

# Anonymiseret version

Oversættelse

C-639/21 - 1

## Sag C-639/21

### Anmodning om præjudiciel afgørelse

**Dato for indlevering:**

19. oktober 2021

**Forelæggende ret:**

Cour de cassation (Frankrig)

**Afgørelse af:**

13. oktober 2021

**Appellant:**

PB

**Indstævnte:**

Geos SAS

Geos International Consulting Limited

---

[Udelades]

**COUR DE CASSATION**

[Udelades]

DOM AFSAGT AF COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE  
(KASSATIONSDOMSTOL, AFDELINGEN FOR SOCIALE SAGER) DEN 13.  
OKTOBER 2021

PB [udelades] har iværksat appel [udelades] til prøvelse af dom afsagt af cour d'appel de Montpellier (4. A chambre sociale) (appeldomstolen i Montpellier, fjerde afdeling for sociale sager, underafdeling A, Frankrig) den 18. december 2019 i en tvist mellem appellant og:

1) selskabet Geos, [udelades] der har hjemsted [udelades] Tour Franklin, 100-101 terrasse Boieldieu, 92800 Puteaux [Frankrig],

2) selskabet Geos International Consulting Limited, der har hjemsted Salisbury House LG, [udelades] 28-29 Finsbury Circus, EC2M 5QQ London (Det Forenede Kongerige),

der er kassationsindstævnte.

[Udelades]

[Udelades] [nationalretlige processuelle oplysninger],

har chambre sociale (afdelingen for sociale sager) ved Cour de cassation (kassationsdomstol), [udelades] [den forelæggende rets sammensætning], efter at have voteret i sagen i overensstemmelse med lovgivningen, afsagt denne dom.

### **Faktiske omstændigheder og retsforhandlinger**

- 1 Ifølge den appellerede dom (Montpellier, [Frankrig.] 18.12.2019) blev PB den 1. oktober 2016 ansat som netværksadministrator hos selskabet Geos International Consulting Limited.
- 2 Dette selskab, som har hjemsted i Det Forenede Kongerige, er et datterselskab af det franske selskab Geos.
- 3 Arbejdstageren udførte i løbet af arbejdsforholdet forskellige opgaver i Kabul (Afghanistan).
- 4 Efter at have modtaget en advarsel den 2. oktober 2017 blev arbejdstageren den 11. januar 2018 afskediget af det britiske selskab.
- 5 Ved stævning af 9. maj 2018, hvori det blev gjort gældende, at der forelå en situation, hvor to selskaber i fællesskab var arbejdsgivere, anlagde arbejdstageren sag ved conseil de prud'hommes de Montpellier (arbejdsretten i Montpellier, Frankrig) med krav om, at selskaberne Geos International Consulting Limited og Geos tilpligtedes dels solidarisk at betale arbejdstageren forskellige erstatningsydelse i form af lovbestemt afskedigelsesgodtgørelse, godtgørelse for manglende opsigelsesvarsel og krav på betalt ferie i forbindelse hermed, godtgørelse for afskedigelse uden reel og saglig begrundelse samt illoyal opfyldelse af arbejdsaftalen, dels under trussel om tvangsbøde at overbringe arbejdstageren den nødvendige dokumentation i forbindelse med kontraktophøret.
- 6 Ved afgørelse af 17. maj 2019 forkastede conseil de prud'hommes de Montpellier (arbejdsretten i Montpellier) selskabernes indsigelse om manglende kompetence til fordel for de britiske retter efter at have fastslået, at de krav, som arbejdstageren havde fremsat mod selskabet Geos, kunne antages til realitetsbehandling. Den

nævnte ret henviste endvidere sagen, således at der kunne blive truffet afgørelse med hensyn til realiteten.

