

## De virtuele werknemer – het gewoonlijk werkland bij plaatsonafhankelijk werk

Mr. B.C.L. Kanen, datum 05-07-2021

**Datum**

05-07-2021

**Auteur**

Mr. B.C.L. Kanen<sup>[1]</sup>

**Folio weergave**

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

**JCDI**

JCDI:ADS276089:1

**Vakgebied(en)**

Arbeidsrecht / Europees arbeidsrecht

Arbeidsrecht / Algemeen

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

**Wetgeving**

art. 8 Rome I; art. 20-23 Verordening (EU) 1215/2012; art. 25-26 Verordening (EU) 1215/2012

Vanwege COVID-19 zal 'remote working' een vlucht krijgen. Vaak zal dat een combinatie zijn van kantoor- en thuiswerk, maar het zal ook voorkomen dat werknemers volledig vanuit huis of elders werkzaam zullen zijn. Ook het wetsvoorstel 'Werken waar je wilt' faciliteert deze trend. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen, introduceert dat immers een thuiswerkrecht, tenzij de werkgever zwaarwegende redenen heeft de verandering van arbeidsplaats te weigeren. In het FD van 11 januari 2021 werden terecht de gevolgen voor fiscaliteit en sociale zekerheid gesignaleerd van thuiswerken in het buitenland. Het zal echter ook vergaande gevolgen hebben voor het arbeidsrecht omdat het 'gewoonlijk werkland' kan veranderen. Rechtvaardigt dit een genuanceerder toepassing van het Rome I-verdrag op basis waarvan het toepasselijke recht moet worden vastgesteld of moet het wetsvoorstel beperkt worden tot een thuiswerkrecht in Nederland? Een denkoefening.

### 1. Wetsvoorstel werken waar je wilt – fiscale en sociaalverzekeringsrechtelijke implicaties in het kort

Het 'wetsvoorstel Werken waar je wilt' (hierna het wetsvoorstel) wijzigt de Wet flexibel werken (Wfw) en creëert – ondanks kritiek van de Raad van State<sup>[2]</sup> – een recht voor werknemers om structureel thuis of op een (andere) werklocatie van de werkgever te werken, zelfs als dat in een ander EU-land is. Wel wordt de arbeidsplaatskeuze beperkt. Een werkgever hoeft het verzoek niet in te willigen wanneer de door de werknemer verzochte arbeidsplaats een locatie is die buiten de EU ligt en/of niet het woonadres van de werknemer of een werklocatie van de werkgever betreft.

Omdat het mede het zwaarwegende belang inkleurt, benoem ik kort de fiscale en sociaalverzekeringsrechtelijke implicaties. Anders dan bij de tijdelijke coronaregels voor grenswerkers,<sup>[3]</sup> zal bij een structurele verhuizing van werknemers een ander sociaalzekerheidsstelsel gaan gelden. Op basis van Europees recht valt een werknemer volledig onder het stelsel van het woonland als zij of hij ten minste 25% in het woonland werkt. Aansluiting bij een buitenlands sociaalzekerheidsstelsel betekent dat de werkgever in dat land een (schaduw)payroll moet bijhouden met de nodige kosten van dien.

Fiscaal wordt loon in Nederland belast tenzij de 183-dagenregel van toepassing is. Doorslaggevend hierbij is waar de werknemer fysiek verblijft (waar hij in fiscale termen 'fiscaal inwoner' is). Bij een structurele verhuizing naar het buitenland zal het loon niet langer in Nederland belast zijn. Maar het fiscale risico voor bedrijven op een 'vaste inrichting' ('permanent establishment') is zo mogelijk nog een belangrijkere reden voor werkgevers om werken in een ander land niet toe te staan. Een vaste inrichting kan in dat land leiden tot bijvoorbeeld winstbelasting, loonbelasting, complianceverplichtingen en tot een vpb- en/of btw-plicht. Al met al een fikse lastenverzwaring. Gelet op de fiscale aard zal ik hierop in dit artikel echter niet nader ingaan.

