



Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL
H. SAUGMANDSGAARD ØE
van 29 oktober 2020¹

Zaak C-804/19

**BU
tegen
Markt24 GmbH**

[verzoek van het Landesgericht Salzburg (rechter in eerste aanleg Salzburg, Oostenrijk) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Ruimte van vrijheid, veiligheid en recht – Justitiële samenwerking in burgerlijke en handelszaken – Verordening (EU) nr. 1215/2012 – Hoofdstuk II, afdeling 5 (artikelen 20 tot en met 23) – Bevoegdheid voor individuele arbeidsovereenkomsten – Arbeidsovereenkomst gesloten in lidstaat A tussen een werknemer met woonplaats in die staat en een werkgever met woonplaats in lidstaat B betreffende in die laatste staat te verrichten werkzaamheden – Niet-uitgevoerde arbeidsovereenkomst – Vordering tot betaling van het overeengekomen loon die door de werknemer wordt ingesteld tegen de werkgever – Uitsluiting van de bevoegdheidsregels van het nationale recht van de aangezochte rechter – Artikel 21, lid 1, onder b), i) – Begrip ‚plaats waar of vanwaaruit de werknemer gewoonlijk werkt’ – Plaats waar de arbeid door de werknemer moest worden verricht, zoals contractueel overeengekomen”

I. Inleiding

1. BU, een in Oostenrijk woonachtige natuurlijke persoon, heeft een arbeidsovereenkomst gesloten met Markt24 GmbH, een vennootschap naar Duits recht (hierna: „Markt24”). Volgens deze overeenkomst zou BU in Duitsland schoonmaakwerkzaamheden verrichten voor en onder leiding van Markt24. In de praktijk is de betrokken overeenkomst echter enkele maanden lang een dode letter gebleven, totdat Markt24 deze overeenkomst heeft beëindigd door BU te ontslaan. Gedurende die periode heeft de vennootschap geen werkzaamheden aan de werkneemster toegewezen, hoewel zij zich in haar woonplaats beschikbaar hield voor werk. De vennootschap heeft haar ook niet het overeengekomen loon betaald.

2. In dit verband heeft BU tegen Markt24 een vordering tot betaling van dit loon ingesteld bij het Landesgericht Salzburg (rechter in eerste aanleg Salzburg, Oostenrijk) in wiens rechtsgebied zij woonachtig is. Deze rechter heeft op zijn beurt bij het Hof het onderhavige verzoek om een

¹ Oorspronkelijke taal: Frans.

prejudiciële beslissing ingediend over de uitlegging van verordening (EU) nr. 1215/2012 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken² (hierna: „Brussel I bis-verordening”).

3. Met zijn verschillende vragen wil de verwijzende rechter in wezen achterhalen of hij bevoegd is om kennis te nemen van de door BU ingestelde vordering, dan wel of die vordering voor een Duits gerecht had moeten worden ingesteld. Doorslaggevend daarvoor is, *om te beginnen*, of de bevoegdheidsregels van de Brussel I bis-verordening – met name artikel 21 ervan betreffende vorderingen van werknemers tegen hun werkgevers – op een dergelijke vordering van toepassing zijn; *voorts* of de werknemer in voorkomend geval krachtens dit artikel een vordering kan instellen bij het gerecht van zijn woonplaats in omstandigheden als die van de onderhavige zaak en, *ten slotte*, als dat niet het geval is, of deze verordening eraan in de weg staat dat dit laatste gerecht zich bevoegd verklaart op grond van nationale regels die de werknemer deze mogelijkheid bieden.

4. In deze conclusie zal ik uiteenzetten dat een vordering als die welke BU heeft ingesteld onder de Brussel I bis-verordening valt, zodat de gerechten die bevoegd zijn om van een dergelijke vordering kennis te nemen, moeten worden bepaald overeenkomstig de voorschriften van die verordening, met uitsluiting van de nationale bevoegdheidsregels. Ook zal ik uiteenzetten dat de werknemer, wanneer een arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook niet is uitgevoerd, krachtens voornoemd artikel 21 zijn werkgever kan dagvaarden, hetzij voor de gerechten van de lidstaat van de woonplaats van deze laatste, hetzij voor de gerechten van de plaats waar hij zijn arbeid moest verrichten, zoals overeengekomen in die overeenkomst.

II. Toepasselijke bepalingen

A. Brussel I bis-verordening

5. In overweging 18 van de Brussel I bis-verordening staat te lezen dat „[i]n het geval van verzekerings-, consumenten- en arbeidsovereenkomsten [...] de zwakke partij [moet] worden beschermd door bevoegdheidsregels die gunstiger zijn voor haar belangen dan de algemene regels”.

6. Afdeling 5 van hoofdstuk II van deze verordening, met als opschrift „Bevoegdheid voor individuele verbintenissen uit arbeidsovereenkomst”, omvat de artikelen 20 tot en met 23. Artikel 20, lid 1, luidt:

„Voor individuele verbintenissen uit arbeidsovereenkomst wordt de bevoegdheid geregeld door deze afdeling, onverminderd artikel 6, artikel 7, punt 5, en in het geval van een tegen de werkgever ingestelde vordering, artikel 8, punt 1.”

7. Artikel 21, lid 1, van de Brussel I bis-verordening bepaalt het volgende:

„De werkgever met woonplaats op het grondgebied van een lidstaat kan voor de volgende gerechten worden opgeroepen:

a) voor de gerechten van de lidstaat waar hij zijn woonplaats heeft, of

² Verordening van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2012 (PB 2012, L 351, blz. 1).

b) in een andere lidstaat:

- i) voor het gerecht van de plaats waar of vanwaaruit de werknemer gewoonlijk werkt of voor het gerecht van de laatste plaats waar of vanwaaruit hij gewoonlijk heeft gewerkt, of
- ii) wanneer de werknemer niet in eenzelfde land gewoonlijk werkt of heeft gewerkt, voor het gerecht van de plaats waar zich de vestiging bevindt of bevond die de werknemer in dienst heeft genomen.”

B. Oostenrijks recht

8. § 4 van het Bundesgesetz über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) (federale wet over de rechterlijke bevoegdheid in arbeids- en sociale zaken) van 7 maart 1985 (hierna: „ASGG”) bepaalt in lid 1, onder a) en d), het volgende:

„Voor de in § 50, lid 1, genoemde geschillen berust naar keuze van de verzoeker de relatieve competentie

1. in de gevallen van de punten 1 tot en met 3 ook bij de rechtbank binnen wiens rechtsgebied

- a) de werknemer zijn woonplaats of gewone verblijfplaats gedurende de arbeidsrelatie heeft of waar hij deze ten tijde van de beëindiging van de arbeidsrelatie had,

[...]

- d) het loon moet worden betaald of, indien de arbeidsrelatie beëindigd is, laatstelijk moest worden betaald [...].”

III. Hoofdgeding, prejudiciële vragen en procedure bij het Hof

9. BU is een in Salzburg (Oostenrijk) woonachtige natuurlijke persoon. Markt24 is een vennootschap naar Duits recht met zetel in Unterschleißheim (Duitsland).

10. Op zekere dag is BU benaderd door een man die haar te verstaan gaf dat Markt24 op zoek was naar werknemers, waarna zij, met deze man, in een bakkerij in Salzburg een arbeidsovereenkomst heeft gesloten. Op deze arbeidsovereenkomst stonden de stempel van die vennootschap, alsmede een Oostenrijks telefoonnummer en een Duits adres. Volgens de overeenkomst werd BU op deeltijdbasis in dienst genomen als schoonmaakster om schoonmaakwerk uit te voeren in München (Duitsland), waarvoor zij maandelijks een loon zou ontvangen.

11. Het was de bedoeling dat BU op 6 september 2017 met haar werkzaamheden zou beginnen. Zij is hier evenwel nooit mee begonnen, aangezien Markt24 haar geen werk heeft toegewezen. Hoewel BU telefonisch bereikbaar was en zich in haar woonplaats beschikbaar hield voor werk, heeft zij geen schoonmaak- of andere diensten voor deze vennootschap verricht. BU had niet de beschikking over het telefoonnummer van de man met wie zij de arbeidsovereenkomst had gesloten. Tijdens de arbeidsverhouding heeft BU geen enkel loon ontvangen. Zij stond echter, net als drie andere werknemers van voornoemde vennootschap, als werkneemster geregistreerd bij de Oostenrijkse socialezekerheidsinstelling.

12. Op 15 december 2017 is BU door Markt24 ontslagen.

13. Op 27 april 2018 heeft BU Markt24 voor het Landesgericht Salzburg gedagvaard ter zake van achterstallige loonbetalingen, evenredige aanvullende betalingen en een vakantiegelduitkering voor de periode van 6 september 2017 tot en met 15 december 2017. Verzoekster in het hoofdgeding stelt dat dit gerecht bevoegd is op grond dat de betrokken vennootschap aan het begin van hun arbeidsverhouding een kantoor in Salzburg had.

14. Omdat de dagvaarding niet aan Markt24 kon worden betekend en de verblijfplaats van de vertegenwoordigingsbevoegden van deze vennootschap onbekend was, heeft het Landesgericht Salzburg een gemachtigde benoemd om haar te vertegenwoordigen en de betekeningen in ontvangst te nemen. Deze gemachtigde heeft door middel van een conclusie van 7 januari 2019 de internationale en relatieve onbevoegdheid van dat gerecht aangevoerd.

15. In die omstandigheden heeft het Landesgericht Salzburg besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Is artikel 21 van [de Brussel I bis-verordening] van toepassing op een arbeidsrelatie waarbij weliswaar een arbeidsovereenkomst in Oostenrijk voor in Duitsland te verrichten werkzaamheden is gesloten, maar door de werkneemster, die zich gedurende meerdere maanden in Oostenrijk beschikbaar heeft gehouden voor het werk, geen werkzaamheden zijn verricht?

Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord:

2) Moet artikel 21 van [de Brussel I bis-verordening] aldus worden uitgelegd dat een nationaal voorschrift, zoals § 4, lid 1, onder a), [ASGG], dat aan een werkneemster de mogelijkheid biedt om een rechtsvordering in te stellen in de woonplaats die ze tijdens de arbeidsrelatie heeft of bij beëindiging van de arbeidsrelatie had (en dat dus het instellen van een rechtsvordering eenvoudiger maakt), kan worden toegepast?

3) Moet artikel 21 van [de Brussel I bis-verordening] aldus worden uitgelegd dat een nationaal voorschrift, zoals § 4, lid 1, onder d), ASGG, dat aan een werkneemster de mogelijkheid biedt om een rechtsvordering in te stellen in de plaats waar het loon moet worden betaald of bij beëindiging van de arbeidsrelatie moest worden betaald (en dat dus het instellen van een rechtsvordering eenvoudiger maakt), kan worden toegepast?

Indien de tweede en de derde vraag ontkennend worden beantwoord:

4) a) Moet artikel 21 van [de Brussel I bis-verordening] aldus worden uitgelegd dat bij een arbeidsrelatie waarbij de werkneemster geen werkzaamheden heeft verricht, de rechtsvordering moet worden ingesteld in de lidstaat waarin de werkneemster zich voor werk beschikbaar heeft gehouden?

b) Moet artikel 21 van [de Brussel I bis-verordening] aldus worden uitgelegd dat bij een arbeidsrelatie waarbij de werkneemster geen werkzaamheden heeft verricht de rechtsvordering moet worden ingesteld in de lidstaat waarin de arbeidsovereenkomst is voorbereid en gesloten, ook indien in die overeenkomst werkzaamheden in een andere lidstaat waren overeengekomen of beoogd?

