

## Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-804/19 – 1

Zaak C-804/19

### Verzoek om een prejudiciële beslissing

**Datum van indiening:**

31 oktober 2019

**Verwijzende rechter:**

Landesgericht Salzburg

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

23 oktober 2019

**Verzoekende partij:**

BU

**Verwerende partij:**

Markt24 GmbH

---

[OMISSIS]

**REPUBLIEK OOSTENRIJK**

LANDESGERICHT SALZBURG (rechter in eerste aanleg Salzburg, Oostenrijk)  
[OMISSIS]

ALS RECHTBANK VOOR ARBEID EN SOCIALE ZAKEN [OMISSIS]

[OMISSIS]

### BESLISSING

**ZAAK:**

**Verzoekende partij**

[OMISSIS]

BU

[OMISSIS]

[OMISSIS]

[OOSTENRIJK]

[OMISSIS]

**Verwerende partij**

[OMISSIS]

Markt24 GmbH

[OMISSIS]

[OMISSIS]

85716 Unterschleißheim

[OMISSIS]

DUITSLAND

[OMISSIS]

**Wegens:**

2.962,80 EUR inclusief bijbehorende uitbetalingen (lopende inkomsten)

I. Het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) wordt overeenkomstig artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

1. Is artikel 21 van verordening (EU) nr. 1215/2012 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 vraag 1 bevestigend wordt beantwoord**

2. Moet artikel 21 van verordening (EU) nr. 1215/2012 aldus worden uitgelegd dat een nationaal voorschrift, zoals § 4, [Or.2] lid 1, onder a), van de wet inzake de rechtbank voor arbeids- en sociale zaken (hierna: „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 verordening (EU) nr. 1215/2012 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?

4. Indien de tweede en derde vraag ontkennend worden beantwoord

4.1. Moet artikel 21 van verordening (EU) nr. 1215/2012 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?

4.2. Moet artikel 21 van verordening (EU) nr. 1215/2012 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 vraag 1 ontkennend wordt beantwoord**

5. Is artikel 7, punt 1, van verordening (EU) nr. 1215/2012 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?

II. De behandeling van de zaak wordt geschorst tot het Hof een beslissing heeft genomen (§ 90a van de Oostenrijkse wet op de rechterlijke organisatie; hierna: GOG).

### **Motivering:**

#### **1. Argumenten en feiten**

Door middel van een rechtsvordering van 27 april 2018 eist verzoekster van de verwerende partij achterstallige loonbetalingen, evenredige aanvullende betalingen en een vakantiegelduitkering ter hoogte van in totaal 2.962,80 EUR bruto voor de periode van 6 september 2017 tot en met 15 december 2017. Inhoudelijk stelde zij in de periode van 6 september 2017 t/m 15 december 2017 bij verweerster als schoonmaakster in dienst te zijn geweest. Overeengekomen was een vergoeding van 753,42 EUR bruto, derhalve 639,15 EUR netto per maand voor een deeltijdbetrekking. De arbeidsrelatie was middels opzegging door verweerster geëindigd. De ingeroepen rechtbank is bevoegd, omdat verweerster

aan het begin van de dienstbetrekking een kantoor in Salzburg had. Verzoekster legde verder drie loonstroken voor de maanden september t/m november 2017 over. Deze loonstroken vermelden verweerster als werkgever en bevatten voor september een bedrag van 626,40 EUR bruto (531,69 EUR netto), voor oktober een bedrag van 753,42 EUR bruto (639,50 EUR netto) en voor november een bedrag van 753,42 EUR bruto (628,15 EUR netto).

Omdat de rechtsvordering – ondanks meerdere pogingen om deze te betekenen op verschillende adressen via de post en via het Amtsgericht – niet aan verweerster kon worden bezorgd en de vertegenwoordigingsbevoegden van verweerster geen bekende verblijfplaats hebben, is door middel van een beslissing van 26 december 2018 [OMISSIS] ten behoeve van verweerster op grond van § 116 van het Oostenrijkse wetboek van burgerlijke rechtsvordering (hierna: „ZPO”) een gemachtigde voor de ontvangst van de betekeningen („Zustellkurator” of „prozessualer Abwesenheitskurator”) benoemd. De curator betwistte door middel van een conclusie van 7 januari 2019 [OMISSIS] zowel de binnenlandse jurisdictie alsook de bevoegdheid.

