



Jurisprudentie

Zaak C-610/18

AFMB Ltd e.a.

tegen

Raad van bestuur van de Sociale Verzekeringsbank

(verzoek om een prejudiciële beslissing, ingediend door de Centrale Raad van Beroep)

Arrest van het Hof (Grote kamer) van 16 juli 2020

„Prejudiciële verwijzing – Migrerende werknemers – Sociale zekerheid – Toepasselijke wetgeving – Verordening (EEG) nr. 1408/71 – Artikel 14, punt 2, onder a) – Begrip ‚degene die behoort tot het rijdend personeel van een onderneming’ – Verordening (EG) nr. 883/2004 – Artikel 13, lid 1, onder b) – Begrip ‚werkgever’ – Vrachtwagenchauffeurs die in twee of meer lidstaten of staten van de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA) werkzaamheden in loondienst plegen te verrichten – Vrachtwagenchauffeurs die een arbeidsovereenkomst hebben gesloten met een onderneming maar onder het feitelijke gezag staan van een andere onderneming die is gevestigd in de lidstaat waar zij wonen – Vaststelling van de onderneming die de hoedanigheid van ‚werkgever’ heeft”

1. *Sociale zekerheid – Migrerende werknemers – Toepasselijke wetgeving – Gelijktijdige toepassing van verscheidene nationale wetgevingen – Uitgesloten – Stelsel van conflictregels – Volledigheid – Doelstellingen*
[Verordening nr. 1408/71 van de Raad, art. 2, art. 13, lid 1, art 13, lid 2, a), en art. 14, lid 2, a); verordening nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad, art. 2, art. 11, lid 1, art. 11, lid 3, a), en art. 13, lid 1, b)]

(zie punten 40-43)

2. *Sociale zekerheid – Migrerende werknemers – Toepasselijke wetgeving – Persoon die in meerdere lidstaten werkzaamheden in loondienst pleegt uit te oefenen – Vrachtwagenchauffeur die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een onderneming maar onder het feitelijke gezag staat van een in een andere lidstaat gevestigde onderneming – Werkgever – Begrip – Onderneming die het feitelijke gezag over die chauffeur uitoefent, die feitelijk de overeenkomstige loonkosten draagt en die feitelijk bevoegd is om hem te ontslaan – Daaronder begrepen – Onderneming die met die chauffeur een arbeidsovereenkomst heeft gesloten maar die niet het feitelijke gezag over hem uitoefent – Daarvan uitgesloten*
[Verordening nr. 1408/71 van de Raad, art. 14, lid 2, a), en verordening nr. 574/72 van de Raad; verordening nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad, art. 13, lid 1, b), i), en verordening nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad]

(zie punten 52-54, 60, 61, 70-72, 75, 80 en dictum)

Samenvatting

De werkgever van internationaal vrachtwagenchauffeurs in loondienst is de vervoersonderneming die het feitelijke gezag over die chauffeurs uitoefent, hun loonkosten draagt en feitelijk bevoegd is om hen te ontslaan

In zijn arrest AFMB e.a. (C-610/18) van 16 juli 2020 heeft de Grote kamer van het Hof geoordeeld dat de werkgever – in de zin van verordening nr. 1408/71¹ en verordening nr. 883/2004² – van een internationaal vrachtwagenchauffeur de onderneming is die het feitelijke gezag over hem uitoefent, die feitelijk de overeenkomstige loonkosten draagt en die feitelijk bevoegd is om hem te ontslaan, en niet de onderneming waarmee die vrachtwagenchauffeur een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die in deze overeenkomst formeel wordt aangewezen als zijn werkgever.

In het hoofdgeding had AFMB Ltd (hierna: „AFMB”), een in Cyprus gevestigde vennootschap, met in Nederland gevestigde vervoersondernemingen overeenkomsten gesloten waarbij zij zich ertoe verbond om tegen betaling van een commissie voor rekening en risico van die ondernemingen te zorgen voor het beheer van hun vrachtwagens. Tevens heeft AFMB arbeidsovereenkomsten gesloten met internationaal vrachtwagenchauffeurs die in Nederland wonen. In die overeenkomsten was zij aangewezen als hun werkgever. De betrokken vrachtwagenchauffeurs verrichtten hun werkzaamheden voor rekening van de vervoersondernemingen in twee of meer lidstaten en zelfs in één of meer staten van de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA).

AFMB en de chauffeurs zijn opgekomen tegen besluiten van de Raad van bestuur van de Sociale Verzekeringsbank (hierna: „SVB”) waarbij de Nederlandse socialezekerheidswetgeving van toepassing werd verklaard op die chauffeurs. AFMB en de chauffeurs waren namelijk van mening dat AFMB moest worden aangemerkt als werkgever van deze chauffeurs en dat de Cypriotische wetgeving van toepassing was omdat AFMB zijn zetel heeft in Cyprus, terwijl volgens de SVB de Nederlandse wetgeving van toepassing was aangezien enkel de in Nederland gevestigde vervoersondernemingen als werkgevers van die chauffeurs dienden te worden aangemerkt.

