

ERHVERVSJURA

Arbejdsgiveren er den, som kan hyre og fyre og betaler lønnen

Udøver en international transportvirksomhed den faktiske ledelsesbeføjelse, bærer den chaufførens lønomkostninger, og har den ret til at foretage afskedigelser, så kan den betragtes som arbejdsgiver.



HANS SØNDERBY CHRISTENSEN
advokat,
specialiseret i EU-ret
finans@finans.dk



PATRICK GOERGEN
advokat,
specialiseret i EU-ret
finans@finans.dk

EU-Domstolen fastslår i en dom fra den 16. juli 2020, at den virksomhed, med hvem internationale lastbilchauffører indgår ansættelseskontrakter med, ikke nødvendigvis skal betragtes som deres respektive arbejdsgiver.

Foruden de formelle oplysninger som ansættelseskontrakten indeholder, skal der yderligere tages hensyn til den måde, hvorpå de forpligtelser, der påhviler både den pågældende arbejdstager og den pågældende virksomhed i praksis, udføres i forbindelse med kontraktens gennemførelse.

For at identificere arbejdsgiveren skal det derfor fastlægges, hvilken virksomhed der har de faktiske beføjelser overfor arbejdstageren, hvem de tilknyttede lønomkostninger påhviler, og hvem der besidder den faktiske ret til at afskedige arbejdstageren.

Sagen omhandlede en cypriotisk virksomhed, AFMB Ltd, der indgik "flådestyringsaftaler" med transportvirksomheder i Nederlandene. Virksomheden indgik ligeledes i forskellige perioder mellem den 1. oktober 2011 og den 26. maj 2015 ansættelseskontrakter med flere internationale lastbilchauffører, der ligeledes havde hjemme i Holland. Heraf fulgte, at de var underlagt ledelsesbeføjelser fra de forskellige transportvirksomheder. Både chaufførerne og AFMB Ltd. mente, at sidstnævnte var deres retmæssige arbejdsgiver, eftersom det var det, der formelt fremgik af kontrakterne.

Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank

(bestyrelsen for den sociale sikring, Holland), udpegede derimod de nederlandske transportvirksomheder som deres respektive arbejdsgiver, og sagen endte derfor ved den nationale ret i Holland, hvor Centrale Raad van Beroep (appeldomstolen) i sager vedrørende social sikring og tjenestemænd, (Holland) besluttede at udsætte sagen med henblik på forelæggelse af spørgsmål for EU-Domstolen. Retten fremhævede, at hvem der kunne betragtes som arbejdsgiver var af afgørende betydning for at kunne fastlægge, hvilken national lovgivning om social sikring, der finder anvendelse - den hollandske eller cypriotiske. Det spørgsmål blev forelagt EU-Domstolen.

Spørgsmålet vedrørte lastbilchaufførers retsstilling med afsæt i EU-direktiv nr. 1408/71 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet, og forordning nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger.

Ifølge disse fælles EU-regler om social sikring er personer, der har beskæftigelse i to eller flere medlemsstater, uden at være overvejende beskæftiget i den med-

lemsstat, hvor de er bosat, underlagt lovgivningen i den medlemsstat, hvor arbejdsgiveren har sit hjemsted eller sit forretningssted.

Retten ønskede klarlagt, om henholdsvis transportvirksomhederne eller AFMB Ltd., efter en fortolkning af førnævnte EU-regler, skulle betragtes som chaufførernes arbejdsgiver.

Helt konkret ville man gerne vide, om det var den transportvirksomhed, som chaufførerne skal stå til faktisk rådighed for, som udøver den faktiske ledelsesbeføjelse over for chaufførerne, og bærer de faktiske lønomkostninger, der skulle anses som arbejdsgiver.

Hvis ikke, så om det var den virksomhed, som har indgået arbejdsaftale med chaufførerne, og som ifølge aftale med den nævnte transportvirksomhed udbetalte løn til chaufførerne og betalte bidrag heraf i den medlemsstat, hvor denne virksomhed har hjemsted, og ikke i den medlemsstat hvor transportvirksomheden har hjemsted.

