

Anonymiserad version

Översättning

C-639/21 - 1

Mål C-639/21

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

19 oktober 2021

Domstol som begär förhandsavgörande:

Cour de cassation (Frankrike)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

13 oktober 2021

Klagande:

PB

Motpart:

Geos SAS

Geos International Consulting Limited

[utelämnas]

Cour de cassation

[utelämnas]

Beslut av cour de cassation, chambre sociale,

den 13 oktober 2021

PB, [utelämnas], har överklagat [utelämnas] den dom som meddelades den 18 december 2019 av cour d'appel de Montpellier (appellationsdomstolen i Montpellier) (arbets- och socialrättsliga avdelningen nr 4A), i ett mål mellan

1. bolaget Geos, [utelämnas] som har sitt säte i [utelämnas] Tour Franklin, 100-101 terrasse Boieldieu, [i] 92800 Puteaux, och
2. bolaget Geos International Consulting Limited, som har sitt säte i Salisbury House LG, [utelämnas] 28–29 Finsbury Circus, EC2M 5QQ London (Förenade kungariket),

motparter i målet om överklagande.

[utelämnas]

[utelämnas] [nationella handlägningsfrågor],

meddelar avdelningen för arbets- socialrättsliga mål vid Cour de cassation, [utelämnas][den hänskjutande domstolens sammansättning] detta beslut efter en i lag föreskriven överläggning.

Bakgrund och förfarandet

- 1 Enligt den överklagade domen (Montpellier, den 18 december 2019) anställdes PB av bolaget Geos International Consulting Limited som nätverksadministratör den 1 oktober 2016.
- 2 Detta bolag, som är etablerat i Förenade kungariket, är dotterbolag till det franska bolaget Geos.
- 3 Arbetstagaren gjorde olika tjänsteresor till Kabul (Afghanistan) under anställningsförhållandet.
- 4 Efter att ha mottagit en varning den 2 oktober 2017 sades arbetstagaren upp av det brittiska bolaget den 11 januari 2018.
- 5 Genom ansökan av den 9 maj 2018 väckte han talan vid Conseil de prud’hommes de Montpellier (Arbetsdomstolen i Montpellier) och yrkade, att bolagen Geos International Consulting Limited och Geos – som enligt arbetstagaren båda var hans arbetsgivare – skulle förpliktas att till honom solidariskt betala olika belopp i form av lagstadgad uppsägningsersättning, ersättning för uppsägningstiden och därmed sammanhängande semesterersättning, skadestånd för uppsägning utan saklig grund och illojalt fullgörande av anställningsavtalet samt att vid vite överlämna handlingarna om avtalets upphörande.
- 6 Genom dom av den 17 maj 2019 ogillade nämnda domstol den invändning om bristande behörighet som bolagen framställt, varvid det yrkades att brittiska domstolar i stället var behöriga, efter att ha förklarat att arbetstagarens yrkanden mot bolaget Geos kunde tas upp till sakprövning. Domstolen återförvisade även målet för prövning i sak.

- 7 Genom dom av den 18 december 2019 ändrade Cour d'appel de Montpellier (Appellationsdomstolen i Montpellier) den domen i dess helhet. Den fastställde, i ett nytt avgörande, att franska domstolar saknar territoriell behörighet att pröva tvisten och upplyste om att arbetstagaren kunde väcka talan på annat sätt.
- 8 Som skäl angav Appellationsdomstolen först att arbetstagaren från och med den 1 oktober 2016 hade anställts av bolaget Geos International Consulting Limited, London (Förenade kungariket), att bolaget Geos är moderbolag till det bolaget och att arbetstagaren fullgjort olika uppdrag uteslutande i Kabul. Domstolen slog därefter fast att arbetstagaren inte vanligtvis utförde sitt arbete i Frankrike eller från Frankrike, att den sista platsen där han utfört sitt arbete var Afghanistan och att det verksamhetsställe där han anställdes inte var beläget i Frankrike.
- 9 Arbetstagaren överklagade denna dom.
- 10 Bolagen yrkade att överklagandet skulle avslås och i andra hand att följande frågor skulle ställas till Europeiska unionens domstol:

”Ska artikel 4 i EU-förordning nr 1215-2012 av den 12 december 2012 tolkas så, att den gör det möjligt att en fransk arbetstagare, som är bunden av ett anställningsavtal med ett bolag med säte i en annan medlemsstat och som utför sitt arbete utanför Frankrike under detta bolags ledning, kan väcka talan vid fransk domstol mot moderbolaget med hemvist i Frankrike i en tvist om anställningsavtalet och då endast åberopa att detta moderbolag gemensamt med det förstnämnda bolaget är arbetsgivare, utan att behöva förebringa någon annan bevisning?