Indien de eerste vraag ontkennend wordt beantwoord:

5) Is artikel 7, punt 1, van [de Brussel I bis-verordening] van toepassing op een arbeidsrelatie waarbij weliswaar een arbeidsovereenkomst in Oostenrijk voor werkzaamheden in Duitsland is gesloten, maar door de werkneemster, die zich gedurende meerdere maanden in Oostenrijk voor werk beschikbaar heeft gehouden, geen werkzaamheden zijn verricht, indien een nationaal voorschrift, zoals § 4, lid 1, onder a), ASGG, dat aan een werkneemster de mogelijkheid biedt om een rechtsvordering in te stellen in de woonplaats die zij tijdens de arbeidsrelatie heeft of bij beëindiging van de arbeidsrelatie had (en dat dus het instellen van een rechtsvordering eenvoudiger maakt), kan worden toegepast, of indien een nationaal voorschrift, zoals § 4, lid 1, onder d), ASGG, dat aan een werknemer de mogelijkheid biedt om een rechtsvordering in te stellen in de plaats waar het loon moet worden betaald of bij beëindiging van zijn arbeidsrelatie moest worden betaald (en dat dus het instellen van een rechtsvordering eenvoudiger maakt), kan worden toegepast?”

16. Het verzoek van 23 oktober 2019 om een prejudiciële beslissing is ingekomen bij het Hof op 31 oktober 2019. Markt24, de Tsjechische regering en de Europese Commissie hebben bij het Hof schriftelijke opmerkingen ingediend. Er is in deze zaak geen hoorzitting gehouden.

IV. Analyse

17. De onderhavige zaak betreft de internationale bevoegdheid van de gerechten van de lidstaten van de Unie om kennis te nemen van een door een werknemer tegen zijn werkgever ingestelde vordering tot betaling van het in een arbeidsovereenkomst overeengekomen loon, in de – op zijn zachtst gezegd aparte – omstandigheden waarin de werknemer geen werkzaamheden ter uitvoering van die overeenkomst heeft verricht omdat de werkgever hem de overeengekomen werkzaamheden niet heeft toegewezen. Zoals ik in de inleiding van deze conclusie heb gezegd, is deze overeenkomst als het ware een dode letter gebleven tussen de dag waarop zij werd ondertekend en de datum waarop de werkgever haar heeft beëindigd door de werkneemster te ontslaan.

18. Deze vordering vindt plaats in het kader van een grensoverschrijdend geschil. De betrokken werkneemster, BU, is namelijk woonachtig in Salzburg, terwijl de zetel van de vennootschap die haar in dienst heeft genomen, Markt24, in Duitsland is gevestigd, waarbij deze vennootschap aan het begin van hun contractuele relatie ook een kantoor in Salzburg kan hebben gehad.³ Voorts werd de litigieuze arbeidsovereenkomst in Salzburg gesloten, terwijl de overeengekomen werkzaamheden, te weten schoonmaakwerkzaamheden, in München moesten worden uitgevoerd.

19. In dit verband is de *eerste vraag* van de verwijzende rechter in wezen of de bevoegdheidsregels van de Brussel I bis-verordening, met name die van hoofdstuk II, afdeling 5, daarvan, toepassing vinden op een vordering als die welke BU tegen Markt24 heeft ingesteld.

³ Dit punt is voorwerp van een gedachtewisseling geweest tussen de partijen bij het hoofdgeding (zie punten 85-93 van deze conclusie).

20. In dit stadium zij eraan herinnerd dat deze afdeling specifieke regels bevat ter zake van rechtsvorderingen „voor individuele verbintenissen uit arbeidsovereenkomst”. Deze regels, die reeds aanleiding hebben gegeven tot een omvangrijke rechtspraak van het Hof⁴, zijn met name⁵ bedoeld ter bescherming van de werknemer die als de zwakkere partij bij de arbeidsovereenkomst wordt beschouwd.⁶ In dit verband biedt artikel 21 van de Brussel I bis-verordening een werknemer die een vordering tegen zijn werkgever wil instellen verschillende keuzemogelijkheden wat de bevoegdheid betreft. Om te beginnen kan een werknemer krachtens lid 1, *onder a)*, van dat artikel zijn werkgever oproepen voor de gerechten van de lidstaat waar deze werkgever zijn woonplaats heeft, maar niet – en dit is een belangrijke precisering – voor de gerechten van zijn eigen woonplaats. Voorts biedt lid 1, *onder b)*, van dat artikel de werknemer de mogelijkheid zijn vordering in te stellen, hetzij i) voor het gerecht van de „plaats waar of vanwaaruit [hij] gewoonlijk werkt” of voor het gerecht van de „laatste plaats waar of vanwaaruit hij gewoonlijk heeft gewerkt”, hetzij ii) wanneer de werknemer niet gewoonlijk in een en hetzelfde land werkt of heeft gewerkt, voor het gerecht van de „plaats waar zich de vestiging bevindt of bevond die [hem] in dienst heeft genomen”.

21. De verwijzende rechter betwijfelt of deze regels op de bij hem ingestelde vordering van toepassing zijn, aangezien BU weliswaar een arbeidsovereenkomst met Markt24 had gesloten, maar feitelijk geen werkzaamheden ter uitvoering ervan heeft verricht. Desalniettemin zal ik in deel A uiteenzetten waarom deze regels wel degelijk van toepassing zijn op een dergelijke vordering, ongeacht het feit dat de litigieuze arbeidsovereenkomst niet is uitgevoerd.

22. Met zijn *tweede en derde vraag* wenst de verwijzende rechter te vernemen of hij zich op grond van de regels van zijn nationale recht – meer in het bijzonder § 4, lid 1, onder a) en d), ASGG – bevoegd kan verklaren om kennis te nemen van de door BU ingestelde vordering, op grond dat deze regels Oostenrijkse werknemers, direct of indirect⁷, het recht geven om zich tot het gerecht van hun eigen woonplaats in Oostenrijk te wenden en dat deze regels dus gunstiger voor hen zijn dan die van de Brussel I bis-verordening. In deel B zal ik echter uit de doeken doen waarom alleen de bevoegdheidsregels van die verordening op een dergelijke vordering van toepassing zijn, met uitsluiting van soortgelijke nationale regels, zelfs wanneer de nationale regels gunstiger zijn voor de werknemers dan die van de verordening.

⁴ Ik herinner eraan dat de Brussel I bis-verordening in de plaats is gekomen van verordening (EG) nr. 44/2001 van de Raad van 22 december 2000 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (PB 2001, L 12, blz. 1; hierna: „Brussel I-verordening”), die zelf in de plaats was gekomen van het Verdrag betreffende de rechterlijke bevoegdheid en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken, ondertekend te Brussel op 27 september 1968 (PB 1972, L 299, blz. 32; hierna: „Executieverdrag”). Volgens vaste rechtspraak van het Hof kan de uitlegging die het Hof aan de bepalingen van het Executieverdrag en de Brussel I-verordening heeft gegeven, worden toegepast op de gelijkwaardige bepalingen van de Brussel I bis-verordening. Meer bepaald geldt de uitlegging die het Hof wat betreft individuele arbeidsovereenkomsten aan artikel 5, punt 1, van het Executieverdrag heeft gegeven eveneens voor artikel 19, punt 2, van de Brussel I-verordening [zie arrest van 14 september 2017, Nogueira e.a. (C-168/16 en C-169/16, EU:C:2017:688, punten 45 en 46)] en is de rechtspraak met betrekking tot deze twee bepalingen ook van toepassing op artikel 21, lid 1, van de Brussel I bis-verordening. Gemakshalve zal ik in de onderhavige conclusie dan ook enkel verwijzen naar die laatste verordening en tegelijkertijd zonder onderscheid arresten en conclusies aanhalen die zien op instrumenten die aan deze verordening zijn voorafgegaan. Ik zal alleen onderscheid maken tussen deze instrumenten wanneer dat nodig is.

⁵ De in de Brussel I bis-verordening opgenomen bevoegdheidsregels beogen over het algemeen de rechtszekerheid te waarborgen en in dat kader de rechtsbescherming te vergroten van de op het grondgebied van de lidstaten gevestigde personen. Die regels moeten om die reden in hoge mate voorspelbaar zijn: de verzoeker moet gemakkelijk kunnen bepalen bij welke gerechten hij zijn vordering kan instellen en de verweerder moet redelijkerwijs kunnen voorzien voor welke gerechten hij kan worden gedagvaard. Met die regels wordt bovendien beoogd een goede rechtsbedeling te waarborgen. Zie de overwegingen 15 en 16 van deze verordening en met name het arrest van 4 oktober 2018, Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

⁶ Zie overweging 18 van de Brussel I bis-verordening, alsook, onder meer, arrest van 21 juni 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, punt 23 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

⁷ Zoals ik het begrip, is ingevolge § 4, lid 1, onder d), ASGG de rechter van de woonplaats van de werknemer bevoegd in gevallen waarin het loon volgens het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht een brengschuld is en dus door de werkgever aan de werknemer in zijn woonplaats moet worden betaald.

23. De *vierde vraag* betreft in wezen de regel van artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening. Met deze vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of een „plaats waar of vanwaaruit de werknemer gewoonlijk werkt” in de zin van deze bepaling kan worden aangewezen in omstandigheden waarin de werknemer geen arbeid heeft verricht. Zoals de verwijzende rechter benadrukt, heeft het Hof zich tot op heden nooit hoeven uit te spreken over de wijze waarop deze bepaling in een dergelijke context moet worden uitgelegd. Ik zal in deel C uiteenzetten waarom deze „plaats” zelfs in die omstandigheden kan worden vastgesteld en niet overeenkomt met de plaats waar de arbeidsovereenkomst is gesloten of met de plaats waar de werknemer zich beschikbaar hield om te werken, zoals de verwijzende rechter in overweging geeft, maar met de plaats waar de werknemer zijn arbeid zou verrichten, zoals overeengekomen in die overeenkomst.

A. Toepasselijkheid van de Brussel I bis-verordening en, meer in het bijzonder, afdeling 5 van hoofdstuk II ervan (eerste vraag)

24. In de *eerste plaats* lijdt het volgens mij geen twijfel dat een vordering zoals die welke door BU is ingesteld, valt onder de Brussel I bis-verordening in haar geheel beschouwd. Deze vordering valt immers duidelijk binnen de werkingssfeer *ratione materiae* van die verordening.⁸ Tevens valt deze vordering binnen de werkingssfeer *ratione personae* van de verordening, aangezien de daarin vastgestelde bevoegdheidsregels in beginsel van toepassing zijn wanneer de verweerder zijn woonplaats op het grondgebied van een lidstaat⁹ heeft, en Markt24 in Duitsland is gevestigd¹⁰. Voor zover de toepassing van deze regels mogelijk een aanknopingspunt met het buitenland vereist¹¹, breng ik, tot slot, in herinnering dat deze vordering betrekking heeft op een grensoverschrijdend geschil.¹²

25. In de *tweede plaats* is het voor mij ook duidelijk dat deze vordering meer in het bijzonder onder hoofdstuk II, afdeling 5, van de Brussel I bis-verordening valt.

26. In dit verband wijs ik erop dat, overeenkomstig artikel 20, lid 1, van die verordening, deze afdeling van toepassing is op rechtsvorderingen op het gebied van „individuele verbintenissen uit arbeidsovereenkomst”. Uit deze bewoordingen vloeien twee voorwaarden voort: ten eerste moet er sprake zijn van een „individuele arbeidsovereenkomst” tussen de partijen bij het geding en ten tweede moet de vordering verband houden met deze „overeenkomst”.

