

RECHTSPRAAK

Bevoegde rechter: onder omstandigheden kan ook een derde-partij (garantsteller) als (niet-formele) werkgever worden aangemerkt indien sprake is van een ondergeschiktheidsband. Samenloop consumentenrecht en arbeidsrecht?

Feiten

ROI Land is een in Canada gevestigde vastgoedmaatschappij. FD, die in Duitsland woont, was sinds september 2015 voor ROI Land werkzaam als 'Deputy Vice President Investors Relations' (afgevaardigd vicevoorzitter voor de betrekkingen met investeerders). Nadat FD en ROI Land hadden besloten hun contractuele verhouding 'over te brengen' naar een nieuw op te richten Zwitserse vennootschap, zijn zij in november 2015 overeengekomen om de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht te beëindigen.

Op 14 januari 2016 is de vennootschap R Swiss AG opgericht naar Zwitsers recht. ROI Land is de moedermaatschappij van deze nieuwe structuur. Op 12 februari 2016 heeft FD met R Swiss een schriftelijke arbeidsovereenkomst (hierna: 'betrokken arbeidsovereenkomst') gesloten waarbij FD als directeur is aangeworven en hem een aanstellingspremie van 170.000 Amerikaanse dollar (USD) (ongeveer € 153.000) alsmede – bovenop andere vergoedingen – een maandloon van 42.500 USD (ongeveer € 38.000) worden toegekend. Met ROI Land is ook een leenovereenkomst (*loan agreement*) overeengekomen, geantedateerd op 1 oktober 2015, waarbij aan FD een bedrag van 170.000 USD (ongeveer € 153.000) wordt geleend. Bedoeling van deze overeenkomst was om de bezoldiging die aan FD voor de duur van 4 maanden uit hoofde van de arbeidsovereenkomst verschuldigd was, om te zetten in een aan ROI Land terug te betalen lening, waarbij het bedrag aan FD in de vorm van een aanstellingspremie door R Swiss moest worden betaald op basis van het Zwitserse belastingrecht. Diezelfde dag hebben FD en ROI Land een overeenkomst gesloten waarbij ROI Land rechtstreeks jegens FD verantwoordelijk was voor nakoming van de verbintenissen uit de met R Swiss gesloten arbeidsovereenkomst (hierna: 'patronaatsverklaring').

Op 11 juli 2016 is FD door R Swiss ontslagen. FD heeft zijn ontslag aangevochten in Duitsland omdat dit binnen het bevoegdheidsgebied waarvan de plaats waar FD gewoonlijk werkte, te weten Stuttgart (Duitsland), viel. Omdat R Swiss verwikkeld is geraakt in een faillissementsprocedure vordert FD veroordeling van ROI Land. De verwijzende rechter stelt bevoegdheids- en toepasselijkrechtvragen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Bevoegde rechter: onder omstandigheden kan ook een derde-partij (garantsteller) als (niet-formele) werkgever worden aangemerkt indien sprake is van een ondergeschiktheidsband

Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 21 lid 1 onder b, i) en lid 2 Verordening (EU) nr. 1215/2012 aldus moet worden uitgelegd dat een werknemer een persoon die al dan niet woonplaats heeft op het grondgebied van een lidstaat, met wie hij niet door een formele arbeidsovereenkomst is verbonden, maar die op grond van een patronaatsverklaring zonder welke de arbeidsovereenkomst met een derde niet tot stand zou zijn gekomen, jegens die werknemer rechtstreeks verantwoordelijk is voor de nakoming van de verbintenissen van deze derde, kan oproepen voor het gerecht van de laatste plaats waar of van waaruit hij gewoonlijk werkte.

Wat artikel 21 Verordening (EU) nr. 1215/2012 betreft, moet worden gepreciseerd dat, zoals blijkt uit de punten 26 en 27 van het onderhavige arrest, deze bepaling de bevoegdheidsregels vastlegt voor de gerechten die kennisnemen van geschillen ‘inzake individuele verbintenissen uit arbeidsovereenkomst’ tussen een werknemer en zijn werkgever. De toepassing van deze regels veronderstelt dus dat tussen de werknemer en zijn werkgever een arbeidsverhouding bestaat.