Tegen deze achtergrond heeft de verwijzende rechter het Hof verzocht om te verduidelijken wie moet worden beschouwd als „werkgever” van de betrokken chauffeurs, de vervoersondernemingen dan wel AFMB. Volgens hem is deze vraag bepalend voor de vaststelling van de toepasselijke nationale socialezekerheidswetgeving. Krachtens verordening nr. 1408/71 en verordening nr. 883/2004 zijn personen, zoals de betrokken chauffeurs, die hun werkzaamheden in twee of meer lidstaten verrichten zonder in hoofdzaak werkzaam te zijn op het grondgebied van de lidstaat waar zij wonen, voor de sociale zekerheid namelijk onderworpen aan de wetgeving van de lidstaat waar zich de zetel of het domicilie van de werkgever bevindt.

¹ Verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de socialezekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede op hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen, in de versie zoals gewijzigd en bijgewerkt bij verordening (EG) nr. 118/97 van de Raad van 2 december 1996 (PB 1997, L 28, blz. 1), zoals gewijzigd bij verordening (EG) nr. 631/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 31 maart 2004 (PB 2004, L 100, blz. 1), met name artikel 14, punt 2, onder a), ervan (hierna: „verordening nr. 1408/71”).

² Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB 2004, L 166, blz. 1), zoals gewijzigd bij verordening (EU) nr. 465/2012 van het Europees Parlement en de Raad van 22 mei 2012 (PB 2012, L 149, blz. 4), met name artikel 13, lid 1, onder b), ervan.

Het Hof heeft allereerst opgemerkt dat in verordening nr. 1408/71 en verordening nr. 883/2004 nergens ter bepaling van de betekenis van de begrippen „werkgever” en „personeel” naar de nationale wetgevingen of praktijken wordt verwezen. Derhalve moet aan deze begrippen een autonome en uniforme uitlegging worden gegeven waarbij niet alleen rekening wordt gehouden met de bewoordingen waarin die begrippen zijn vervat, maar ook met de context van de relevante bepalingen en met de doelstelling van de regeling in kwestie.

Wat de gebezigde bewoordingen en de context betreft, heeft het Hof opgemerkt dat de verhouding tussen een „werkgever” en zijn „personeel” impliceert dat er tussen hen een band van ondergeschiktheid bestaat. Daarnaast heeft het Hof benadrukt dat rekening dient te worden gehouden met de objectieve situatie waarin de betrokken werknemer zich bevindt, alsook met alle omstandigheden van zijn tewerkstelling. In dit verband kan de sluiting van een arbeidsovereenkomst weliswaar een aanwijzing zijn dat er een band van ondergeschiktheid bestaat, maar kan op basis van deze omstandigheid alleen niet sluitend worden geconcludeerd dat er sprake is van een dergelijke band. Daarvoor dient namelijk niet alleen rekening te worden gehouden met de formeel in de arbeidsovereenkomst vervatte informatie, maar ook met de wijze waarop de respectieve verplichtingen van de werknemer en de betrokken onderneming in de praktijk worden uitgevoerd. Derhalve dient – ongeacht de bewoordingen van de contractdocumenten – de entiteit te worden aangewezen die het feitelijke gezag over de werknemer uitoefent, feitelijk de overeenkomstige loonkosten draagt en feitelijk bevoegd is om die werknemer te ontslaan.

Indien bij de uitlegging uitsluitend werd uitgegaan van formele overwegingen – zoals de sluiting van een arbeidsovereenkomst – zouden ondernemingen de plaats die relevant moet worden geacht voor de vaststelling van de toepasselijke nationale socialezekerheidswetgeving, kunnen wijzigen zonder dat deze wijziging in werkelijkheid strookt met de doelstelling van verordening nr. 1408/71 en verordening nr. 883/2004, namelijk te waarborgen dat het recht op vrij verkeer van werknemers daadwerkelijk kan worden uitgeoefend. Het bij deze verordeningen ingevoerde stelsel beoogt weliswaar uitsluitend de coördinatie van de nationale socialezekerheidswetgevingen te bevorderen, maar de met die verordeningen nagestreefde doelstelling zou niettemin in gevaar kunnen worden gebracht indien de gekozen uitlegging erop neer zou komen dat het voor ondernemingen gemakkelijker wordt gemaakt om van louter kunstmatige constructies gebruik te maken teneinde de Unieregeling aan te wenden met als enig oogmerk voordeel te trekken van de verschillen tussen de nationale regelingen.

In casu heeft het Hof vastgesteld dat de chauffeurs tijdens de aan de orde zijnde tijdvakken lijken te hebben behoord tot het personeel van de vervoersondernemingen en dat deze ondernemingen hun werkgever waren, zodat de Nederlandse socialezekerheidswetgeving op hen van toepassing lijkt te zijn, wat niettemin door de verwijzende rechter dient te worden nagegaan. Voordat de arbeidsovereenkomsten met AFMB werden gesloten, waren die chauffeurs namelijk door de vervoersondernemingen zelf geselecteerd, en na de sluiting van die overeenkomsten hebben zij hun werkzaamheden verricht voor rekening en risico van die ondernemingen. Voorts werden de loonkosten voor de betrokken chauffeurs de facto, via de aan AFMB betaalde commissie, gedragen door de vervoersondernemingen. Ten slotte leken de vervoersondernemingen feitelijk bevoegd te zijn om die chauffeurs te ontslaan en was een deel van hen reeds als werknemer in dienst van die ondernemingen voordat zij met AFMB arbeidsovereenkomsten sloten.