27. Wat de *eerste voorwaarde* betreft, heeft het Hof herhaaldelijk geoordeeld dat het begrip „individuele arbeidsovereenkomst” niet verwijst naar de categorieën die in het nationale recht van het aangezochte gerecht zijn vastgesteld („*lex fori*”), maar autonoom moet worden uitgelegd om de uniforme toepassing van de bevoegdheidsregels van de Brussel I bis-verordening in alle lidstaten te verzekeren.¹³

⁸ Ik breng in herinnering dat het Hof al vóór de invoering van specifieke regels voor individuele arbeidsovereenkomsten in het Executieverdrag had geoordeeld dat geschillen met betrekking tot dergelijke overeenkomsten onder de „burgerlijke en handelszaken” in de zin van artikel 1, lid 1, van de Brussel I bis-verordening vallen. Zie arrest van 13 november 1979, Sanicentral (25/79, EU:C:1979:255, punt 3).

⁹ Zie overweging 13 en artikel 4, lid 1, van de Brussel I bis-verordening. Niettemin zijn sommige bepalingen van deze verordening ook van toepassing wanneer de verweerder zijn woonplaats in een derde staat heeft. Zie met name artikel 20, lid 2, en artikel 21, lid 2, van deze verordening.

¹⁰ Overeenkomstig artikel 63, lid 1, van de Brussel I bis-verordening hebben voor de toepassing van deze verordening vennootschappen woonplaats in, onder meer, de plaats van hun statutaire zetel.

¹¹ Zie met name arrest van 19 december 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, punt 18 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

¹² Zie punt 18 van deze conclusie.

¹³ Zie arrest van 10 september 2015, Holterman Ferho Exploitatie e.a. (C-47/14, EU:C:2015:574, punten 35-37), alsook naar analogie arrest van 11 april 2019, Bosworth en Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punt 24).

28. Het Hof heeft een dergelijke „overeenkomst” dus autonoom gedefinieerd onder verwijzing naar het begrip „arbeidsverhouding”. Volgens vaste rechtspraak is het hoofdkenmerk van een dergelijke verhouding gelegen in de omstandigheid dat een persoon gedurende bepaalde tijd voor een ander onder diens gezag prestaties verricht tegen beloning.¹⁴

29. Hieruit volgt dat een overeenkomst moet worden aangemerkt als een „individuele arbeidsovereenkomst” in de zin van artikel 20, lid 1, van de Brussel I bis-verordening wanneer zij tussen de overeenkomstsluitende partijen de verplichtingen in het leven roept die typisch zijn voor een dergelijke arbeidsverhouding. In het onderhavige geval staat vast dat de overeenkomst die BU met Markt24 heeft gesloten, gelet op de bepalingen ervan, dergelijke verplichtingen met zich meebracht en derhalve als zodanig moet worden gekwalificeerd.¹⁵

30. Aan de *tweede voorwaarde* is in dit geval duidelijk voldaan, aangezien de vordering van BU is gebaseerd op het feit dat de verplichtingen uit hoofde van de litigieuze arbeidsovereenkomst niet zijn vervuld.¹⁶

31. De verwijzende rechter vraagt zich niettemin af of de litigieuze arbeidsverhouding, om onder hoofdstuk II, afdeling 5, van de Brussel I bis-verordening te kunnen vallen, niet een zeker element van duur en bestendigheid moet hebben, hetgeen in voorkomend geval de toepassing van deze afdeling kan uitsluiten in onder andere een situatie als die in het onderhavige geval, waarin de werknemer niet is begonnen met werken.

32. Net als Markt24, de Tsjechische regering en de Commissie deel ik deze opvatting niet. De toepassing van hoofdstuk II, afdeling 5, van de Brussel I bis-verordening vereist namelijk, zoals ik heb uiteengezet, dat de betrokken vordering betrekking heeft op een „individuele arbeidsovereenkomst” die bindend is voor de partijen bij het geding. De vraag wanneer deze overeenkomst is gesloten¹⁷, dan wel of zij feitelijk is uitgevoerd, is daarentegen niet van belang.

33. Zoals de Tsjechische regering betoogt, vloeit deze oplossing voort uit het eigenlijke doel van die afdeling, namelijk het verschaffen van bevoegdheidsregels voor geschillen over „individuele verbintenissen uit arbeidsovereenkomst”. Dergelijke geschillen kunnen uiteraard kort na het

¹⁴ Zie arrest van 10 september 2015, Holterman Ferho Exploitatie e.a. (C-47/14, EU:C:2015:574, punt 41), alsook naar analogie arrest van 11 april 2019, Bosworth en Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punt 25).

¹⁵ Ik wil niet zeggen dat de kwalificatie van een overeenkomst in de zin van artikel 20, lid 1, van de Brussel I bis-verordening uitsluitend afhangt van wat hierin is bepaald. Immers, wanneer deze bepalingen niet overeenstemmen met de wijze waarop de arbeidsverhouding in de praktijk tot uitdrukking komt, *zijn de feiten doorslaggevend* (zie punt 61 van deze conclusie). In het bijzonder zal een overeenkomst die wordt voorgesteld als een „individuele arbeidsovereenkomst” niet als zodanig worden gekwalificeerd indien er feitelijk geen sprake is van ondergeschiktheid tussen de partijen, en vice versa [zie naar analogie arrest van 11 april 2019, Bosworth en Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punt 34)]. Dit probleem doet zich in het onderhavige geval echter niet voor. De aangezochte rechter kan de kwalificatie van de litigieuze overeenkomst – die overigens door niemand wordt betwist – bepalen aan de hand van de bepalingen ervan, ook al kan de aard van de arbeidsverhouding in het licht van de feiten niet worden bevestigd, aangezien die overeenkomst niet is uitgevoerd.

¹⁶ Bovendien wil ik in herinnering brengen dat aan deze tweede voorwaarde is voldaan zodra er sprake is van een materieel verband tussen de vordering en de betrokken individuele arbeidsovereenkomst. Dit is het geval als deze vordering betrekking heeft op een geschil dat voortvloeit uit de nakoming van deze overeenkomst, zelfs als deze niet gebaseerd is op een verplichting uit hoofde van die overeenkomst. Zie mijn conclusie in de zaak Bosworth en Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, punten 92-98).

¹⁷ Ik wijs er niettemin op dat de toepassing van hoofdstuk II, afdeling 5, van de Brussel I bis-verordening niet vereist dat er tussen de partijen formeel een overeenkomst wordt gesloten, aangezien deze afdeling ook van toepassing is op feitelijke arbeidsverhoudingen [zie naar analogie arrest van 11 april 2019, Bosworth en Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punt 27)]. Ik wil er ook op wijzen dat de partijen gebonden moeten zijn door een arbeidsovereenkomst of een feitelijke arbeidsverhouding *op het moment van de litigieuze feiten*, ongeacht of de vordering wordt ingesteld, zoals in dit geval, na afloop van die overeenkomst of arbeidsverhouding.

sluiten van een dergelijke overeenkomst¹⁸, en nog vóór de uitvoering ervan, ontstaan.¹⁹ Wat dit laatste betreft, wijs ik erop dat in nogal wat gevallen de niet-ervulling van alle of een deel van de verplichtingen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst juist de oorzaak is van rechtsvorderingen die onder deze afdeling vallen.

34. Bovendien zou de tegenovergestelde uitlegging indruisen tegen de doelstelling van de Brussel I bis-verordening, te bereiken dat de bevoegdheidsregels in hoge mate voorspelbaar zijn. In overeenstemming met deze doelstelling moet, zoals de Commissie benadrukt, elke partij bij de overeenkomst immers al bij het sluiten van de overeenkomst redelijkerwijs kunnen voorzien bij welk(e) gerecht(en) zij een vordering kan instellen tegen – of zelf kan worden gedagvaard door – de andere partij bij de overeenkomst.

35. Een dergelijke uitlegging doet ook afbreuk aan het doel van de bescherming van de werknemers dat ten grondslag ligt aan hoofdstuk II, afdeling 5, van die verordening. In dit verband herinner ik eraan dat wanneer deze afdeling niet van toepassing zou zijn op een geding als dat tussen BU en Markt24, een dergelijk geding onderworpen zou zijn aan de algemene regels van deze verordening, die meestal²⁰ minder gunstig zijn voor de werknemer. In het bijzonder zou de werknemer het voorrecht verliezen om door zijn werkgever alleen voor de rechten van zijn eigen woonplaats te kunnen worden gedagvaard²¹ en zou hij niet kunnen opkomen tegen een forumkeuzebeding dat strijdig is met zijn belangen.²²

36. Het enkele feit dat een arbeidsovereenkomst recentelijk is gesloten of feitelijk niet is uitgevoerd, kan moeilijk rechtvaardigen dat de geschillen waartoe die overeenkomst zou kunnen leiden, worden uitgesloten van de toepassing van de regels van die afdeling. Zelfs wanneer een werknemer zijn arbeidsovereenkomst onmiddellijk na de sluiting ervan of bij het begin van de uitvoering ervan beëindigt, verdient hij bescherming – zulks a fortiori wanneer een dergelijke beëindiging aan de werkgever valt toe te schrijven. Ook wanneer een werknemer, zoals in het onderhavige geval, een vordering instelt tegen zijn werkgever op grond dat de overeenkomst niet is uitgevoerd door zijn schuld, is er geen reden waarom deze werkgever tegen de werknemer een met diens belangen strijdig forumkeuzebeding zou kunnen aanvoeren.²³

37. Gelet op het voorgaande geef ik het Hof in overweging om de eerste vraag aldus te beantwoorden dat een vordering tot betaling van het in een arbeidsovereenkomst overeengekomen loon die wordt ingesteld door een in een lidstaat woonachtige werknemer tegen

¹⁸ Ik zal me hier niet uitspreken over de vraag of hoofdstuk II, afdeling 5, van de Brussel I bis-verordening van toepassing is op geschillen die zich voordoen vóór of in verband met het sluiten van een arbeidsovereenkomst, zoals een vordering wegens discriminatie bij de aanwerving.

¹⁹ Een geschil kan om verschillende redenen al vóór de uitvoering van een arbeidsovereenkomst ontstaan. Zo kan een werknemer direct na het sluiten van de overeenkomst ziek worden. Indien de werkgever de werknemer zou ontslaan voordat hij terugkeert uit ziekteverlof, kan er een geschil ontstaan over het ontslag. Een andere mogelijkheid is dat de werknemer en de werkgever een arbeidsovereenkomst aangaan met een verre aanvangsdatum om de werknemer in staat te stellen zijn werkzaamheden bij een eerdere onderneming af te ronden. Als de werknemer de overeenkomst zou beëindigen voordat hij aan het werk gaat, zal de werkgever hem wellicht willen dagvaarden.

²⁰ Zie voor een vergelijkende en genuanceerde analyse van de bevoegdheidsregels in de afdelingen 1, 2 en 5 van hoofdstuk II van de Brussel I bis-verordening, Grušić, U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, 2015, blz. 106-129.

²¹ Zie artikel 22, lid 1, van de Brussel I bis-verordening.

²² Zie artikel 23 van de Brussel I bis-verordening.