Volgens de rechtspraak van het Hof is het hoofdkenmerk van een dergelijke verhouding, die wordt omschreven aan de hand van objectieve criteria, gelegen in de omstandigheid dat een persoon gedurende bepaalde tijd voor een ander onder diens gezag prestaties verricht tegen beloning (zie in die zin HvJ EU 11 april 2019, C-603/17, ECLI:EU:C:2019:310 (*Bosworth en Hurley*), punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Hieruit volgt dat, hoewel het ontbreken van een formele overeenkomst niet belet dat er een arbeidsverhouding bestaat, deze arbeidsverhouding niettemin veronderstelt dat er een band van ondergeschiktheid bestaat tussen de werknemer en zijn werkgever, en dat in elk bijzonder geval aan de hand van alle gegevens en alle omstandigheden die de verhoudingen tussen partijen kenmerken, moet worden nagegaan of van een dergelijke band sprake is (zie in die zin *Bosworth en Hurley*, punten 26 en 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In deze context kan de omstandigheid dat een vennootschap, zoals ROI Land in het hoofdgeding, enkel een patronaatsverklaring met een werknemer heeft gesloten, niet volstaan om van meet af aan uit te sluiten dat er tussen deze werknemer en deze vennootschap een band van ondergeschiktheid bestaat. Tegen de achtergrond van al deze overwegingen dient de verwijzende rechter, die daartoe als enige bevoegd is, de relevante feitelijke verificaties te verrichten en te beoordelen of, in de omstandigheden van dat geding, tussen FD en ROI Land een arbeidsverhouding, met als kenmerk een band van ondergeschiktheid, bestaat.

Voor deze beoordeling zijn met name relevant de omstandigheden die hebben geleid tot de sluiting van de patronaatsverklaring tussen FD en ROI Land en van de betrokken arbeidsovereenkomst tussen FD en R Swiss, zoals het feit dat FD, alvorens de betrokken arbeidsovereenkomst te sluiten, gebonden was door een andere arbeidsovereenkomst met

ROI Land en dat de betrokken arbeidsovereenkomst niet tot stand zou zijn gekomen indien ROI Land zich niet jegens FD had verbonden bij wege van de patronaatsverklaring, of ook het feit dat deze patronaatsverklaring juist ertoe strekt de betaling van de loonvorderingen van FD te waarborgen. Hetzelfde geldt voor de omstandigheid dat de sluiting van deze overeenkomsten niets heeft gewijzigd aan de aard van de activiteiten die FD heeft verricht eerst voor ROI Land en vervolgens voor R Swiss, die volledig in handen is van ROI Land.

Subconclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 21 lid 1 onder b, i) en lid 2 Verordening (EU) nr. 1215/2012 aldus moet worden uitgelegd dat een werknemer een persoon die al dan niet woonplaats heeft op het grondgebied van een lidstaat, met wie hij niet door een formele arbeidsovereenkomst is verbonden, maar die op grond van een patronaatsverklaring zonder welke de arbeidsovereenkomst met een derde niet tot stand zou zijn gekomen, jegens die werknemer rechtstreeks verantwoordelijk is voor de nakoming van de verbintenissen van die derde, kan oproepen voor het gerecht van de laatste plaats waar of van waaruit hij gewoonlijk werkte, op voorwaarde dat er tussen die persoon en de werknemer een band van ondergeschiktheid bestaat.

Verhouding artikel 6 en 21 Verordening (EU) nr. 1215/2012

Elk geschil betreffende een individuele arbeidsovereenkomst moet worden aangebracht bij het gerecht dat de bevoegdheidsregels van afdeling 5 van hoofdstuk II van deze verordening aanwijzen, en bovendien dat deze bevoegdheidsregels slechts door andere bevoegdheidsregels van dezelfde verordening kunnen worden gewijzigd of aangevuld voor zover een bepaling van die afdeling 5 zelf uitdrukkelijk daarnaar verwijst (zie in die zin HvJ EG 22 mei 2008, C-462/06, ECLI:EU:C:2008:299 (*Glaxosmithkline en Laboratoires Glaxosmithkline*), punt 19).