- 7 Ved dom af 18. december 2019 ændrede cour d'appel de Montpellier (appeldomstolen i Montpellier) denne afgørelse i sin helhed. Den nævnte ret traf en ny afgørelse, hvorved den fastslog, at de franske retter savnede stedlig kompetence til at påkende tvisten, og henviste arbejdstageren til at indbringe sagen for rette værneting.
- 8 For at træffe denne afgørelse fastslog cour d'appel (appeldomstolen) for det første, at arbejdstageren med virkning fra den 1. oktober 2016 var blevet ansat af selskabet Geos International Consulting Limited, der har hjemsted i London (Det Forenede Kongerige), at selskabet Geos er sidstnævnte selskabs moderselskab, og at arbejdstageren udførte forskellige opgaver udelukkende i Kabul. Den nævnte ret lagde dernæst til grund, at arbejdstageren ikke sædvanligvis udførte sit arbejde i Frankrig eller fra Frankrig, at det sidste sted, hvor han udførte sit arbejde, var i Afghanistan, og at den virksomhed, som havde antaget ham, ikke var beliggende på fransk område.
- 9 Arbejdstageren har iværksat appel til prøvelse af denne dom.
- 10 Selskaberne har nedlagt påstand om, at appellen forkastes, subsidiært om, at Den Europæiske Unions Domstol forelægges følgende spørgsmål:

»Skal artikel 4 i forordning (EU) nr. 1215/2012 af 12. december 2012 fortolkes således, at en fransk arbejdstager, der i henhold til en arbejdsaftale er tilknyttet et selskab med hjemsted i en anden medlemsstat, og som udfører sit arbejde uden for Frankrig under dette selskabs kontrol, i forbindelse med en tvist vedrørende arbejdsaftalen kan sagsøge moderselskabet, som har hjemsted i Frankrig, ved de franske retter, idet arbejdstageren alene gør gældende, at moderselskabet og førstnævnte selskab i fællesskab er arbejdsgivere, uden at arbejdstageren er i stand til at fremlægge andre beviser?

Eller skal forordning (EU) nr. 1215/2012 af 12. december 2012 fortolkes således, at arbejdstageren i et sådant tilfælde skal fremlægge bevis for, at det selskab, som denne sagsøger ved de franske retter, har egenskab af arbejdsgiver, hvilket er et selvstændigt EU-retligt begreb?«

### **Undersøgelse af anbringendet**

#### Anbringendets indhold

- 11 Arbejdstageren har foreholdt cour d'appel (appeldomstolen) at have fastslået, at de franske retter savner stedlig kompetence til at påkende tvisten, og at den har henvist arbejdstageren til at indbringe sagen for rette værneting, idet han har gjort gældende, »at det fremgår af artikel 4 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1215/2012 af 12. december 2012 om retternes kompetence og om

anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område, at personer, der har bopæl på en medlemsstats område, uanset deres nationalitet, skal sagsøges ved retterne i denne medlemsstat; at de franske retter i det foreliggende tilfælde havde kompetence til at påkende tvisten, eftersom sagen var anlagt mod SAS Geos, der har hovedsæde i Frankrig; at cour d'appel (appeldomstolen), for så vidt den ikke desto mindre fastslog, at de franske retter ikke havde stedlig kompetence, tilsidesatte artikel 4 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1215/2012 af 12. december 2012«.

Besvarelse fra Cour de cassation (kassationsdomstol)

Formaliteten med hensyn til anbringendet

- 12 [Udelades]
- 13 [Udelades]
- 14 [Udelades] [Den forelæggende ret har konkluderet, at anbringendet kan antages til realitetsbehandling]