²³ Door de toepassing van hoofdstuk II, afdeling 5, van de Brussel I bis-verordening afhankelijk te maken van een voorwaarde met betrekking tot de duur en de bestendigheid van de arbeidsverhouding, zou bovendien het risico bestaan dat geschillen over zogenoemde „atypische” arbeidsovereenkomsten, zoals die van werknemers die voor een bepaalde of zelfs zeer korte periode (een evenement) zijn aangeworven, van deze afdeling worden uitgesloten, terwijl deze werknemers in het bijzonder bescherming verdienen. Zie mijn conclusie in de zaak Bosworth en Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, voetnoot 20).

een werkgever met woonplaats in een andere lidstaat, onder de Brussel I bis-verordening en, meer in bijzonder, onder hoofdstuk II, afdeling 5, ervan valt, zelfs wanneer de werknemer ter uitvoering van de litigieuze overeenkomst feitelijk geen werkzaamheden heeft verricht.

B. Uitsluiting van de nationale bevoegdheidsregels (tweede en derde vraag)

38. Indien het Hof op de eerste vraag antwoordt, zoals door mij in overweging is gegeven, dat een vordering als die welke BU heeft ingesteld onder de Brussel I bis-verordening en, meer in bijzonder, onder hoofdstuk II, afdeling 5, ervan valt, dan wenst de verwijzende rechter vervolgens met zijn tweede en derde vraag in wezen te vernemen of deze verordening zich verzet tegen de toepassing van bevoegdheidsregels waarin zijn nationale recht voorziet, op grond waarvan de werknemer zich tijdens de duur van de arbeidsverhouding kan wenden tot de rechter in wiens rechtsgebied hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft of zich kan wenden tot de rechter in wiens rechtsgebied het loon verschuldigd is.

39. In dit verband staat buiten kijf dat, in het onderhavige geval, de regels van § 4, lid 1, onder a) en d), ASGG – of op zijn minst de eerste ervan – de verwijzende rechter de bevoegdheid geven om kennis te nemen van de door BU ingestelde vordering. Evenals Markt24, de Tsjechische regering en de Commissie twijfel ik er evenwel op geen enkele wijze aan dat de Brussel I bis-verordening zich verzet tegen de toepassing van dergelijke nationale bevoegdheidsregels.

40. Uit artikel 4, lid 1, en artikel 6, lid 1, van de Brussel I bis-verordening, gelezen in hun onderlinge samenhang, blijkt namelijk dat voor grensoverschrijdende geschillen in „burgerlijke en handelszaken” de bevoegdheidsregels van deze verordening van toepassing zijn wanneer de verweerder zijn woonplaats in een lidstaat heeft, terwijl de nationale bevoegdheidsregels in beginsel alleen relevant zijn wanneer de verweerder zijn woonplaats in een derde staat heeft.²⁴

41. Zijn de bevoegdheidsregels van de Brussel I bis-verordening van toepassing, dan sluiten zij de regels waarin het nationale recht van de aangezochte rechter voorziet bovendien zonder meer uit. Dit volgt uit artikel 5, lid 1, van die verordening, volgens hetwelk de enige toegestane uitzonderingen op de in artikel 4, lid 1, vervatte hoofdregel die voorziet in de bevoegdheid van de gerechten van de lidstaat waar de verweerder zijn woonplaats heeft, die zijn welke zijn neergelegd in hoofdstuk II, afdelingen 2 tot en met 7, van deze verordening.²⁵

42. Aangezien de door BU tegen Markt24 ingestelde vordering, zoals ik in punt 24 van deze conclusie heb uiteengezet, onder de Brussel I bis-verordening en, meer bepaald, onder hoofdstuk II, afdeling 5, ervan valt, kan de verwijzende rechter de regels van § 4, lid 1, onder a) of d), ASSG dus niet toepassen.²⁶ Integendeel, hij moet zijn bevoegdheid uitsluitend in het licht van de voorschriften van deze verordening bepalen.

²⁴ Zie ook de overwegingen 13 en 14 van de Brussel I bis-verordening. Zoals ik in voetnoot 9 van deze conclusie heb aangegeven, zijn sommige bepalingen van die verordening evenwel ook van toepassing wanneer de verweerder zijn woonplaats in een derde staat heeft.

²⁵ Zie arrest van 19 december 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, punten 20-22).

²⁶ In tegenstelling tot wat de verwijzende rechter te verstaan geeft, kan een werkgever mijns inziens de regels van het ASGG op grond van deze uitlegging niet omzeilen door in de arbeidsovereenkomst die hij met een Oostenrijkse werknemer sluit, simpelweg te bepalen dat de plaats waar deze werknemer gewoonlijk werkt zich in een andere lidstaat bevindt. De toepassing van de Brussel I bis-verordening hangt immers af van objectieve omstandigheden, zoals de woonplaats van de verweerder en de plaats waar de werkzaamheden daadwerkelijk gewoonlijk zijn verricht (zie punt 61 van deze conclusie). Bovendien heeft het geschil in het hoofdgeding een grensoverschrijdend karakter en valt het dus onder deze verordening, ook al zou de overeenkomst hebben voorzien in een plaats in Oostenrijk als plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, aangezien BU en Markt24 niet in dezelfde lidstaat gevestigd zijn.

43. Het feit dat de betrokken nationale regels gunstiger zijn voor de werknemers, doet aan deze uitlegging niet af.

44. In dit verband zij erop gewezen dat de bepalingen van hoofdstuk II, afdeling 5, van de Brussel I bis-verordening geen „minimumnormen” voor de bescherming van de werknemers behelzen, zoals die welke door bepaalde harmonisatierichtlijnen op sociaal gebied zijn vastgesteld.²⁷ Deze verordening biedt namelijk geen dergelijke minimumharmonisatie: zij voorziet in een eenvormig stelsel van bevoegdheidsregels teneinde het vrije verkeer van beslissingen in burgerlijke en handelszaken en daarmee de goede werking van de interne markt te vergemakkelijken, alsook zekerheid te bieden met betrekking tot de verdeling van de bevoegdheden tussen de gerechten van de lidstaten en hiermee de rechtszekerheid te versterken.²⁸

45. De lidstaten kunnen dus de in de Brussel I bis-verordening vastgelegde bevoegdheidsregels niet vervangen door of aanvullen met nationale regels die gunstiger zijn voor werknemers. Een dergelijke mogelijkheid zou de door de wetgever van de Unie gewenste eenmaking verstoren, zoals Markt24 stelt. Zij zou ook afbreuk doen aan de rechtszekerheid, zoals de Tsjechische regering betoogt, aangezien het voor werkgevers moeilijker zou zijn om van tevoren te weten voor welke gerechten zij door hun werknemers kunnen worden gedagvaard.²⁹

46. Gelet op het voorgaande geef ik het Hof in overweging om de tweede en de derde vraag aldus te beantwoorden dat de Brussel I bis-verordening zich verzet tegen de toepassing van bevoegdheidsregels waarin het nationale recht van het aangezochte gerecht voorziet, op grond waarvan een werknemer zich kan wenden tot de rechter binnen wiens rechtsgebied hij gedurende de arbeidsverhouding zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft, dan wel tot de rechter binnen wiens rechtsgebied het loon moet worden betaald.

C. Bepaling van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht in de zin van artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening (vierde vraag)

47. Mocht het Hof in antwoord op de eerste vraag verklaren, zoals door mij in overweging is gegeven, dat een vordering als die van BU tegen Markt24 onder de Brussel I bis-verordening valt en, meer bepaald, onder hoofdstuk II, afdeling 5, ervan, dan zal de verwijzende rechter zijn bevoegdheid moeten bepalen in het licht van de in die afdeling opgenomen regels.

48. In dat kader bepaalt artikel 21, lid 1, *onder a)*, van de Brussel I bis-verordening – zoals al gezegd – dat een werknemer zijn werkgever kan oproepen voor de gerechten van de lidstaat waar deze laatste zijn woonplaats heeft. In het onderhavige geval staat vast dat Markt24 in Duitsland is gevestigd. De Duitse gerechten zijn dus op grond van deze bepaling bevoegd.

²⁷ Zie bijvoorbeeld richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).

²⁸ Zie de overwegingen 4 en 6 van de Brussel I bis-verordening alsmede, met name, arrest van 1 maart 2005, Owusu (C-281/02, EU:C:2005:120, punten 39 en 43).

²⁹ Overigens zijn, aldus het Hof, de bepalingen van hoofdstuk II, afdeling 5, van de Brussel I bis-verordening „niet alleen specifiek doch ook uitputtend” [zie met name arrest van 22 mei 2008, Glaxosmithkline en Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punt 18)]. Naar mijn mening gaat het Hof hiermee te ver, aangezien verschillende bepalingen van die verordening van toepassing zijn op individuele arbeidsovereenkomsten, hoewel ze niet in dit deel zijn opgenomen en deze afdeling de toepassing ervan niet uitdrukkelijk voorbehoudt (zie met name artikel 26 van die verordening). Hiermee wordt evenwel nogmaals benadrukt dat het aangezochte gerecht de in zijn nationale recht vastgestelde bevoegdheidsregels niet kan toepassen, in het bijzonder met betrekking tot de onder die afdeling vallende vorderingen.

49. De verwijzende rechter vraagt zich derhalve af hoe artikel 21, lid 1, *onder b)*, van deze verordening moet worden uitgelegd. In dit verband wil ik erop wijzen dat deze bepaling de werknemer tevens de mogelijkheid biedt om zijn werkgever op te roepen:

- i) voor het gerecht van de „plaats waar of vanwaaruit de werknemer gewoonlijk werkt” of voor het gerecht van „de laatste plaats waar of vanwaaruit hij gewoonlijk heeft gewerkt”, dan wel
- ii) wanneer de werknemer niet in een en hetzelfde land gewoonlijk werkt of heeft gewerkt, voor het gerecht van de „plaats waar zich de vestiging bevindt of bevond die [hem] in dienst heeft genomen”.

50. De plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, vormt in het kader van deze bepaling dus het voornaamste bevoegdheidscriterium, terwijl de plaats waar de werknemer in dienst is genomen een ondergeschikt criterium is. Het eerstgenoemde criterium moet daarom telkens met voorrang worden onderzocht.³⁰

51. Volgens vaste rechtspraak van het Hof mag de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht in de zin van artikel 21, lid 1, *onder b)*, i), niet worden vastgesteld aan de hand van het recht dat van toepassing is op de betrokken arbeidsovereenkomst („lex contractus”), maar dient dat te gebeuren op basis van autonome criteria die het Hof heeft geformuleerd rekening houdend met het stelsel en de doelstellingen van de Brussel I bis-verordening, zulks ook hier om de uniforme toepassing van de bevoegdheidsregels die hierin zijn vastgelegd in alle lidstaten te waarborgen.³¹

52. Volgens deze rechtspraak komt deze plaats overeen met „de plaats [...] waar de werknemer feitelijk de met zijn werkgever overeengekomen werkzaamheden verricht”.³² De vaststelling van deze plaats is dus in wezen een feitelijke aangelegenheid. Het staat aan de verwijzende rechter om deze plaats te bepalen in het licht van de omstandigheden van elke zaak die bij hem aanhangig wordt gemaakt, met inachtneming van de door het Hof vastgestelde criteria.

53. In dit verband breng ik in herinnering dat het bijzondere kenmerk van het hoofdgeding juist is dat, hoewel in de litigieuze arbeidsovereenkomst was afgesproken dat BU in München werkzaamheden zou verrichten, zij feitelijk geen werkzaamheden voor Markt24 heeft verricht.

