

RECHTSPRAAK

Voogsgeerd/Navimer SA

Rangorde toetsing aan artikel 6 EVO. Vestiging van de werkgever die de werknemer in dienst heeft genomen ex artikel 6 lid 2 sub b EVO is de formele en niet de materiële werkgever. De vestiging van een andere onderneming dan die welke formeel als werkgever wordt genoemd, waarmee laatstgenoemde onderneming banden heeft, kan als ‘vestiging’ in de zin van artikel 6 lid 2 sub b EVO worden aangemerkt indien aan de hand van objectieve elementen kan worden aangetoond dat de werkelijke situatie verschilt van die welke uit de bewoordingen van de overeenkomst blijkt, zelfs indien het werkgeversgezag niet formeel aan die andere onderneming is overgedragen

Het verzoek om een prejudiciële beslissing is ingediend in het kader van een geding tussen Voogsgeerd, een Nederlandse staatsburger, en zijn voormalige werkgever, de in het Groothertogdom Luxemburg gevestigde vennootschap Navimer, voor welke hij als eerste machinist heeft gewerkt, over een vordering tot schadevergoeding wegens vermeend onrechtmatige opzegging van het dienstverband. Het hoofdgeding draait uiteindelijk om de vraag welk nationaal recht op het dienstverband van toepassing is, temeer daar in geval van toepasselijkheid van het Luxemburgse recht – dat aanvankelijk als *lex contractus* was overeengekomen – voor de vordering van Voogsgeerd een inmiddels verstreken vervaltermijn van drie maanden gold. Voogsgeerd is van mening dat deze vervaltermijn niet van toepassing is omdat hij in strijd is met de dwingende bepalingen van het Belgische arbeidsrecht die zijns inziens op zijn arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ter ondersteuning van zijn stelling inzake de toepasselijkheid van het Belgische recht beroept Voogsgeerd zich onder andere op het feit dat hij in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst steeds instructies van een andere onderneming heeft gevolgd, die echter nauw verbonden is met zijn werkgever, namelijk de in Antwerpen gevestigde vennootschap Naviglobe. Hij concludeert daaruit dat Naviglobe als een vestiging van zijn werkgever in de zin van artikel 6 lid 2 sub b van het Verdrag van Rome moet worden beschouwd, zodat uiteindelijk de daarin bepaalde bijzondere regeling moet worden toegepast. Met zijn eerste en zijn tweede vraag, die samen dienen te worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het begrip ‘vestiging die de werknemer in dienst heeft genomen’ in de zin van artikel 6 lid 2 sub b van het Verdrag van Rome aldus moet worden opgevat dat het verwijst naar de vestiging die de arbeidsovereenkomst heeft gesloten, dan wel naar de vestiging van de onderneming waaraan

de werknemer voor zijn effectieve tewerkstelling is verbonden, en in dit laatste geval of die band kan blijken uit de omstandigheid dat de werknemer zich regelmatig moet aanmelden en instructies moet krijgen van laatstgenoemde onderneming. Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of voor de toepassing van het in artikel 6 lid 2 sub b van het Verdrag van Rome genoemde aanknopingscriterium de vestiging moet voldoen aan vormvereisten zoals het bezit van rechtspersoonlijkheid. Met zijn vierde en laatste vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of voor de toepassing van het in artikel 6 lid 2 sub b van het Verdrag van Rome genoemde aanknopingscriterium, de vestiging van een andere onderneming dan die welke als werkgever wordt genoemd, kan worden geacht als werkgever te handelen, ofschoon het werkgeversgezag van laatstgenoemde niet aan eerstgenoemde is overgedragen.

Het Hof van Justitie oordeelt als volgt. Artikel 6 lid 2 van het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, ter ondertekening opengesteld te Rome op 19 juni 1980, moet aldus worden uitgelegd dat de aangezochte nationale rechter allereerst moet uitmaken of de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst zijn arbeid gewoonlijk in een zelfde land verricht, namelijk het land van waaruit, gelet op het geheel der omstandigheden die zijn werkzaamheid kenmerken, de werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult.

Voor het geval dat de verwijzende rechter van mening zou zijn dat hij het bij hem aanhangige geding niet kan beslechten op grond van artikel 6 lid 2 sub a van dat verdrag, dient artikel 6 lid 2 sub b van dat verdrag te worden uitgelegd als volgt:

- het begrip ‘vestiging van de werkgever die de werknemer in dienst heeft genomen’ moet aldus worden opgevat dat het uitsluitend verwijst naar de vestiging die de werknemer in dienst heeft genomen, en niet naar die waaraan de werknemer voor zijn effectieve tewerkstelling is verbonden;
- het bezit van rechtspersoonlijkheid is geen vereiste waaraan de vestiging van de werkgever in de zin van deze bepaling moet voldoen;
- de vestiging van een andere onderneming dan die welke formeel als werkgever wordt genoemd, waarmee laatstgenoemde onderneming banden heeft, kan als ‘vestiging’ in de zin van artikel 6 lid 2 sub b van dat verdrag worden aangemerkt indien aan de hand van objectieve elementen kan worden aangetoond dat de werkelijke situatie verschilt van die welke uit de bewoordingen van de overeenkomst blijkt, zelfs indien het werkgeversgezag niet formeel aan die andere onderneming is overgedragen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 15-12-2011

ECLI: ECLI:EU:C:2011:842

Zaaknummer: C-384/10

Rechters: J-C Bonichot, L. Bay Larsen en C. Toader

Wetsartikelen: 6 Rome I