Hvorvidt anbringendet kan tiltrædes

EU-retten

- 15 Artikel 2, stk. 1, i Rådets forordning (EF) nr. 44/2001 af 22. december 2000 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område foreskrev, at med forbehold af bestemmelserne i den pågældende forordning skulle personer, der havde bopæl på en medlemsstats område, uanset deres nationalitet, sagsøges ved retterne i denne medlemsstat.
- 16 I henhold til denne forordnings artikel 6, nr. 1), kunne en person, der havde bopæl på en medlemsstats område, såfremt der var flere sagsøgte, sagsøges ved retten i den retskreds, hvor en af de sagsøgte havde bopæl, forudsat at kravene var så snævert forbundne, at det var ønskeligt at behandle og påkende dem samtidig for at undgå uforenelige afgørelser i tilfælde af, at kravene var blevet påkendt hver for sig.
- 17 I denne forordnings artikel 18, stk. 1, forlød det, at i sager om individuelle arbejdsaftaler blev kompetencen afgjort efter afdeling 5 i kapitel II i den nævnte forordning, jf. dog artikel 4 og artikel 5, nr. 5).
- 18 Forordning nr. 44/2001 blev ophævet ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1215/2012 af 12. december 2012 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område.
- 19 I henhold til sidstnævnte forordnings artikel 81 anvendtes denne fra den 10. januar 2015 med undtagelse af artikel 75 og 76 heri.

- 20 Artikel 4, stk. 1, der er indføjet i afdeling 1 i kapitel II i forordning nr. 1215/2012, bestemmer, at med forbehold af samme forordning skal personer, der har bopæl på en medlemsstats område, uanset deres nationalitet, sagsøges ved retterne i denne stat.
- 21 Det fremgår af denne forordnings artikel 20, stk. 1, som optræder i afdeling 5 i forordningens kapitel II, at i sager om individuelle arbejdsaftaler afgøres kompetencen efter denne afdeling, jf. dog artikel 6, artikel 7, nr. 5), og, i tilfælde, hvor sagen anlægges mod en arbejdsgiver, artikel 8, nr. 1).
- 22 I medfør af den nævnte forordnings artikel 8, nr. 1), kan en person, der har bopæl på en medlemsstats område, endvidere sagsøges, såfremt der er flere sagsøgte, ved retten i den retskreds, hvor en af de sagsøgte har bopæl, forudsat at kravene er så snævert forbundne, at det er ønskeligt at behandle og påkende dem samtidig for at undgå uforenelige retsafgørelser i tilfælde af, at kravene blev påkendt hver for sig.

Spørgsmål, der er nødvendige for at afgøre tvisten

- 23 De bestemmelser, der er indeholdt i afdeling 5 i kapitel II i forordning nr. 1215/2012, er ikke blot særregler, men også udtømmende regler (Domstolens dom af 14.9.2017, Nogueira m.fl., C-168/16 og C-169/16, præmis 51, og af 21.6.2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, præmis 25).
- 24 Begrebet »individuel arbejdsaftale« som omhandlet i denne forordning forudsætter et underordningsforhold for arbejdstageren i forhold til arbejdsgiveren, idet det væsentligste kendetegn ved ansættelsesforholdet er, at en person er forpligtet til i en vis periode at præstere ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger (Domstolens dom af 25.2.2021, Markt24, C-804/19, præmis 27).
- 25 Ifølge praksis fra Cour de cassation (kassationsdomstol) betegnes et selskab, der er en del af en koncern, i forhold til personale, der er ansat af et andet selskab, som værende arbejdsgiver i fællesskab med sidstnævnte selskab, såfremt der består et underordningsforhold, eller såfremt der, ud over den nødvendige koordinering af de økonomiske aktiviteter mellem selskaber, der tilhører én og samme koncern, og ud over den dominerende økonomiske indflydelse, som dette tilhørsforhold kan give anledning til, foreligger en vedvarende indblanding fra førstnævnte selskabs side i det arbejdsgivende selskabs økonomiske og selskabsmæssige drift, som fører til, at sidstnævnte selskab fuldstændig mister sin handlefrihed (Chambre sociale (Afdelingen for sociale sager), 25.11.2020, appel nr. 18-13 769, trykt [i *Bulletin*]).
- 26 Cour de cassation (kassationsdomstol) udelukkede som følge af dommen i sagen Glaxosmithkline og Laboratoires Glaxosmithkline (Domstolens dom af 22.5.2008, C-462/06), at det i en situation, hvor det blev gjort gældende, at et moderselskab med hjemsted i Frankrig og dets datterselskab med hjemsted i en anden medlemsstat i fællesskab var arbejdsgivere for en arbejdstager, som sidstnævnte selskab havde ansat, skulle lægges til grund, at de franske retter havde