54. In dergelijke omstandigheden zou de toepassing van punt i) van artikel 21, lid 1, *onder b)*, van de Brussel I bis-verordening ogenschijnlijk kunnen worden uitgesloten ten gunste van die van punt ii) van die bepaling. Op het eerste gezicht veronderstelt zowel de formulering van punt i) als de in punt 52 van deze conclusie vermelde rechtspraak van het Hof immers dat de werknemer feitelijk heeft gewerkt.

55. Met de Commissie ben ik evenwel van mening dat een dergelijke uitlegging onnodig beperkend en in strijd met het doel van die bepaling is.

³⁰ Dienaangaande preciseer ik dat volgens mij het bijzondere geval van de „laatste plaats waar of vanwaaruit hij gewoonlijk heeft gewerkt” in de zin van artikel 21, lid 1, *onder b)*, i), van de Brussel I bis-verordening in casu niet van belang is.

³¹ Zie met name arrest van 14 september 2017, Nogueira e.a. (C-168/16 en C-169/16, EU:C:2017:688, punten 47 en 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

³² Zie met name arrest van 10 april 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, punt 19 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

56. Zoals het Hof in zijn rechtspraak heeft verklaard, wijst het criterium van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht namelijk het gerecht aan dat zich in de regel het dichtst bij de arbeidsovereenkomst en de hierop betrekking hebbende geschillen bevindt.³³ Dit criterium wordt ook geacht de werknemer een passende bescherming te bieden, aangezien dit in de meeste gevallen de plaats is waar hij tegen lagere kosten een vordering tegen zijn werkgever kan instellen.³⁴ Het criterium van de plaats waar de werknemer in dienst is genomen, wijst daarentegen niet altijd een gerecht aan dat zo nauw verbonden is met de overeenkomst – aangezien de plaats waar de werknemer in dienst is genomen toevallig van aard kan zijn – en biedt de werknemer niet dezelfde bescherming, aangezien de werkgever de vaststelling van de plaats waar de werknemer in dienst is genomen in de regel volledig in eigen hand heeft.³⁵ Daarom moet volgens deze rechtspraak het eerste criterium ruim worden uitgelegd en kan het enkel door het tweede criterium worden vervangen in de (uitzonderlijke) situaties waarin het aangezochte gerecht een dergelijke plaats van arbeid niet kan bepalen.³⁶

57. Evenals de Tsjechische regering ben ik dan ook van mening dat in een zaak als die in het hoofdgeding op basis van de door de partijen gesloten overeenkomst een plaats kan worden bepaald waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht in de zin van artikel 21, lid 1, onder b, i), van de Brussel I bis-verordening – ook al heeft de werknemer feitelijk geen werkzaamheden uitgevoerd. Ik zie vooral geen reden om werknemers, in alle situaties waarin hun arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook niet of nog niet is uitgevoerd, een voor hen gunstig te achten bevoegdheidskeuze te onthouden. Bijgevolg is het criterium van de plaats waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen, zoals geregeld in artikel 21, lid 1, onder b), ii), naar mijn mening in casu niet van toepassing.³⁷

58. Wat betreft de vraag naar de ligging van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, deel ik het eensluidende standpunt van Markt24, de Tsjechische regering en de Commissie dat deze plaats in alle situaties waarin een geschil tussen werknemer en werkgever ontstaat wanneer de arbeidsovereenkomst niet of nog niet is uitgevoerd, overeenkomt met de plaats *waar de werknemer zijn werkzaamheden moet of had moeten uitvoeren*, zoals in beginsel in die overeenkomst is bepaald.³⁸ In casu ben ik dan ook van mening dat artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening niet de verwijzende rechter bevoegdheid verleent, maar de gerechten van de stad München, die de plaats is die de partijen bij het hoofdgeding in hun overeenkomst als plaats van arbeid zijn overeengekomen.

³³ Het gerecht van de plaats waar de verplichting tot het verrichten van arbeid moet worden uitgevoerd, is namelijk de meest geschikte instantie om vorderingen met betrekking tot een arbeidsovereenkomst te behandelen. Zie met name arrest van 14 september 2017, Nogueira e.a. (C-168/16 en C-169/16, EU:C:2017:688, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

³⁴ Zie met name arrest van 14 september 2017, Nogueira e.a. (C-168/16 en C-169/16, EU:C:2017:688, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

³⁵ Zie in die zin arrest van 15 februari 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, punten 13 en 14). Zie ook naar analogie arrest van 15 maart 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punt 43), en conclusie van advocaat-generaal Wahl in de zaak Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:241, voetnoot 27).

³⁶ Zie met name arrest van 14 september 2017, Nogueira e.a. (C-168/16 en C-169/16, EU:C:2017:688, punt 57). Zie naar analogie ook arrest van 15 maart 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punt 43).

³⁷ Het gerecht van de plaats waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen, zoals bepaald in artikel 21, lid 1, onder b), ii), van de Brussel I bis-verordening valt echter in beginsel samen met het gerecht dat artikel 7, lid 5, van die verordening aanwijst. In de praktijk is het gerecht van die plaats dus dankzij deze laatste bepaling *algemeen beschikbaar* voor de werknemer (zie punten 85-92 van deze conclusie).

³⁸ Met andere woorden, wanneer de arbeidsovereenkomst niet is uitgevoerd, is de relevante plaats de plaats waar de werknemer volgens de bepalingen van die overeenkomst *zijn werkzaamheden had moeten uitvoeren*. Wanneer in de arbeidsovereenkomst meerdere arbeidsplaatsen zijn overeengekomen, is de rechtspraak volgens welke een voornaamste plaats van arbeid moet worden vastgesteld, samen met de daartoe door het Hof vastgestelde criteria, mutatis mutandis van toepassing. Het kan dan nodig zijn om een plaats te bepalen „vanwaaruit” de werknemer zijn werkzaamheden moest (of had moeten) uitvoeren (zie punt 72 van deze conclusie). Die situatie is in casu echter niet aan de orde (zie punt 73 van deze conclusie).

59. In onderafdeling 1 zal ik de gegrondheid van deze uitlegging uiteenzetten, waarna ik in onderafdeling 2 standpunt zal innemen tegen de door de verwijzende rechter aangedragen alternatieve oplossingen.

1. Gegrondheid van de voorgestelde uitlegging

60. *In de eerste plaats* mag de vaststelling van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht in wezen dan wel een feitelijke aangelegenheid zijn, zoals ik in punt 52 van deze conclusie heb aangegeven, dat betekent nog niet dat het voornemen van de partijen bij de arbeidsovereenkomst met betrekking tot die plaats niet van belang is. Integendeel, er moet rekening worden gehouden met de wijze waarop de partijen bij de arbeidsovereenkomst de uitvoering van hun overeenkomst hebben geregeld.³⁹ Het Hof heeft in zijn rechtspraak al rekening gehouden met dit voornemen.⁴⁰

61. Ik preciseer dat het er niet om gaat de werkgever de mogelijkheid te bieden om het bevoegde gerecht kunstmatig te bepalen door in de arbeidsovereenkomst een fictieve plaats van arbeid op te nemen. *Om te beginnen* is de in de overeenkomst bepaalde plaats van arbeid namelijk slechts van belang voor zover deze de werkelijke bedoeling van de partijen weerspiegelt. Toont de werknemer aan de hand van objectieve factoren aan dat hij zijn werkzaamheden feitelijk op een andere plaats moest verrichten, dan weegt dit zwaarder.⁴¹ Voorts staat vast dat in alle situaties waarin een arbeidsovereenkomst is uitgevoerd, de wijze waarop dit is gebeurd doorslaggevend is. In het geval van discrepantie tussen de in die overeenkomst afgesproken plaats van arbeid en de plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden in de praktijk heeft vervuld, weegt de feitelijke realiteit zwaarder – zulks om iedere manipulatie van de bevoegdheid door de werkgever te voorkomen, overeenkomstig de aan artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening ten grondslag liggende doelstelling van werknemersbescherming.⁴² Is de arbeidsovereenkomst niet uitgevoerd, dan is niettemin de door de partijen bij die overeenkomst geuite intentie in beginsel het enige element aan de hand waarvan daadwerkelijk een plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, in de zin van deze bepaling, kan worden vastgesteld. Kortom, de bepalingen in de overeenkomst zijn met name doorslaggevend wanneer bij gebreke van uitvoering ervan, of de zeer korte duur van die uitvoering, het niet mogelijk is om die plaats vast te stellen in het licht van de wijze waarop die verhouding in de praktijk verloopt.

62. Dit brengt me, *in de tweede plaats*, bij het feit dat deze uitlegging mijns inziens in overeenstemming is met de doelstelling om de werknemer te beschermen. In het bijzonder geldt de in punt 56 van deze conclusie in herinnering gebrachte logica dat het voor een werknemer in de regel minder duur is om zijn werkgever te dagvaarden op de plaats waar hij gewoonlijk werkt, ook wanneer de litigieuze arbeidsovereenkomst feitelijk niet of nog niet is uitgevoerd.

63. *In de derde plaats* ben ik van mening dat deze uitlegging een hoge mate van voorspelbaarheid van de bevoegdheidsregels garandeert, zoals ook de Tsjechische regering betoogt. De door de partijen beoogde plaats van arbeid is immers in beginsel gemakkelijk te achterhalen op basis van

³⁹ Zie in die zin arrest van 15 februari 1989, *Six Constructions* (32/88, EU:C:1989:68, punt 20), en naar analogie conclusie van advocaat-generaal Trstenjak in de zaak *Koelzsch* (C-29/10, EU:C:2010:789, punt 91).

⁴⁰ Het Hof heeft onder meer verklaard dat ingeval een werknemer zijn arbeid eerst gedurende zekere tijd op een bepaalde plaats verricht, maar zijn werkzaamheden vervolgens op een andere plaats uitvoert, deze laatste plaats bepalend is wanneer deze „volgens de duidelijke wil van partijen, de nieuwe plaats moet worden waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht” [arrest van 27 februari 2002, *Weber* (C-37/00, EU:C:2002:122, punt 54)].

⁴¹ Ik wil erop wijzen dat BU in de onderhavige zaak niet betwist dat zij in München had moeten werken.

⁴² Zie in die zin arrest van 14 september 2017, *Nogueira e.a.* (C-168/16 en C-169/16, EU:C:2017:688, punt 62). Zie naar analogie ook arresten van 4 oktober 2012, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe* (C-115/11, EU:C:2012:606, punten 41-46), en 15 december 2011, *Voogsegerd* (C-384/10, EU:C:2011:842, punt 62). Zie ook voetnoot 15 van deze conclusie.

de arbeidsovereenkomst. Zodra de overeenkomst is gesloten, kan de werknemer dus gemakkelijk bepalen voor welk gerecht hij een eventuele vordering kan instellen, en kan de werkgever meteen weten voor welk gerecht hij kan worden gedagvaard.⁴³ Bovendien kan deze oplossing worden veralgemeend tot alle situaties waarin een arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook niet is uitgevoerd⁴⁴, wat tevens de rechtszekerheid ten goede komt.⁴⁵

64. *In de vierde plaats* is deze uitlegging in overeenstemming met het nabijheidsbeginsel dat ten grondslag ligt aan artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening, waarnaar in punt 56 van deze conclusie wordt verwezen. Die nabijheid moet namelijk worden begrepen in het licht van de rechtsverhouding die door die overeenkomst tot stand wordt gebracht en de problemen die hieruit kunnen voortvloeien. Vanuit dat oogpunt is het gerecht van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, zoals beoogd door de partijen bij de arbeidsovereenkomst, nauw verbonden met de geschillen over de overeenkomst, ook al is die niet of nog niet uitgevoerd.