Verweerster is volgens een uittreksel uit het handelsregister van het Amtsgericht München onder nummer HRB 233607 gevestigd te Unterschleißheim, district (Landkreis) München [OMISSIS]. De woonplaats van verzoekster bevindt zich in [Oostenrijk]. Verzoekster werd aangesproken door een man die beweerde dat hij een goed bedrijf kende dat medewerkers zocht. Vervolgens ondertekende verzoekster de arbeidsovereenkomst voor het verrichten van schoonmaakwerkzaamheden. De overeenkomst werd niet ondertekend in de kantoorruimte van verweerster, maar in een bakkerij in 5020 Salzburg. Als begin van de werkzaamheden werd 6 september 2017 overeengekomen. Verzoekster kreeg echter van verweerster geen werk toegewezen. Ze was wel telefonisch bereikbaar en beschikbaar voor werk. Feitelijk verrichtte ze echter geen schoonmaakwerkzaamheden en ook geen andere werkzaamheden voor verweerster. Partijen waren overeengekomen dat verzoekster haar werkzaamheden in München zou verrichten. Verzoekster had geen telefoonnummer van de medewerker van verweerster met wie zij de arbeidsovereenkomst had gesloten. Op de arbeidsovereenkomst staan in de stempel van verweerster een Oostenrijks telefoonnummer en een Duits adres vermeld. Verzoekster ontving tijdens de arbeidsrelatie geen loon en ook geen loonstrook. Ze was evenals drie andere medewerkers van verweerster tot en met 15.12.2017 bij het Oostenrijkse uitvoeringsorgaan van de sociale zekerheid als werkneemster met een loon van 753,42 EUR ingeschreven.

Bij het Landesgericht Salzburg als rechtbank voor arbeid en sociale zaken (Arbeits- und Sozialgericht) zijn/waren (inclusief de procedure van verzoekster) in totaal drie arbeidsrechtelijke procedures tegen verweerster aanhangig (geweest). De andere procedures eindigden met een vonnis, waarbij onder andere ook is geconstateerd dat ten minste één andere werknemer van verweerster in de deelstaat Salzburg in de bouw heeft gewerkt.

### 3. Nationaal recht

§ 4. (1) Voor de in § 50, lid 1, genoemde geschillen berust naar keuze van de verzoeker de relatieve competentie

1. in de gevallen van Z 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 of

[...]

### 4. Gronden voor de verwijzing

De bepalingen van ASGG dienen conform de richtlijn te worden uitgelegd.

#### 4.1. Met betrekking tot de eerste vraag

Allereerst rijst de algemene vraag of artikel 21 van de Europese verordening inzake de rechterlijke bevoegdheid en de erkenning en tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (hierna: „EuGVVO”) ook dient te worden toegepast op die arbeidsrelaties waarin de werknemer weliswaar in Oostenrijk een arbeidsovereenkomst is overeengekomen, maar de zich voor werk beschikbaar houdende werknemer daarna noch in Oostenrijk, noch in Duitsland werkzaamheden heeft verricht.

Volgens nationale rechtspraak en rechtsleer is bepaald (stand 2008): Heeft de werknemer weliswaar een arbeidsovereenkomst gesloten, maar is hij niet met de werkzaamheden begonnen, dan is analoog aan artikel 5 Z 1 EuGVVO doorslaggevend de plaats waarin de arbeidsovereenkomst door de werknemer zou moeten zijn nagekomen (Auer in *Geimer/Schütze*, „Rechtsverkehr 540 artikel 18 EuGVVO” punt 12; Burgstaller, DRdA 1999, 470; Ganglberger, RdW [Recht der Wirtschaft] 2000, 160 f; Kropholler, „Zivilprozeßrecht<sup>8</sup> artikel 19 EU-executieverordening (EuGWO)” punt 9 en Corte di cassazione [I] Riv dir int priv proc 2004, 661 en 14 Ob 81/86 [bij § 44 wet op het internationale privaatrecht, IPRG] SZ 59/91 = Arb 10.537 = DRdA 1988, 343 [Kerschner] = ZAS [Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht] 1987, 50 [Beck-Managetta/Mayer-Maly]).

Volgens een andere nationale rechtspraak bij het Verdrag van Lugano (hierna: LGVÜ) was een zeker element van duur en bestendigheid vereist. Heeft een in

Duitsland woonachtige werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten met een in Oostenrijk gevestigd bedrijf, maar is hij niet met de werkzaamheden begonnen, dan is artikel 5, punt 1, tweede en derde zinsnede, LGVÜ niet van toepassing. De arbeidsverrichting die op grond van artikel 5 Z 1, 2e en 3e halve volzin LGVÜ de bevoegdheid vestigt, moet een zeker element van duur en bestendigheid hebben (Obergerichtshof Wenen, rechtbank van laatste aanleg van Oostenrijk [hierna: OGH] OGH 8 ObA 154/98z).

