directie en materiële uitrusting, zodat het zaken kan doen met derden zonder dat die zich rechtstreeks tot het moederbedrijf hoeven te wenden (zie in die zin HvJ EU 11 april 2019, zaak C-464/18, ECLI:EU:C:2019:311 (*Ryanair*), punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Voorts vindt die bepaling slechts toepassing indien het geschil betrekking heeft op hetzij handelingen die verband houden met de exploitatie van die entiteiten, hetzij verbintenissen die deze zijn aangegaan namens het moederbedrijf, wanneer die moeten worden uitgevoerd in de staat waar de entiteiten gelegen zijn (zie in die zin *Ryanair*, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Geven nationaal gunstigere bepalingen bevoegdheid?

Die principiële uitsluiting van de nationale bevoegdheidsregels geldt ook wanneer het gaat om de bepalingen van afdeling 5 van hoofdstuk II van Verordening (EU) nr. 1215/2012, waarvan het Hof heeft benadrukt dat het niet alleen bijzondere, maar ook uitputtende bepalingen zijn (zie naar analogie HvJ EU 21 juni 2018, zaak C-1/17, ECLI:EU:C:2018:478 (*Petronas Lubricants Italy*), punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bijgevolg kan in het kader van een rechtsvordering die binnen de werkingssfeer van hoofdstuk II, afdeling 5, van deze verordening valt, geen toepassing worden gegeven aan nationale regels tot vaststelling van de bevoegdheid voor individuele verbintenissen uit arbeidsovereenkomst die verschillen van die waarin die afdeling voorziet, ongeacht of die nationale regels gunstiger zijn voor de werknemer.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 25-02-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:134

Zaaknummer: C-804/19

Rechters: J.C. Bonichot, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan en N. Jääskinen

Wetsartikelen: 21 Verordening (EU) nr. 1215/2012