65. *Bovendien* vindt de uitlegging die ik in overweging geef steun in een historisch argument. In dit verband zij eraan herinnerd dat de bevoegdheidsregels die van toepassing zijn op geschillen in verband met arbeidsovereenkomsten oorspronkelijk waren opgenomen in artikel 5, punt 1, van het Executieverdrag. In het bijzonder verleende deze bepaling, zoals gewijzigd bij het Verdrag van San Sebastián⁴⁶, bevoegdheid aan het gerecht van de „plaats waar de verbintenis die aan de eis ten grondslag ligt, is uitgevoerd of moet worden uitgevoerd” en stipuleerde zij dat „ten aanzien van individuele verbintenissen uit arbeidsovereenkomst [...] dit de plaats [is] waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht”. Uit de gezamenlijke lezing van beide zinsdelen bleek dus onomstotelijk dat in zaken met betrekking tot arbeidsovereenkomsten het gerecht van de plaats waar het werk was uitgevoerd *of moest worden* uitgevoerd, bevoegd was.⁴⁷ Niets wijst erop dat de wetgever van de Unie, door de bevoegdheidsregels voor individuele overeenkomsten naar een afzonderlijke afdeling te verplaatsen, van plan was om op deze aanpak terug te komen.⁴⁸

2. Verwerping van alternatieve oplossingen

66. De verwijzende rechter overweegt in de onderdelen van zijn vierde vraag twee alternatieve oplossingen voor de in deze conclusie in overweging gegeven benadering. Deze rechter vraagt zich in wezen af of het mogelijk is om in een situatie waarin ter uitvoering van de

⁴³ Zie dienaangaande punt 34 van deze conclusie. Op het gebied van het collisierecht moet naar analogie – omwille van deze rechtszekerheid – het op een overeenkomst toepasselijke recht zoveel mogelijk ab initio kunnen worden bepaald. De voorgestelde oplossing, die is omgezet in artikel 8, lid 2, van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (PB 2008, L 177, blz. 6; hierna: „Rome I-verordening”) maakt dit resultaat ook mogelijk.

⁴⁴ Zie voor verschillende voorbeelden voetnoot 19 van deze conclusie.

⁴⁵ Hoewel de vaststelling van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht in wezen een feitelijke kwestie is, die van geval tot geval kan verschillen, dient de rechtspraak van het Hof namelijk een zekere veralgemening van oplossingen mogelijk te maken, op gevaar af anders uit te komen op een zuiver casuïstische benadering die alle voorspelbaarheid voor de justitiabelen wegneemt. De rechtspraak van het Hof tot op heden laat overigens dergelijke veralgemeningen toe. Ik doel bijvoorbeeld op het vermoeden dat, wanneer een werknemer zijn werkzaamheden in verschillende lidstaten verricht, maar een kantoor heeft vanwaaruit hij zijn werkzaamheden organiseert, de plaats waar dat kantoor is gevestigd, bij gebrek aan bewijs van het tegendeel, wordt geacht overeen te komen met de plaats waar hij zijn werkzaamheden voor de werkgever gewoonlijk verricht (zie punt 72 van deze conclusie).

⁴⁶ Verdrag van 26 mei 1989 inzake de toetreding van het Koninkrijk Spanje en de Portugese Republiek tot het Executieverdrag (PB 1989, L 285, blz. 1).

⁴⁷ Bovendien heeft het Hof, toen de regels voor individuele arbeidsovereenkomsten nog een integrerend deel uitmaakten van artikel 5, lid 1, van het Executieverdrag uitdrukkelijk verwezen naar de plaats waar het werk is uitgevoerd *of moest worden* uitgevoerd. Zie arresten van 15 januari 1987, Shenavai (266/85, EU:C:1987:11, punt 16); 15 februari 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, punten 14, 19 en 22); 13 juli 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, punt 17); 9 januari 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, punt 16), en 10 april 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, punt 17).

⁴⁸ Overigens voorziet artikel 7, punt 1, van de Brussel I bis-verordening nog steeds uitdrukkelijk in deze oplossing voor het merendeel van de overeenkomsten.

arbeidsovereenkomst feitelijk geen werkzaamheden zijn verricht – omdat de werkgever geen werkzaamheden aan de werknemer heeft toevertrouwd –, krachtens artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening bevoegdheid te verlenen aan 1) het gerecht van de plaats waar de werknemer zich voor werk beschikbaar heeft gehouden, dan wel 2) het gerecht van de plaats waar de arbeidsovereenkomst is voorbereid en gesloten.

67. In het onderhavige geval zouden beide oplossingen erop neerkomen dat bevoegdheid wordt verleend aan de verwijzende rechter, aangezien beide in het voorafgaande punt genoemde plaatsen zich in zijn rechtsgebied bevinden: om te beginnen heeft BU zich in haar woonplaats, te weten Salzburg, voor werk beschikbaar gehouden, en voorts is de arbeidsovereenkomst in deze plaats voorbereid en vervolgens gesloten.

68. Net als Markt24, de Tsjechische regering en de Commissie heb ik evenwel ernstige bedenkingen bij deze alternatieve oplossingen. Naar mijn mening verwijderen zij zich in aanzienlijke mate van het bevoegdheids criterium van artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening en van de aard van het onderzoek dat nodig is om de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht vast te stellen. In dit opzicht moet men zich namelijk in beginsel richten op de omstandigheden van het geschil die verband houden met de arbeidsprestaties in kwestie, niet op om het even welke omstandigheid ervan.

69. Wat meer bepaald de *eerste oplossing* betreft die door de verwijzende rechter in overweging wordt gegeven, ben ik van mening dat de plaats waar de werknemer zich voor werk beschikbaar heeft gehouden, niet relevant is voor de toepassing van voornoemd artikel 21, lid 1, onder b), i).

70. *Om te beginnen* kan het namelijk niet gaan om „de plaats waar [...] de werknemer gewoonlijk werkt” in de zin van die bepaling. Ook al wordt er een bijzonder ruime definitie van het begrip „werk” gehanteerd, dan nog kan het enkele feit dat men zich beschikbaar houdt om de overeengekomen werkzaamheden uit te voeren niet als „werk” worden opgevat.⁴⁹ En bovendien is deze zaak gebaseerd op het uitgangspunt dat er geen werk is verricht ter uitvoering van de overeenkomst.

71. *Voorts* kan de woonplaats van BU, waar zij zich beschikbaar hield om te werken, in het onderhavige geval niet worden beschouwd als de „plaats waar [...] de werknemer gewoonlijk werkt” in de zin van artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening aangezien, bijvoorbeeld, BU vanuit haar woonplaats had moeten gaan werken in München en naar haar woonplaats had moeten terugkeren zodra haar taken waren voltooid.

⁴⁹ In dit verband wil ik erop wijzen dat er in het hoofdgeding niet a priori sprake is van *wachtdienst* in de zin van het arbeidsrecht, dat wil zeggen een periode waarin de werknemer – zonder zich voortdurend en onmiddellijk beschikbaar te houden voor zijn werkgever – niettemin fysiek aanwezig moet zijn bij of in de buurt van zijn woning, zodat hij te allen tijde gevolg kan geven aan mogelijke oproepen van de werkgever en, in voorkomend geval, binnen een zeer kort tijdsbestek naar zijn werkplek kan gaan om te werken of kan interveniëren [zie met name arrest van 21 februari 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punt 61)]. Niets in de verwijzingsbeslissing wijst er namelijk op dat BU een dergelijke verplichting had krachtens de litigieuze arbeidsovereenkomst. Voor zover deze beslissing vermeldt dat BU telefonisch bereikbaar bleef en zich thuis beschikbaar hield om te werken (zie punt 11 van deze conclusie), betekent dat volgens mij simpelweg dat zij algemeen beschikbaar bleef om de overeengekomen werkzaamheden uit te voeren, niet dat zij verplicht was om thuis fysiek aanwezig te zijn, om oproepen van haar werkgever op elk moment te beantwoorden of om klaar te zijn om snel naar München te vertrekken voor mogelijke dringende schoonmaakwerkzaamheden. Zelfs in het geval van *wachtdienst* kan, volgens mij, hoe dan ook de woonplaats van de werknemer niet worden beschouwd als de plaats waar hij gewoonlijk werkt in de zin van artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening op de enkele grond dat hij zich daar beschikbaar houdt teneinde door zijn werkgever te worden benaderd om zich naar zijn werkplek te begeven of om te interveniëren.

72. Dienaangaande preciseer ik dat deze invoeging in de Brussel I bis-verordening door de wetgever van de Unie⁵⁰ beoogt de vaste rechtspraak van het Hof te codificeren volgens welke ter bepaling van de plaats waar de werknemer zijn arbeid gewoonlijk verricht, wanneer die het merendeel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vanuit verschillende plaatsen vervult – zoals werknemers met een ambulant beroep of rijdend, varend of vliegend personeel –, en geen plaats kan worden aangewezen „waar” het betrokken werk in hoofdzaak wordt verricht, moet worden uitgegaan van de plaats „vanwaaruit” de werknemer het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever feitelijk vervult.⁵¹ Met andere woorden, in een dergelijk geval moet de aangezochte rechter proberen een „basis” te bepalen vanwaaruit de werknemer zijn werk organiseert – een basis die in sommige gevallen samenvalt met zijn woonplaats.⁵²

73. Deze rechtspraak kan niet worden toegepast op een zaak als die in het hoofdgeding. In casu gaat het niet om werk dat op meerdere plaatsen wordt verricht. Integendeel, de overeengekomen werkzaamheden zouden op één enkele plaats worden uitgevoerd. De woonplaats van BU vormde geen „basis” vanwaaruit zij haar activiteiten voor haar werkgever moest organiseren.

74. Bovendien zou een uitlegging van de uitdrukking „plaats [...] vanwaaruit de werknemer gewoonlijk werkt”, zoals die welke is bedoeld in punt 71 van deze conclusie, betekenen dat een grensarbeider die in lidstaat A woont en elke ochtend naar lidstaat B gaat om op een gebruikelijke plaats zijn werk uit te voeren, alvorens ’s avonds naar lidstaat A terug te keren, de mogelijkheid zou hebben om zich tot het gerecht van zijn woonplaats te wenden, terwijl hij feitelijk het wezenlijke deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever in lidstaat B uitvoert. Een dergelijk resultaat zou in strijd zijn met de logica zelf van artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening.

75. *Verder* zou een uitlegging van deze bepaling die, in een situatie als die van het hoofdgeding, erin bestaat dat bevoegdheid wordt verleend aan het gerecht van de plaats waar de werknemer zich beschikbaar heeft gehouden om te werken, onverenigbaar zijn met de doelstelling van een hoge mate van voorspelbaarheid van de bevoegdheidsregels. Zij zou namelijk een bij uitstek casuïstische aanpak inhouden, gebaseerd op een op zijn minst creatieve en in dat opzicht onverwachte uitlegging van het criterium van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, en zou bovendien geen veralgemening toelaten voor andere situaties waarin een arbeidsovereenkomst niet is uitgevoerd.

76. Een dergelijke oplossing verdraagt zich ook niet met de doelstelling van werknemersbescherming. In dit opzicht betwist niemand dat die oplossing voor de werknemers bijzonder gunstig zou zijn, aangezien zij hiermee in veel gevallen zouden worden voorzien van een forum actoris. Artikel 21, lid 1, onder b), van de Brussel I bis-verordening biedt evenwel geen maximale bescherming aan de werknemers. De Uniewetgever heeft met name niet voorzien in de mogelijkheid voor werknemers om zich als zodanig tot het gerecht van hun woonplaats te

⁵⁰ Artikel 19, lid 2, onder a), van de Brussel I-verordening verwees namelijk enkel naar de „plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt”.