- kompetence til at træffe afgørelse vedrørende de krav, som den nævnte arbejdstager havde fremsat mod datterselskabet på grundlag af den i artikel 6, nr. 1, i forordning nr. 44/2001 fastsatte lovvalgsregel, idet Cour de cassation (kassationsdomstol) fandt, at der skulle tages stilling til kompetencen under hensyntagen til bestemmelserne i denne forordnings artikel 19 (Chambre sociale (Afdelingen for sociale sager), 16.12.2008, appel nr. 04-44 713, *Bulletin*, 2008, V, nr. 248).
- 27 Cour de cassation (kassationsdomstol) har ligeledes – i forbindelse med forordning nr. 44/2001, og for så vidt som en arbejdstager havde gjort gældende, at der i forhold til et moderselskab med hjemsted i Frankrig og dets datterselskab med hjemsted i en anden medlemsstat, idet sidstnævnte selskab havde ansat arbejdstageren, forelå en situation, hvor de to selskaber i fællesskab var arbejdsgivere – fastslået, at de franske retter på grundlag af forordningens artikel 2, stk. 1, havde kompetence til at påkende den sag, som den nævnte arbejdstager havde anlagt mod disse selskaber under hensyn til moderselskabets bopæl, uden at disse retter først skulle tage stilling til, hvorvidt der forelå et direkte underordningsforhold i forhold til moderselskabet (Chambre sociale (Afdelingen for sociale sager), 28.1.2015, appel nr. 13-23 006, *Bulletin*, 2015, V, nr. 17).
- 28 Cour de cassation (kassationsdomstol) fandt, at den autonomi, der gælder for de specielle kompetenceregler i sager om individuelle arbejdsaftaler, og som fremgår af afdeling 5 i den nævnte forordnings kapitel II, i et sådant tilfælde ikke var til hinder for anvendelsen af den almindelige regel i artikel 2, stk. 1, i forordning nr. 44/2001, hvorefter retterne i den medlemsstat, hvor sagsøgte har bopæl, har kompetence.
- 29 Det fulgte nemlig af den med henblik på forordning nr. 44/2001 afsagte praksis fra Den Europæiske Unions Domstol (Domstolens dom i sagen Glaxosmithkline og Laboratoires Glaxosmithkline, som anført ovenfor), at der ikke ved den ret, der var kompetent i forhold til det arbejdsgivende datterselskab, kunne anlægges et krav mod moderselskabet, der havde hovedsæde i en anden medlemsstat, med påstand om, at de to selskaber i fællesskab skulle anses for arbejdsgivere, idet den specielle kompetenceregulering i artikel 6, nr. 1), i forordning nr. 44/2001 ikke kan finde anvendelse på en tvist, som henhører under forordningens kapitel II, afdeling 5, vedrørende kompetenceregler i sager om individuelle arbejdsaftaler.
- 30 Da der i fransk retspraksis anvendes et begreb om, at flere selskaber i fællesskab kan anses for at være arbejdsgivere, idet dette begreb ikke er begrænset til spørgsmålet om, hvorvidt der består et direkte underordningsforhold mellem arbejdstageren i datterselskabet og moderselskabet, men ligeledes omfatter de situationer, der er beskrevet i denne doms præmis 25, var anvendelsen af den almindelige kompetenceregulering i artikel 2, stk. 1, i forordning nr. 44/2001 det eneste middel til at afgøre, hvilken ret der var kompetent til at tage stilling til, hvorvidt arbejdstagerens krav med påstand om, at der strukturelt eller samlet forelå en situation, hvor to selskaber i fællesskab var arbejdsgivere, var begrundet, eftersom



reglen om indbyrdes sammenhængende krav i forordningens artikel 6, nr. 1, ikke fandt anvendelse.