EU-Domstolen bemærkede indledningsvis, at en fortolkning af begrebet "personale" og begrebet "arbejdsgiver", som omhandlet i EU-reglerne, har en afgørende betydning for at kunne fastlægge, hvilken national lov-

givning om social sikring der finder anvendelse på lastbilchaufførerne. Generaladvokaten anførte, at begrebet "arbejdsgiver" udgør tilknytningsmomentet for anvendelsen af den lovvalgsregel, der har til formål at udpege én stats lovgivning på sikringsområdet som gældende ret.

Da reglerne ikke indeholder nogen henvisning til hverken national lovgivning eller praksis, følger det af Domstolens helt faste praksis, at EU-bestemmelsen skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning i hele den Europæiske Union. Domstolens fortolkningsstil inddrager både EU-reglens formål og den kontekst som den indgår i.

I mangel af en fast EU-definition skal der således tages hensyn til begrebernes normale betydning i sædvanlig sprogbrug for tilsvarende begreber som "personale" og "arbejdsgiver". Domstolen inddrog den objektive situation, som den berørte arbejdstager befinder sig i, og samtlige omstændigheder omkring selve beskæftigelsen. Selvom en ansættelseskontrakt her kan indikere, at der forligger et underordningsforhold, er det ikke nødvendigvis den som kontrakten udpeger, som er arbejdsgiver. Afgø-

”

Retten ønskede klarlagt, om henholdsvis transportvirksomhederne eller AFMB Ltd., efter en fortolkning af førnævnte EU-regler, skulle betragtes som chaufførernes arbejdsgiver.

rende er tillige de forpligtelser som i praksis består mellem arbejdstager og arbejdsplads. Helt konkret har det væsentlig betydning, hvem arbejdstageren er underlagt, hvem der bærer lønomkostningerne, og hvem der har retten til at afskedige den pågældende arbejdstager.

En sådan fortolkning understøttes af de formål, som EU-reglerne forfølger. Disse skal koordinere de enkelte medlemsstaters nationale sociale sikringsordninger for at sikre en effektiv udøvelse af den frie bevægelighed for

arbejdstagere. En fortolkning, som alene fandt støtte i formelle betragtninger, såsom en ansættelseskontrakt, ville muliggøre, at virksomheder kunne flytte til det sted, som skal lægges til grund for valg af national lovgivning. Herved risikeres formålet, som EU-reglerne forfølger, at blive bragt i fare.

Domstolens konklusion blev på denne baggrund, at chaufførerne findes at have været tilknyttet transportvirksomhedernes personale i de respektive perioder. Da virksomhederne havde til huse i Holland, var det derfor den nederlandske lovgivning om social sikring, der mentes at finde anvendelse - dog var det op til den forelæggende ret at efterprøve beviserne i sagen.

Begrundelsen herfor var i sin helhed, at transportvirksomhederne selv have udpeget de chauffører, som de havde interesse i at benytte, inden AFMB Ltd. indgik kontrakter med dem. En del af chaufførerne var endda forud for kontraktindgåelsen allerede ansat ved disse. Transportvirksomhederne var tilmed ansvarlige for chaufførerne, således at de udøvede deres arbejde for virksomhedernes regning og risiko. Ydermere fremstod det for Domstolen således, at virksomhederne i realiteten rådede over den faktiske afskedigelsesbeføjelse af chaufførerne, ligesom man betalte dem ved hjælp af provision udbetalt til AFMB Ltd.

Dermed er det ikke afgørende for fastlæggelsen af arbejdsgiveren, hvem der formelt fremgår som arbejdsgiver af en ansættelseskontrakt - i hvert fald ikke, hvis man er lastbilchauffør inden for international landevejstransport. Det afgørende herfor er, hvem der har den faktiske ledelsesbeføjelse, bærer lønomkostningerne, og besidder retten til at afskedige personalet.



I en nyere dom har EU-Domstolen fastslået, at det ikke nødvendigvis er den virksomhed, der har indgået en ansættelseskontrakt, der også fremgår som arbejdsgiver i praksis og dermed har ret til at fyre. Foto: Mikkel Berg Pedersen

Denne artikel om aktuel EU-ret, som bringes i Jyllands-Posten, udarbejdes af advokaterne Hans Sønderby Christensen (H), Sønderby Legal samt advokat Patrick Goergen, begge specialiserede inden for området.