Aangaande de onderlinge samenhang tussen het nationale recht en de bevoegdheidsregels van Verordening (EU) nr. 1215/2012, zoals die blijkt uit artikel 6 lid 1 ervan, dient te worden opgemerkt dat op grond van deze bepaling in beginsel de nationale bevoegdheidsregels van toepassing zijn indien de verweerder geen woonplaats heeft op het grondgebied van een lidstaat. Het gebruik van de term 'onverminderd' sluit uit dat het nationale recht van toepassing is in de gevallen die vallen onder de opgesomde bepalingen. Zoals de advocaat-generaal in punt 83 van zijn conclusie heeft opgemerkt, gaat het hier om een uitputtende lijst van uitzonderingen op het beginsel van toepassing van de nationale bevoegdheidsregels. Deze lezing vindt steun in de doelstelling van Verordening (EU) nr. 1215/2012. Zoals blijkt uit overweging 14, eerste alinea, van deze verordening, gelden ten aanzien van de verweerder, indien hij geen woonplaats heeft op het grondgebied van een lidstaat, immers in beginsel de nationale bevoegdheidsregels die worden toegepast op het grondgebied van de lidstaat van het gerecht waarbij de zaak is aangebracht. In de tweede alinea van deze overweging wordt evenwel verklaard dat met het oog op de bescherming van consumenten en werknemers en teneinde de bevoegdheid van de gerechten van de lidstaten in gevallen waarin deze exclusieve bevoegdheid hebben, zeker te stellen en de autonomie van de partijen te eerbiedigen,

bepaalde bevoegdheidsregels in deze verordening dienen te gelden ongeacht de woonplaats van de verweerder. Dat is met betrekking tot de regels ter bescherming van de werknemers het geval voor de bepalingen van hoofdstuk II, afdeling 5, van deze verordening, op grond waarvan bevoegdheidsregels van toepassing zijn ook al heeft de verweerder geen woonplaats op het grondgebied van een lidstaat.

Hieruit volgt dat wanneer de bevoegdheid van de gerechten van een lidstaat niet voortvloeit uit een specifieke bepaling van Verordening (EU) nr. 1215/2012 als bedoeld in artikel 6 lid 1 ervan, zoals artikel 21 ervan, de lidstaten overeenkomstig artikel 6 lid 1 van deze verordening vrij blijven om hun nationale regeling toe te passen teneinde de rechterlijke bevoegdheid vast te stellen. Wanneer daarentegen de bevoegdheid van de gerechten van een lidstaat daadwerkelijk voortvloeit uit een dergelijke specifieke bepaling, primeert de toepassing van deze laatste bepaling op de nationale regels tot vaststelling van de bevoegdheid, ook al zijn die gunstiger voor de werknemers (zie in die zin HvJ EU 25 februari 2021, C-804/19, ECLI:EU:C:2021:134 (*Markt24*), punt 34).

Subconclusie

Gelet op een en ander dient op de tweede vraag te worden geantwoord dat artikel 6 lid 1 Verordening (EU) nr. 1215/2012 aldus moet worden uitgelegd dat het voorbehoud betreffende de toepassing van artikel 21 lid 2 van deze verordening uitsluit dat een gerecht van een lidstaat zich baseert op de regels van deze lidstaat betreffende de rechterlijke bevoegdheid wanneer is voldaan aan de voorwaarden voor toepassing van dat artikel 21 lid 2, ook al zijn die regels gunstiger voor de werknemer. Wanneer daarentegen noch aan de toepassingsvoorwaarden van dat artikel 21 lid 2, noch aan de toepassingsvoorwaarden van enige andere van de in artikel 6 lid 1 van deze verordening opgesomde bepalingen is voldaan, is een dergelijk gerecht overeenkomstig die laatste bepaling vrij om die regels tot vaststelling van de rechterlijke bevoegdheid toe te passen.