Als indicatie van de mogelijke gevolgen voor werkgevers op fiscaal en sociaalverzekeringsrechtelijk vlak, volgt hieronder een grove vergelijking tussen Nederland en Frankrijk op basis van een fictief salaris en de aanname dat de werknemer 100% in Nederland respectievelijk Frankrijk verblijft en werkt. De administratiekosten om een schaduwpayroll te draaien, alsook het risico op een 'permanent establishment', blijven hierbij buiten beschouwing.

In EUR	Nederland	Frankrijk
Bruto salaris	80.000	80.000
Belasting werkgever	0	1.704
Lasten sociale zekerheid werkgever	10.840	35.859
Totale werkgeverslasten	10.840	37.563
Totale kosten werkgever incl. salaris	90.840	117.563

De kosten voor de werkgever zijn in Frankrijk dus zo'n 30% hoger. Overigens zijn er ook landen denkbaar waar de kosten voor de werkgever uiteindelijk lager liggen dan in Nederland, maar dan houdt de werkgever nog steeds de extra kosten voor het opzetten en draaien van de schaduwpayroll.

Het feit dat (gedeeltelijk) thuiswerken gevolgen heeft voor belastingen en sociale voorzieningen leidt er volgens de initiatiefnemers van het wetsvoorstel echter "*niet per definitie*" toe dat een zwaarwegend bedrijfsbelang aanwezig is op basis waarvan het verzoek van een werknemer om thuis te werken in een ander EU-land dan waar de werkgever is gevestigd, kan worden afgewezen.<sup>[4]</sup> Echter, als het leidt tot *disproportioneel* hoge kosten voor de werkgever kan deze een beroep doen op zwaarwegende bedrijfsbelangen. Dit hangt af van de omstandigheden van het specifieke geval, maar is geen sinecure zo volgt uit rechtspraak.<sup>[5]</sup> De wetgever heeft nou eenmaal onderkend dat in veel gevallen redelijkerwijs van een werkgever kan worden verwacht dat hij binnen hetgeen voor hem haalbaar is, investeringen of een organisatorische aanpassing pleegt in zijn bedrijfsvoering.<sup>[6]</sup>

## 2. Wetsvoorstel Werken waar je wilt - Gevolgen voor arbeidsrecht

Opvallend is dat in het wetsvoorstel niet of nauwelijks gerept wordt over de gevolgen voor het toepasselijke arbeidsrecht en de vraag of wijziging daarvan een zwaarwegende reden voor afwijzing van een verzoek kan zijn. Gelet op de Rome I-verordening<sup>[7]</sup> is de kans namelijk groot dat het arbeidsrecht van het nieuwe werkland (tevens woonland) van toepassing wordt, althans de dwingendrechtelijke bepalingen daarvan.

### 2.1 Rome I (en de EEX-verordening)

Het wetsvoorstel is beperkt tot arbeidsplaatsen binnen de EU. Daarom zal een rechter van een EU-lidstaat bevoegd zijn van een geschil kennis te nemen.<sup>[8]</sup> Deze zal Rome I moeten toepassen. Hoewel partijen vrij zijn een rechtskeuze te maken in de arbeidsovereenkomst, is een werknemer op basis van Rome I nooit verstoken van (gunstiger) dwingend recht dat van toepassing zou zijn geweest als partijen geen rechtskeuze hadden gemaakt; het zogeheten 'objectief toepasselijke recht'. Er moeten feitelijk drie stappen worden doorlopen: (i) het vaststellen van het objectief toepasselijke recht, (ii) het vaststellen welke onderdelen daarvan dwingend recht betreft en (iii) het niveau van bescherming dat deze regels de werknemer biedt, moet worden vergeleken met het beschermingsniveau dat wordt geboden door het door partijen gekozen recht ('*gap analysis*').<sup>[9]</sup> Zonder rechtskeuze geldt het objectief toepasselijke recht zelfs volledig.