- 31 Forordning nr. 1215/2012 fastsætter i dag i henhold til artikel 20, stk. 1, og artikel 8, nr. 1), heri, at i tilfælde, hvor sagen anlægges mod en arbejdsgiver, kan en person, der har bopæl på en medlemsstats område, endvidere sagsøges, såfremt der er flere sagsøgte, ved retten i den retskreds, hvor en af de sagsøgte har bopæl, forudsat at kravene er så snævert forbundne, at det er ønskeligt at behandle og påkende dem samtidig for at undgå uforenelige retsafgørelser i tilfælde af, at kravene blev påkendt hver for sig.
- 32 Når henses til disse nye bestemmelser, som giver arbejdstageren mulighed for, i en situation, hvor det gøres gældende, at flere selskaber i fællesskab er arbejdsgivere, og hvor disse kriterier om indbyrdes sammenhængende krav er opfyldt, at anlægge sag ved retterne i den medlemsstat, hvor det selskab, der har ansat den pågældende, har bopæl, eller ved retterne i den medlemsstat, hvor det selskab, der anses for i fællesskab med førstnævnte selskab at være arbejdsgiver, har bopæl, er Cour de cassation (kassationsdomstol) i tvivl om sammenhængen mellem den almindelige kompetenceregulering i artikel 4, stk. 1, i forordning nr. 1215/2012 og afdeling 5 i denne forordnings kapitel 11.
- 33 Spørgsmålet er herefter, om den nævnte forordnings artikel 4, stk. 1, og artikel 20, stk. 1, skal fortolkes således, at i det tilfælde, at det over for et selskab, der har hjemsted på en medlemsstats område, og som en arbejdstager har sagsøgt ved retterne i denne stat, gøres gældende, at den samme arbejdstager, der er ansat i et andet selskab, befinder sig i en situation, hvor de to selskaber i fællesskab er arbejdsgivere, er den pågældende ret ikke ved afgørelsen af, hvorvidt den har kompetence til at tage stilling til de krav, der er fremsat mod de to selskaber, forpligtet til på forhånd at vurdere, om der foreligger en situation, hvor flere selskaber i fællesskab er arbejdsgivere.
- 34 Der rejses ligeledes spørgsmålet, om den autonomi, der gælder for de specielle kompetenceregler i sager om individuelle arbejdsaftaler, i et sådant tilfælde ikke er til hinder for anvendelsen af den nævnte forordnings artikel 4, stk. 1.

### **PÅ GRUNDLAG AF DISSE PRÆMISSER**

FORELÆGGES Den Europæiske Unions Domstol følgende spørgsmål:

»1) Skal artikel 4, stk. 1, og artikel 20, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1215/2012 af 12. december 2012 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område fortolkes således, at i det tilfælde, at det over for et selskab, der har hjemsted på en medlemsstats område, og som en arbejdstager har sagsøgt ved retterne i denne stat, gøres gældende, at den samme arbejdstager, der er ansat i et andet selskab, befinder sig i en situation, hvor de to selskaber i fællesskab er arbejdsgivere, er den pågældende ret ikke ved afgørelsen af, hvorvidt den har kompetence til at tage stilling til de krav, der er fremsat mod de to selskaber,

forpligtet til på forhånd at vurdere, om der foreligger en situation, hvor to selskaber i fællesskab er arbejdsgivere?

2) Skal de samme bestemmelser fortolkes således, at den autonomi, der gælder for de specielle kompetenceregler i sager om individuelle arbejdsaftaler, i et sådant tilfælde ikke er til hinder for anvendelsen af den almindelige regel i artikel 4, stk. 1, i forordning nr. 1215/2012, hvorefter retterne i den medlemsstat, hvor sagsøgte har bopæl, har kompetence?«

[Udelades]

[Udelades] [Udsættelse af sagen og nationalretlige processuelle oplysninger]

ARBEJDSDOKUMENT