Eller ska EU-förordning nr 1215-2012 av den 12 december 2012 tolkas så, att arbetstagaren i ett sådant fall ska styrka ställningen som arbetsgivare, vilket är ett självständigt unionsrättsligt begrepp, för det bolag mot vilket det väckts talan vid fransk domstol?”

Prövning av överklagandet

Grunder

- 11 Arbetstagaren har överklagat domen i den del den slår fast att franska domstolar saknar territoriell behörighet att pröva tvisten och hänvisar honom till att väcka talan på annat sätt, mot bakgrund av följande omständigheter: ”Enligt artikel 4 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1215/2012 av den 12 december 2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område ska talan mot den som har hemvist i en medlemsstat väckas vid domstol i den medlemsstaten, oberoende av i vilken stat han eller hon är medborgare. Talan väcktes i förevarande mål mot SAS Geos, som har sitt säte i Frankrike. De franska domstolarna var således behöriga att pröva tvisten. Appellationsdomstolen har således åsidosatt artikel 4 i Europaparlamentets och

rådets förordning nr 1215/2012 av den 12 december 2012, eftersom den ändå fann att franska domstolar saknade territoriell behörighet.”

Bedömning av Cour de cassation

Huruvida överklagandet kan tas upp till sakprövning

- 12 [utelämnas]
- 13 [utelämnas]
- 14 [Utelämnas] [Den hänskjutande domstolen anser att grunderna kan tas upp till sakprövning]

Huruvida det som anförts är välgrundat

Unionsrätt

- 15 I artikel 2.1 i rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område angavs att om inte annat föreskrivs i denna förordning, ska talan mot den som har hemvist i en medlemsstat väckas vid domstol i den medlemsstaten, oberoende av i vilken stat han har medborgarskap.
- 16 Enligt artikel 6.1 i den förordningen kunde talan mot en person som har hemvist i en medlemsstat även väckas, om han var en av flera svarande, vid domstol där någon av svarandena hade hemvist, förutsatt att det fanns ett tillräckligt nära samband mellan käromålen för att en gemensam handläggning och dom ska vara påkallad för att undvika att oförenliga domar meddelas som en följd av att käromålen prövas i olika rättegångar.
- 17 I artikel 18.1 i förordningen föreskrevs att om talan avsåg anställningsavtal gällde i fråga om behörigheten, om inte annat följde av artikel 4 och artikel 5.5, bestämmelserna i avsnitt II i denna förordning.
- 18 Förordning nr 44/2001 har upphävts genom Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1215/2012 av den 12 december 2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område.
- 19 Enligt artikel 81 i sistnämnda förordning ska förordningen tillämpas från och med den 10 januari 2015, med undantag för artiklarna 75 och 76.
- 20 I artikel 4.1, som ingår i avsnitt 1 i kapitel II i förordning nr 1215/2012, anges att om inte annat föreskrivs i denna förordning, ska talan mot den som har hemvist i en medlemsstat väckas vid domstol i den medlemsstaten, oberoende av i vilken stat han eller hon har medborgarskap.

- 21 Enligt artikel 20.1 i denna förordning, som ingår i avsnitt 5 i kapitel II i samma förordning, gäller i fråga om behörigheten, om talan avser anställningsavtal, bestämmelserna i nämnda avsnitt om inte annat följer av artiklarna 6 och 7.5 samt, i de fall talan väckts mot en arbetsgivare, artikel 8.1.
- 22 Enligt artikel 8.1 i förordningen kan talan mot en person som har hemvist i en medlemsstat även väckas, om han var en av flera svarande, vid domstol där någon av svarandena har hemvist, förutsatt att det fanns ett tillräckligt nära samband mellan käromålen för att en gemensam handläggning och dom ska vara påkallad för att undvika att oförenliga domar meddelas som en följd av att käromålen prövas i olika rättegångar.