Het objectief toepasselijke recht wordt volgens een vast stramien bepaald. Niet doorslaggevend is welk land de werknemer de meeste bescherming biedt. Het is de bedoeling daadwerkelijk aan te sluiten bij het land waar het zwaartepunt van de activiteiten ligt.<sup>[10]</sup> Volgens dit stramien is het objectief toepasselijke recht:

1. dat van het land waar of van waaruit de arbeid gewoonlijk wordt verricht;
2. als dat gewoontelijke werkland niet te bepalen is, dat van het land waar de werkgever die de werknemer in dienst heeft genomen is gevestigd.
3. Het voorgaande moet echter buiten beschouwing worden gelaten als uit de omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer verbonden is met een ander land (de 'exceptieclausule'). In dat geval is het recht van dat land het objectief toepasselijke recht van toepassing.<sup>[11]</sup>

Als de arbeidsplaats structureel verschuift naar een ander (EU-)land, wijzigt het gewoonlijk werkland en dus ook al snel het objectief toepasselijke recht (en overigens ook de rechtsmacht<sup>[12]</sup>). Als geen rechtskeuze is gemaakt voor Nederlands recht, raakt Nederlands recht volledig uit beeld. Er kan dan ook geen beroep meer gedaan worden op de herzieningsmogelijkheid uit de Wet flexibel werken omdat die wet niet van toepassing is; iets wat de initiatiefnemers niet lijken te realiseren omdat volgens hen die mogelijkheid nog wel openstaat.<sup>[13]</sup> Hun conclusie is enkel juist als Nederlands recht van toepassing blijft.

Ook met een rechtskeuze voor Nederlands recht wordt het complex. Dan geldt (i) Nederlands recht op basis van de rechtskeuze en gelden (ii) dwingendrechtelijke bepalingen van het gewoonlijk werkland of het land met de nauwere band voor zover die gunstiger voor werknemer zijn. Denk daarbij aan het mogelijk van toepassing worden van sectorale, buitenlandse, cao's en andere regelgeving rond ziekte, detachering (zoals in België) en concurrentiebedingen. En hoe moeten re-integratie-inspanningen tijdens ziekte in een ander land worden vormgegeven als de Nederlandse regels van toepassing zijn op basis van de rechtskeuze?

De werkgever moet een gap analysis maken. Dat is ingewikkeld, maar zeker veel gevraagd als de werknemer het initiatief heeft genomen vanuit het buitenland te gaan werken. Hierdoor rijst de vraag of Rome I ruimte biedt om tot de conclusie te komen dat Nederlands recht van toepassing blijft, als het gewoonlijk werkland wijzigt (enkel) op initiatief van de werknemer.

## 2.2 Rome I nader bekeken

Rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie laat zien dat het gewoonlijk werkland ruim moet worden uitgelegd en rekening moet worden gehouden “*met alle elementen die de werkzaamheid van de werknemer kenmerken.*”<sup>[14]</sup> Bij situaties waarin *volledig* wordt thuisgewerkt (of op een andere werklocatie van de werkgever) in een ander Europees land dan Nederland, is duidelijk dat dit land ook het gewoonlijk werkland zal zijn. Als in meerdere landen gewerkt wordt, omdat bijvoorbeeld volgens een hybride model wordt gewerkt, volgt uit rechtspraak dat het noodzakelijk kan zijn breder te kijken naar *van waaruit* gewerkt wordt. Met de kanttekening dat de Europese rechtspraak tot dusver alleen betrekking heeft op de vervoerssector, wordt daarbij nagegaan:

- in welk land zich de plaats bevindt van waaruit de werknemer:
  - zijn opdrachten verricht;
  - instructies ontvangt;
  - zijn werk organiseert;
- waar zich de arbeidsinstrumenten bevinden;
- in welke plaatsen het vervoer hoofdzakelijk wordt verricht;
- in welke plaatsen de goederen worden gelost; en
- naar welke plaats de werknemer na zijn opdrachten terugkeert.<sup>[15]</sup>