De verwijzende rechter beschouwt een navenante duur en bestendigheid van de arbeidsrelatie van 06.09.2017 tot 15.12.2017, met andere woorden gedurende meerdere maanden, als gegeven. Bovendien werd de arbeidsovereenkomst in Oostenrijk voorbereid en gesloten. De registratie voor de sociale verzekeringen vond plaats in Oostenrijk.

De inleidende vraag rijst ook met betrekking tot de europeesrechtelijk geregelde bescherming van bijzondere groepen personen, zoals bijvoorbeeld ook bij consumenten, waarvoor artikel 18, lid 1, EuGVVO in consumentenzaken bepaalt dat de rechtsvordering van een consument jegens de andere contractspartij hetzij kan worden ingesteld bij de rechtbanken van de lidstaat op wiens grondgebied deze contractspartij woonachtig is, of zonder inachtneming van de woonplaats van de andere contractspartij bij de rechtbank van de plaats waarin de consument woonachtig is. Bij werknemers kan er evenals bij consumenten van worden uitgegaan dat het gaat om een te beschermen groep personen, die door europeesrechtelijke regelgeving vergeleken met de nationale regelgeving niet mag worden benadeeld. Daarbij dient met name bij geringe verdiensten van de werknemer rekening te worden gehouden met de financiële situatie, aangezien die het moeilijker maakt om rechten in een andere lidstaat te doen gelden.

#### **4.2. Met betrekking tot de tweede en derde vraag**

Indien de toepasselijkheid van artikel 21 EuGVVO in principe wordt bevestigd, worden de vragen voorgelegd of het nationale recht, dat de werknemer een vereenvoudigde toegang tot gerechtelijke procedures in het binnenland kan bieden, gelet op de Europese regeling die in dit opzicht voorziet in een minder gunstige regeling voor werknemers, kan worden toegepast.

In het onderhavige geval zou het aan de werkgever zijn om door toewijzing of niet-toewijzing van werk, in welke lidstaat dan ook, de nationale – en voor verzoekster gunstiger – bevoegdheidsregels volgens § 4 ASGG te voorkomen. De werknemer die er gedurende een langere periode op wacht om ingezet te worden voor werk en daardoor tussentijds geen ander werk kan aannemen, zou daarna bovendien nog procesrechtelijk zijn benadeeld, omdat ze in weerwil van de voor haar gunstiger nationale bepalingen in een andere lidstaat de rechtsvordering met betrekking tot het achterstallige loon zou moeten instellen.

#### **4.4. Met betrekking tot de vierde vraag**

Voor het geval dat het voor de werknemers gunstigere nationale recht niet mocht worden toegepast, worden de vragen gesteld op welke wijze artikel 21 EuGVVO dient te worden uitgelegd.

#### **4.5. Met betrekking tot de vijfde vraag**

Mocht artikel 21 EuGVVO helemaal niet op het onderhavige geval van toepassing zijn, dan dient te worden nagegaan of welke wijze de overige bepalingen van EuGVVO moeten worden uitgelegd in omstandigheden als de onderhavige. Om herhalingen te voorkomen, wordt hiervoor ter vergelijking verwezen naar de hierboven reeds uiteengezette overwegingen.

#### **5. Met betrekking tot de uitleggingsbevoegdheid van het Hof**

In het onderhavige geval ontbreekt een rechtspraak van het Hof inzake de bevoegdheid betreffende artikel 21 EuGVVO bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst zonder het verrichten van werkzaamheden. Er is met name uitlegging vereist met het oog op principiële vragen over de bevoegdheid op grond van artikel 21 EuGVVO in vergelijking met de voor de werknemers gunstigere nationale regeling voor de rechtshandhaving.

De juiste toepassing van het Gemeenschapsrecht is ten aanzien van de tot nu toe bestaande rechtspraak van het Hof niet zodanig duidelijk dat er geen ruimte zou overblijven voor een redelijke twijfel aan de beslissing over de gestelde vragen („acte clair“).

II. Het aanhouden van de arbeidsrechtelijke procedure tot de beëindiging van de prejudiciële procedure berust op § 90a GOG.

[Stempel en handtekening] [OMISSIS]