Frågor som är nödvändiga att besvara för att avgöra målet

- 23 Förutom att bestämmelserna i kapitel II, avsnitt 5, i förordning nr 1215/2012 utgör specialbestämmelser är de även uttömmande (EU-domstolens dom av den 14 september 2017, Nogueira m.fl., C-168/16 och C-169/16, 16, punkt 51, och dom av den 21 juni 2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, punkt 25).
- 24 Begreppet ”anställningsavtal” i den mening som avses i denna förordning förutsätter att arbetstagaren är underordnad arbetsgivaren. Det viktigaste kännetecknet för ett anställningsförhållande är att en person under en viss tid utför arbete åt en annan person under dennes ledning, i utbyte mot vilket denne har rätt till ersättning (EU-domstolens dom av den 25 februari 2021, Markt24, C-804/19, punkt 27).
- 25 Enligt praxis från Cour de cassation (Högsta domstolen) anses det att ett bolag som ingår i en koncern gemensamt är arbetsgivare till den personal som är anställd av en annan arbetsgivare om det föreligger ett förhållande med underordning eller om det, utöver den nödvändiga samordningen av de ekonomiska andelarna mellan de bolag som ingår i samma koncern och den ekonomiska dominans som denna tillhörighet kan ge upphov till föreligger en ständig inblandning i den arbetsgivarens ekonomiska och sociala förvaltning som leder till att sistnämnda bolag helt förlorar sin självständighet (Soc., 25 november 2020, 18–13.769 – offentlig).
- 26 Till följd av domen Glaxosmithkline och Laboratoires Glaxosmithkline (EU-domstolen, den 22 maj 2008, C-462/06) fann Cour de cassation (Högsta domstolen) att i en situation där det påstås att ett moderbolag med säte i Frankrike och ett dotterbolag som har sitt säte i en annan medlemsstat och som har anställt arbetstagaren gemensamt är arbetsgivare – kan franska domstolar aldrig anses behöriga att pröva den arbetstagarens yrkanden mot dotterbolaget med stöd av lagvalsregeln i artikel 6.1 i förordning nr 44/2001. Cour de cassation (Högsta domstolen) fann att denna behörighet skulle bedömas mot bakgrund av bestämmelserna i artikel 19 i denna förordning (Soc., 16 december 2008, överklagande nr 04-44.713, Bull. 2008, V, nr 248).

- 27 När det gäller förordning nr 44/2001 och eftersom en arbetstagare gjort gällande att han varit anställd av två arbetsgivare – både ett moderbolag med hemvist i Frankrike och dotterbolaget i en annan medlemsstat, som var det bolag som anställde arbetstagaren – har Cour de cassation (Högsta domstolen) även slagit fast att franska domstolar med stöd av artikel 2.1 i förordningen var behöriga att pröva arbetstagarens talan mot dessa bolag på grund av den ort där moderbolaget hade hemvist, utan att dessa domstolar först behövde pröva huruvida det förelåg ett direkt underordningsförhållande med moderbolaget (Soc., 28 januari 2015, överklagande nr 13-23.006, Bull. 2015, V, nr 17).
- 28 Cour de cassation (Högsta domstolen) fann att den omständigheten att de särskilda behörighetsreglerna för tvister om anställningsavtal i avsnitt 5 i kapitel II i förordningen i ett sådant fall utgör separata bestämmelser inte utgjorde hinder för att tillämpa den allmänna regeln om behörighet för domstolarna i den medlemsstat där svaranden har hemvist som föreskrivs i artikel 2.1 i förordning nr 44/2001.
- 29 Det följer nämligen av rättspraxis från Europeiska unionens domstol (EU-domstolen, i ovannämnda Glaxosmithkline och Laboratoires Glaxosmithkline), som rörde förordning nr 44/2001, att den domstol som är behörig att pröva talan mot det dotterbolag som är arbetsgivare inte på grundval av att det rör sig om två arbetsgivare för samma arbetstagare kan pröva en talan som väckts mot moderbolag med säte i en annan medlemsstat, eftersom den särskilda behörighetsregeln i artikel 6.1 i förordning nr 44/2001 inte kan tillämpas på en tvist som omfattas av del 5 i kapitel II i denna förordning, avseende behörighetsreglerna som är tillämpliga gällande anställningsavtal.
- 30 Eftersom den situationen där flera företag gemensamt är arbetsgivare enligt fransk rättspraxis inte begränsas till att det föreligger en direkt underordning mellan moderbolaget och arbetstagaren som är anställd i dotterbolaget, utan även avser de situationer som beskrivs i punkt 25 ovan, var tillämpningen av den allmänna behörighetsregeln i artikel 2.1 i förordning nr 44/2001 den enda möjligheten, i avsaknad av en tillämpning av regeln om nära samband i artikel 6.1 i denna förordning, att avgöra vilken domstol som är behörig att pröva en talan från en arbetstagare i vilken denne gjorde gällande att två bolag, i strukturellt eller kollektivt hänseende, var arbetsgivare.
- 31 I förordning nr 1215/2012 föreskrivs hädanefter, i artiklarna 20.1 och 8.1 att talan – i de fall en talan väcks mot en arbetsgivare – mot en person som har hemvist i en medlemsstat även kan väckas, om han var en av flera svarande, vid domstol där någon av svarandena har hemvist, förutsatt att det finns ett tillräckligt nära samband mellan käromålen för att en gemensam handläggning och dom ska vara påkallad för att undvika att oförenliga domar meddelas som en följd av att käromålen prövas i olika rättegångar.
- 32 Mot bakgrund av de nya bestämmelserna, enligt vilka det är möjligt för arbetstagaren att, i en situation där det påstås att två företag gemensamt är arbetsgivare till arbetstagaren och kriterierna för nära samband är uppfyllda, väcka