⁵¹ Zie met name arrest van 14 september 2017, Nogueira e.a. (C-168/16 en C-169/16, EU:C:2017:688, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

⁵² De plaats waar de werknemer woont, kan in bepaalde omstandigheden ook een *aanwijzing* zijn voor diens voornaamste plaats van arbeid, aangezien de meeste werknemers in de buurt van hun woning werken. De lidstaat waar de werknemer bij een socialezekerheidsinstelling is ingeschreven, kan ook een dergelijke aanwijzing zijn [zie conclusie van advocaat-generaal Jacobs in de zaak Mulox IBC (C-125/92, niet gepubliceerd, EU:C:1993:217, punt 35)]. Ook al was BU in het onderhavige geval bij het Oostenrijkse socialezekerheidsstelsel ingeschreven (zie punt 11 van deze conclusie), dit doet niet af aan het feit dat de werkzaamheden niet in Oostenrijk dienden te worden uitgevoerd en daar feitelijk ook niet zijn uitgevoerd.

wenden⁵³, hoewel hij dat wel heeft gedaan in het geval van consumenten⁵⁴. Bij de huidige stand van deze verordening kan het gerecht van de woonplaats van de werknemer op grond van punt i) van die bepaling slechts bevoegd zijn voor zover die woonplaats daadwerkelijk samenvalt met de plaats waar hij gewoonlijk werkt.⁵⁵ Het probleem kan niet worden omzeild door af te wijken van dit laatste criterium. Het is immers niet mogelijk om voorbij te gaan aan de duidelijke bewoordingen van die bepaling, ook al zou dat in overeenstemming zijn met het doel van de bescherming.⁵⁶

77. Wat betreft de *tweede oplossing* die door de verwijzende rechter is voorgesteld, wil ik alleen opmerken dat de plaats waar de arbeidsovereenkomst is voorbereid en gesloten ook hier niet het door de Uniewetgever in artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening gekozen bevoegdheidscriterium vormt.⁵⁷ Voorts moet, zoals ik in punt 68 van deze conclusie heb aangegeven, ter vaststelling van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, overeenkomstig deze bepaling worden uitgegaan van de omstandigheden die verband houden met de betrokken arbeidsprestaties, met uitsluiting van die welke verband houden met de onderhandelingen over en het sluiten van de arbeidsovereenkomst.⁵⁸

78. Voordat ik dit deel afsluit moet nog een *laatste bezwaar* worden onderzocht, dat het nabijheidsbeginsel betreft. Zoals ik in deze conclusie herhaaldelijk heb gesteld, ligt dit beginsel ten grondslag aan het criterium van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht. Het gerecht van die plaats wordt namelijk geacht zich het dichtst bij de geschillen betreffende de arbeidsovereenkomst te bevinden. De concrete omstandigheden van het hoofdgeding wijzen echter in hun geheel genomen op een andere plaats: BU woont in Salzburg; zij is in die stad benaderd door een man die duidelijk in naam en voor rekening van Markt24 handelde; die vennootschap kan in die stad een kantoor hebben gehad; de overeenkomst is daar voorbereid en gesloten, en BU werd bij het Oostenrijkse socialezekerheidsstelsel ingeschreven. Moet de verwijzende rechter dan niet ook bevoegd worden verklaard omdat hij, gelet op al deze omstandigheden, het dichtst bij het geschil staat?

79. Het antwoord op deze vraag luidt duidelijk ontkennend. Het in artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening neergelegde criterium van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, is de uitdrukking van een evenwicht tussen de vereisten van voorspelbaarheid, nabijheid en bescherming van de werknemers dat door de wetgever van de Unie op abstracte wijze is gezocht. In dit verband wordt bevoegdheid verleend aan het gerecht van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, omdat dit gerecht zich in de regel het dichtst bij geschillen betreffende individuele arbeidsovereenkomsten bevindt. Het is echter niet nodig om na te gaan of dat in elk afzonderlijk geval concreet zo is. Een andere rechter dan die van de plaats waar de

⁵³ En dit zelfs wanneer de door de werknemer ingestelde vordering betrekking heeft op, zoals in dit geval, de nakoming van de verplichting tot betaling van loon die, volgens de *lex contractus*, mogelijk in zijn woonplaats had moeten plaatsvinden. Artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening verleent het gerecht van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht namelijk bevoegdheid, *ongeacht de uit de betrokken arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting*.

⁵⁴ Zie artikel 18, lid 1, van de Brussel I bis-verordening.

⁵⁵ Overigens stel ik vast dat het criterium van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht in veel gevallen werknemers al de mogelijkheid biedt om zich tot het gerecht van hun woonplaats te wenden, aangezien de meeste werknemers in de buurt van die woonplaats, of zelfs thuis, werken. In de omstandigheden van het hoofdgeding vloeit het nadeel voor BU dat zij zich op grond van artikel 21, lid 1, onder b), van de Brussel I bis-verordening tot een Duitse rechter moet wenden simpelweg voort uit het feit dat zij zich bij het sluiten van de betrokken arbeidsovereenkomst ertoe heeft verbonden om in een andere lidstaat te werken. Deze bepaling zou BU dus in geen geval de mogelijkheid hebben geboden om een vordering met betrekking tot die overeenkomst in Oostenrijk in te stellen, en het loutere feit dat die overeenkomst niet is uitgevoerd, rechtvaardigt niet dat van het criterium van de rechterlijke bevoegdheid dat erin is vastgelegd, wordt afgeweken.

⁵⁶ Zie mijn conclusie in de zaak *Bosworth en Hurley* (C-603/17, EU:C:2019:65, punt 100).

⁵⁷ Zie naar analogie arrest van 15 december 2011, *Voogsgeerd* (C-384/10, EU:C:2011:842, punt 55).

⁵⁸ Deze laatste omstandigheden zijn daarentegen wel relevant voor de toepassing van artikel 7, lid 5, en artikel 21, lid 1, onder b), ii), van de Brussel I bis-verordening, zoals ik in punt 90 van deze conclusie duidelijk zal maken.

arbeid gewoonlijk wordt verricht, kan zich dus niet krachtens die bepaling bevoegd verklaren op grond van het feit dat hij, gelet op alle omstandigheden van de bij hem aanhangig gemaakte zaak, dichter bij het betrokken geschil staat.⁵⁹

80. Een vergelijkende lezing van deze bepaling en artikel 8 van de Rome I-verordening bevestigt deze uitlegging.

81. Artikel 8, leden 2 en 3, van de Rome I-verordening mag ter bepaling van het recht dat van toepassing is op een arbeidsovereenkomst dan wel voorzien in criteria die vergelijkbaar zijn met die van artikel 21, lid 1, onder b), van de Brussel I bis-verordening⁶⁰, lid 4 van dat artikel bevat een „ontsnappingsclausule” die geen evenknie vindt in artikel 21. Artikel 8, lid 4, van de Rome I-verordening bepaalt in dat verband dat „[i]ndien uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de overeenkomst een kennelijk nauwere band heeft met een ander dan het in lid 2 of lid 3 bedoelde land, [...] het recht van dat andere land van toepassing [is]”. Deze „ontsnappingsclausule” maakt het dus mogelijk dat de rechter op de arbeidsovereenkomst ten aanzien waarvan hij is aangezocht een ander recht toepast dan dat van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, wanneer, rekening houdend met alle omstandigheden – zoals de nationaliteit van de partijen, de plaats van arbeid, de plaats van betaling van het loon, de plaats van inschrijving bij het socialezekerheidsstelsel, enz. –, die andere wet dichter bij de overeenkomst blijkt te staan.⁶¹

82. Artikel 21 van de Brussel I bis-verordening en artikel 8 van de Rome I-verordening moeten weliswaar in samenhang met elkaar worden uitgelegd⁶², maar enkel voor zover de bepalingen ervan gelijkwaardig zijn. Het is dus niet mogelijk om bij wijze van uitlegging een vergelijkbare „ontsnappingsclausule” in het eerste artikel te lezen op grond dat het tweede artikel in een dergelijke clausule voorziet.⁶³ Ook hier kan, in een zaak als de onderhavige, het probleem niet

⁵⁹ Evenzo kan het in deze bepaling aangewezen gerecht zich niet onbevoegd verklaren op grond van het feit dat een ander gerecht, gelet op alle omstandigheden van het geval, beter in staat zou zijn om het geschil te beslechten [zie naar analogie arrest van 29 juni 1994, *Custom Made Commercial* (C-288/92, EU:C:1994:268, punt 21)].

⁶⁰ Om precies te zijn, bepaalt artikel 8 van de Rome I-verordening in de leden 1 tot en met 3 het volgende: „1. Een individuele arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht dat de partijen overeenkomstig artikel 3 hebben gekozen. Deze keuze mag er evenwel niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond van bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat overeenkomstig de leden 2, 3 en 4 van dit artikel toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze. 2. Voor zover het op een individuele arbeidsovereenkomst toepasselijke recht niet door de partijen is gekozen, wordt de overeenkomst beheerst door het recht van het land waar of, bij gebreke daarvan, vanwaaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Het land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht wordt niet geacht te zijn gewijzigd wanneer de werknemer zijn arbeid tijdelijk in een ander land verricht. 3. Indien het toepasselijke recht niet overeenkomstig lid 2 kan worden vastgesteld, wordt de overeenkomst beheerst door het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen.”

⁶¹ Met andere woorden, terwijl artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening een *absolute bevoegdheidsregel* bevat, voorziet artikel 8, lid 2, van de Rome I-verordening in een *weerlegbaar vermoeden* ten aanzien van het toepasselijke recht.

⁶² Zie arrest van 14 september 2017, *Nogueira e.a.* (C-168/16 en C-169/16, EU:C:2017:688, punten 55 en 56).

⁶³ In dit verband zet ik vraagtekens bij de redenering van het Hof in punt 73 van het arrest van 14 september 2017, *Nogueira e.a.* (C-168/16 en C-169/16, EU:C:2017:688). Na er terecht op te hebben gewezen dat, wat het vervoer door de lucht betreft, de „plaats [...] waaruit [het boordpersoneel] gewoonlijk werkt” in beginsel samenvalt met de „thuisbasis” van de personeelsleden, zijnde de luchthaven waar zij hun werkzaamheden beginnen en eindigen, heeft het Hof in dit punt van zijn arrest namelijk verklaard dat het gerecht van die plaats niet bevoegd zou mogen zijn „in het geval waarin, rekening houdend met de feitelijke omstandigheden van ieder afzonderlijk geval, vorderingen als in de hoofdingingen nauwere aanknopingspunten mochten hebben met een andere plaats”, met name onder verwijzing „naar analogie” naar het arrest van 12 september 2013, *Schlecker* (C-64/12, EU:C:2013:551, punt 38). Dit laatste arrest had betrekking op de vraag welk recht van toepassing is op een arbeidsovereenkomst en de mogelijkheid voor de rechter om gebruik te maken van de hierboven beschreven „ontsnappingsclausule” [in de vroegere versie, gebaseerd op artikel 6, lid 2, laatste alinea, van het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, ter ondertekening opengesteld te Rome op 19 juni 1980 (PB 1980, L 266, blz. 1)]. Naar mijn mening kan het genoemde punt 73 alleen worden opgevat als een aanwijzing dat het mogelijk is dat de *verrichting van arbeid op zichzelf* meer verband houdt met een andere plaats dan de „thuisbasis” (bijvoorbeeld omdat de werknemer een andere, belangrijkere basis in een andere lidstaat zou hebben gehad, enz.) en dat de plaats waar de werknemer hoofdzakelijk werkt dus daar is. Er kan geen sprake van zijn dat alle feitelijke omstandigheden van het geval, met inbegrip van die welke geen verband houden met de uitvoering van die werkzaamheden, in aanmerking worden genomen ter bepaling van het gerecht dat zich het dichtst bij het geschil bevindt.

worden omzeild door de in artikel 21, lid 1, onder b), i), bedoelde plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht te bepalen in het licht van omstandigheden – de woonplaats van de werknemer, de plaats waar de overeenkomst is gesloten, enz. – die als zodanig geen verband houden met de betrokken arbeidsprestaties. Een dergelijke uitlegging verdraagt zich niet met dit bevoegdheidscriterium, zoals ik in punt 68 van deze conclusie heb aangegeven, en zou bovendien tot verlies van samenhang met de Rome I-verordening kunnen leiden, aangezien zij de werking zou verstoren van het stelsel gebaseerd op standaardcriteria en een ontsnappingsclausule dat bij artikel 8, leden 2 tot en met 4, van die verordening is ingevoerd.