Garantverklaring valt niet onder consumentenrechtbescherming: handeling niet los van arbeidsovereenkomst die een beroepsactiviteit is

Aangaande het eerste onderdeel van de derde en de vierde vraag, namelijk of werkzaamheden in loondienst onder het begrip ‘beroepsactiviteiten’ in de zin van artikel 17 lid 1 Verordening (EU) nr. 1215/2012 en artikel 6 lid 1 Rome I-verordening vallen, zij opgemerkt dat volgens vaste rechtspraak van het Hof onder de in deze verordeningen opgenomen bijzondere regeling ter bescherming van de consument die als de zwakke partij wordt beschouwd, enkel overeenkomsten vallen die, los en onafhankelijk van enige beroepsmatige activiteit of doelstelling, uitsluitend worden gesloten om te voorzien in de consumptiebehoeften van een persoon als particulier, terwijl deze bescherming in geval van overeenkomsten met een beroepsmatig doel niet gerechtvaardigd is (zie in die zin HvJ EU 10 december 2020, C-774/19, ECLI:EU:C:2020:1015 (*Personal Exchange International*), punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bijgevolg volgt geen enkel onderscheid naargelang de beroepsactiviteiten zelfstandige activiteiten dan wel werkzaamheden in loondienst zijn, uit deze rechtspraak,

volgens welke enkel moet worden nagegaan of de overeenkomst is gesloten los en onafhankelijk van elke beroepsmatige activiteit of doelstelling. Derhalve dient te worden vastgesteld dat werkzaamheden in loondienst onder het begrip ‘beroepsactiviteiten’ in de zin van artikel 17 lid 1 Verordening (EU) nr. 1215/2012 en artikel 6 lid 1 van de Rome I-verordening vallen.

Aangaande het tweede onderdeel van deze vragen – betreffende de kwalificatie van een patronaatsverklaring als die welke is gesloten tussen FD en ROI Land – blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat in casu de patronaatsverklaring onlosmakelijk verbonden is met de door FD uitgeoefende beroepsactiviteiten, aangezien FD de betrokken arbeidsovereenkomst niet zonder de patronaatsverklaring zou hebben ondertekend. Gelet op het onlosmakelijke verband tussen de patronaatsverklaring en de betrokken arbeidsovereenkomst, kan niet worden geoordeeld, zoals de advocaat-generaal in punt 105 van zijn conclusie heeft opgemerkt, dat deze arbeidsovereenkomst werd gesloten los en onafhankelijk van elke beroepsmatige activiteit of doelstelling.

Gelet op een en ander dient op de derde en de vierde vraag te worden geantwoord dat artikel 17 lid 1 Verordening (EU) nr. 1215/2012 en artikel 6 lid 1 Rome I-verordening aldus moeten worden uitgelegd dat het begrip ‘beroepsactiviteiten’ niet alleen op zelfstandige activiteiten maar ook op werkzaamheden in loondienst ziet. Bovendien vormt een akkoord tussen de werknemer en een derde die niet de in de arbeidsovereenkomst genoemde werkgever is, krachtens hetwelk deze derde jegens de werknemer rechtstreeks aansprakelijk is voor de nakoming van de uit de arbeidsovereenkomst voor deze werkgever voortvloeiende verbintenissen, voor de toepassing van deze bepalingen geen overeenkomst die wordt gesloten los en onafhankelijk van elke beroepsmatige activiteit of doelstelling.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 20-10-2022

ECLI: ECLI:EU:C:2022:807

Zaaknummer: C-604/20

Rechters: K. Jürimäe, M. Safjan, N. Jääskinen en M. Gavalec

Wetsartikelen: Verordening (EU) nr. 1215/2012 en Verordening Rome-I