talans vid domstolarna i den medlemsstat där den andra arbetsgivaren har sin hemvist, vill Cour de cassation (Högsta domstolen) få klarhet kring sambandet mellan den allmänna behörighetsregeln i artikel 4.1 i förordning nr 1215/2012 och avsnitt 5 i kapitel 11 i den förordningen.

- 33 Frågan uppkommer således huruvida artiklarna 4.1 och 20.1 i nämnda förordning ska tolkas så på så sätt, för det fall det angående ett bolag med hemvist i en medlemsstat, mot vilket en arbetstagare väckt talan vid en domstol i denna medlemsstat, görs gällande att denna arbetstagare, som anställts av ett annat bolag, befinner sig i en situation där två bolag gemensamt är arbetsgivare, denna domstol inte är skyldig att inledningsvis pröva om det föreligger en situation med två arbetsgivare för samma arbetstagare för att sedan kunna fastställa om den är behörig att pröva de yrkanden som framställts mot de båda bolagen.
- 34 Frågan uppkommer även huruvida den omständigheten att de särskilda behörighetsreglerna vid tvister om anställningsavtal utgör separata bestämmelser inte i ett sådant fall utgör hinder för tillämpningen av artikel 4.1 i den förordningen.

Av dessa skäl beslutar Cour de cassation följande:

Cour de cassation hänskjuter följande frågor till Europeiska unionens domstol:

1. Ska artiklarna 4.1 och 20.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1215/2012 av den 12 december 2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område tolkas på så sätt att, för det fall det angående ett bolag med hemvist i en medlemsstat, mot vilket en arbetstagare väckt talan vid en domstol i denna medlemsstat, görs gällande att denna arbetstagare, som anställts av ett annat bolag, befinner sig i en situation där två bolag gemensamt är arbetsgivare, denna domstol inte är skyldig att inledningsvis pröva om det föreligger en situation med två arbetsgivare för samma arbetstagare för att sedan kunna fastställa om den är behörig att pröva de yrkanden som framställts mot de båda bolagen?
2. Ska samma artiklar tolkas så, att den omständigheten att de särskilda behörighetsreglerna vid tvister om anställningsavtal utgör separata bestämmelser i ett sådant fall inte utgör hinder för tillämpningen av den allmänna regeln om behörighet för domstolarna i den medlemsstat där svaranden har hemvist som föreskrivs i artikel 4.1 i förordning nr 1215/2012?

[utelämnas]

[Utelämnas] [Vilandeförklaring av målet och nationella processuella omständigheter]