83. Gelet op het voorgaande geef ik het Hof in overweging om de vierde vraag aldus te beantwoorden dat wanneer een werknemer en een werkgever een arbeidsovereenkomst hebben gesloten en er door de werknemer, om welke reden dan ook, feitelijk geen werkzaamheden ter uitvoering van de overeenkomst zijn verricht, de „plaats waar of vanwaaruit de werknemer gewoonlijk werkt” in de zin van artikel 21, lid 1, onder b), i), van de Brussel I bis-verordening in beginsel de in die overeenkomst afgesproken plaats van arbeid is.

84. Aangezien de plaats waar BU overeenkomstig de litigieuze arbeidsovereenkomst haar werkzaamheden zou verrichten niet in het rechtsgebied van de verwijzende rechter ligt, en hoewel deze rechter op dit punt geen vraag heeft gesteld, lijkt het mij – teneinde hem een nuttig antwoord te geven – niettemin passend om in deel D aan te geven waarom hij op grond van artikel 7, punt 5, van de Brussel I bis-verordening bevoegd kan zijn.

D. Mogelijke toepassing van artikel 7, punt 5, van de Brussel I bis-verordening

85. Er zij aan herinnerd dat artikel 20, lid 1, van de Brussel I bis-verordening „[v]oor individuele verbintenissen uit arbeidsovereenkomst” uitdrukkelijk voorziet in de toepassing van artikel 7, punt 5, van deze verordening.

86. Dit artikel 7, punt 5, biedt elke eiser een bevoegdheidskeuze. Op grond daarvan kan de eiser een vordering instellen „ten aanzien van een geschil betreffende de exploitatie van een filiaal, van een agentschap of enige andere vestiging, voor het gerecht van de plaats waar het filiaal, het agentschap of andere vestiging gelegen zijn”.

87. Uit deze bewoordingen volgen twee voorwaarden. Om te beginnen moet er sprake zijn van een „filiaal”, een „agentschap” of „enige andere vestiging” van de verweerder in het rechtsgebied van het aangezochte gerecht. Voorts moet het gaan om een vordering „betreffende de exploitatie” van deze entiteit.

88. Wat de *eerste voorwaarde* betreft, heeft het Hof de begrippen „filiaal”, „agentschap” of „enige andere vestiging” autonoom gedefinieerd, wat het bestaan veronderstelt van een centrum van werkzaamheid 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.⁶⁴ Kortom, deze begrippen verwijzen naar elke stabiele structuur van een onderneming, inclusief kantoren, zelfs als deze structuur geen rechtspersoonlijkheid heeft.⁶⁵

⁶⁴ Zie met name arrest van 11 april 2019, Ryanair (C-464/18, EU:C:2019:311, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

⁶⁵ Volgens mij betekenen de begrippen „filiaal”, „agentschap” en „enige andere vestiging”, bedoeld in artikel 7, punt 5, van de Brussel I bis-verordening, hetzelfde als het in artikel 21, lid 1, onder b), ii), van deze verordening gebruikte begrip „vestiging” die de werknemer in dienst heeft genomen. Zie naar analogie arrest van 15 december 2011, Voogsgaard (C-384/10, EU:C:2011:842, punten 54 en 58).

89. Wat de *tweede voorwaarde* betreft, vallen onder het begrip „exploitatie” van een filiaal, een agentschap of enige andere vestiging onder meer de geschillen inzake contractuele verbintenissen die de betrokken entiteit namens de moedermaatschappij is aangegaan.⁶⁶ In dit verband heeft het Hof geoordeeld dat deze voorwaarde vereist dat de entiteit in kwestie over de betrokken overeenkomst heeft onderhandeld en/of deze heeft gesloten, niet dat de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen zijn nagekomen in de lidstaat waar zij is gevestigd.⁶⁷

90. Uit het voorgaande volgt dat in het geval van individuele arbeidsovereenkomsten een werknemer zijn werkgever uit hoofde van artikel 7, punt 5, van de Brussel I bis-verordening kan dagvaarden voor de rechter van de plaats waar de werkgever een filiaal, een agentschap of een andere vestiging heeft, voor zover deze entiteit betrokken was bij de onderhandelingen over en/of de sluiting van de betrokken arbeidsovereenkomst – concreet wil dat zeggen dat de werknemer in dienst is genomen door of via deze entiteit – zelfs indien hij zijn werkzaamheden op een andere plaats heeft verricht of moest verrichten.⁶⁸ Voor de toepassing van deze bepaling zijn dus enkel de omstandigheden rond de onderhandelingen over en het sluiten van de arbeidsovereenkomst van belang.

91. Wat het onderhavige geval betreft wijs ik erop dat over de litigieuze arbeidsovereenkomst binnen het rechtsgebied van de verwijzende rechter door BU is onderhandeld en dat die overeenkomst binnen datzelfde gebied door haar is gesloten met een duidelijk in naam en voor rekening van Markt24 handelende persoon.

92. De zuiver tijdelijke aanwezigheid van deze persoon in Salzburg om BU in dienst te nemen, zou niet volstaan als basis voor de bevoegdheid van de verwijzende rechter op grond van artikel 7, punt 5, van de Brussel I bis-verordening. Had Markt24 daarentegen een kantoor in die stad, dan kan er mogelijk van worden uitgegaan dat dat kantoor betrokken is geweest bij de onderhandeling over en/of het sluiten van de arbeidsovereenkomst en dat die bepaling dus van toepassing is.⁶⁹ Ik wijs erop dat BU stelt dat Markt24 aan het begin van de arbeidsverhouding wel degelijk een kantoor in Salzburg had⁷⁰, wat door de vertegenwoordiger van die onderneming evenwel wordt betwist. Het staat aan de verwijzende rechter om dit na te gaan.

93. Naar mijn mening is het niet zozeer van belang om te weten of dit mogelijke kantoor thans bestaat, als wel of het bestond toen BU werd aangenomen. Overigens lijkt mij de vraag of de man door wie BU is benaderd wel of niet was aangesteld bij dit kantoor niet doorslaggevend. De interne organisatie van de werkgever is niet zozeer van belang als wel de uitstraling van het bedrijf in de ogen van derden. Het gaat er dus veeleer om te bepalen of BU met recht kon geloven dat deze man van dit kantoor afkomstig was of in overleg met dat kantoor handelde. Het feit dat de betrokken arbeidsovereenkomst niet in dat kantoor maar in een bakkerij in Salzburg is gesloten, lijkt mij evenmin doorslaggevend voor de toepassing van artikel 7, punt 5. Anders zou het voor een verweerder veel te gemakkelijk zijn om de daarin vastgelegde bevoegdheidsgrond te omzeilen, aangezien het voor zijn medewerkers voldoende zou zijn om de overeenkomst buiten de muren van zijn lokalen te sluiten.

⁶⁶ Zie arrest van 22 november 1978, Somafer (33/78, EU:C:1978:205, punt 13).

⁶⁷ Zie arrest van 6 april 1995, Lloyd's Register of Shipping (C-439/93, EU:C:1995:104, punt 22).

⁶⁸ Zie naar analogie arrest van 15 december 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punten 43-52). Zoals ik in voetnoot 37 van deze conclusie heb uiteengezet, valt de plaats van het gerecht, bedoeld in artikel 7, punt 5, van de Brussel I bis-verordening, in beginsel samen met die van de „vestiging [...] die de werknemer in dienst heeft genomen” in de zin van artikel 21, lid 1, onder b), ii), van deze verordening. Het verschil tussen deze twee regels is dat de eerste altijd van toepassing is, terwijl de tweede alleen van toepassing is bij gebreke van een plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht. Zie Grušić, U., op. cit., blz. 125.

⁶⁹ Zie naar analogie arrest van 15 december 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punten 55 en 56).

⁷⁰ Zie punt 13 van deze conclusie.

E. Vijfde vraag

94. De vijfde vraag, betreffende de uitlegging van artikel 7, punt 1, van de Brussel I bis-verordening, is alleen relevant indien het Hof in het kader van het onderzoek van de eerste vraag antwoordt dat een vordering als die van BU niet onder hoofdstuk II, afdeling 5, van deze verordening valt.⁷¹ Aangezien deze afdeling, zoals ik in deze conclusie heb uiteengezet, ongetwijfeld van toepassing is op een dergelijke vordering, is het niet nodig om deze vraag te beantwoorden.

V. Conclusie

95. In het licht van het voorgaande geef ik het Hof in overweging om de vragen van het Landesgericht Salzburg als volgt te beantwoorden:

- „1) Een vordering tot betaling van het in een arbeidsovereenkomst overeengekomen loon die wordt ingesteld door een in een lidstaat woonachtige werknemer tegen een werkgever met woonplaats in een andere lidstaat, valt onder verordening (EU) nr. 1215/2012 van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2012 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken en, meer in bijzonder, onder hoofdstuk II, afdeling 5, ervan, zelfs wanneer de werknemer ter uitvoering van de litigieuze overeenkomst feitelijk geen werkzaamheden heeft verricht.
- 2) Verordening nr. 1215/2012 verzet zich tegen de toepassing van bevoegdheidsregels waarin het nationale recht van het aangezochte gerecht voorziet, op grond waarvan een werknemer zich kan wenden tot de rechter binnen wiens rechtsgebied hij gedurende de arbeidsverhouding zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft, dan wel tot de rechter binnen wiens rechtsgebied het loon moet worden betaald.
- 3) Wanneer een werknemer en een werkgever een arbeidsovereenkomst hebben gesloten en er door de werknemer, om welke reden dan ook, feitelijk geen werkzaamheden ter uitvoering van de overeenkomst zijn verricht, is de ‚plaats waar of vanwaaruit de werknemer gewoonlijk werkt‘ in de zin van artikel 21, lid 1, onder b), i), van verordening nr. 1215/2012 in beginsel de in die overeenkomst afgesproken plaats van arbeid.”

⁷¹ Afdeling 5 van hoofdstuk II van de Brussel I bis-verordening sluit namelijk de toepassing van artikel 7, punt 1, van deze verordening uit. Zie met name arrest van 10 september 2015, Holterman Ferho Exploitatie e.a. (C-47/14, EU:C:2015:574, punt 51).