Het gewoonlijk werkland kan opzij worden gezet als er een nauwere band bestaat met een ander land. Tussen die twee bestaat, anders dan tussen het gewoonlijk werkland en de vestigingsplaats van de werkgever, geen rangorde. Het gaat om het recht van het land waarmee de arbeidsovereenkomst het nauwst verbonden is, niet zozeer waar de werknemer de meeste bescherming geniet.<sup>[16]</sup> Even concludeert dat de veronderstelling is dat de werknemer is gebaat bij aansluiting van het land met de ‘nauwere banden’, niet zozeer bij toepassing van het recht van het ‘gewoonlijk werkland’. Meestal valt dit samen, maar niet altijd.<sup>[17]</sup> Tegelijkertijd is Even terughoudend, omdat een al te snelle overstap naar de exceptieclausule de rechtszekerheid in gevaar zou kunnen brengen. Er moet sprake zijn van een bijzondere situatie, waarbij Even verwijst naar schijnconstructies. In dat geval is de binding met het door die schijnconstructie aangewezen land minimaal en is er aanleiding over te stappen naar de exceptieclausule.<sup>[18]</sup>

Of de exceptieclausule van toepassing is, is een holistische weging van omstandigheden, waarbij niet het *aantal* factoren dat naar een ander land wijst, maar het *belang* daarvan doorslaggevend is.<sup>[19]</sup> Belangrijke factoren zijn waar de werknemer belastingen op inkomsten *uit arbeid* betaalt en waar hij is aangesloten bij de sociale zekerheid en de verschillende pensioen-, ziektekostenverzekerings- en invaliditeitsregelingen. Bovendien zijn de criteria voor het vaststellen van het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden van belang.<sup>[20]</sup> A-G Wahl specificeert dit en verwijst daarbij in het bijzonder naar het ‘type overeenkomst’ of de ‘nationale schaal’ die de basis vormen voor het loon en andere arbeidsvoorwaarden. Ook het gebruik is relevant. Als nettoloonafspraken worden gemaakt, is dat een indicatie voor het recht van een ander land dan Nederland, omdat dergelijke afspraken hier niet gebruikelijk zijn.<sup>[21]</sup>

Toepassing van de bestaande rechtspraak op een grensoverschrijdend verzoek tot wijziging van de werkplek leidt dan snel tot een wijziging van het gewoonlijk werkland met als gevolg dat in ieder geval de dwingendrechtelijke bepalingen van dat (nieuwe) werkland op de arbeidsovereenkomst van toepassing worden. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen, komt het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht binnen de invloedssfeer van de werknemer te liggen. Een rechtskeuze voor Nederlands recht helpt de werkgever niet, want het dwingende recht van het objectief toepasselijke recht wordt daarmee niet uitgesloten. Hooguit kan een hybride constructie zo worden geconstrueerd dat het zwaartepunt in Nederland zal blijven liggen, maar met de nieuwe wetgeving zal de werkgever zo’n constructie ook maar lastig kunnen afdwingen.

Hoewel de tijd rijp is voor thuiswerken, is de regelgeving nog niet toegerust op een *grensoverschrijdend* thuiswerkrecht zoals in het wetsvoorstel is opgenomen. Werkgevers zullen met extra kosten en complexe juridische vraagstukken worden geconfronteerd. Ook zullen zij veel tijd en geld moeten investeren in een gap-analysis teneinde Rome I correct te kunnen naleven.

Er is één creatieve uitspraak waarbij de rechter een poging deed om tot een passende oplossing voor de werkgever te komen. In 2016 – dus ruim vóór corona – heeft de rechtbank Den Haag namelijk een creatieve uitleg gegeven aan het begrip ‘*gewoonlijk werkland*’. In die zaak werd vastgesteld dat de werknemer, hoewel veelal thuiswerkend in het buitenland, de facto wel in Nederland werkzaam was omdat hij in de digitale omgeving van zijn Nederlandse werkgever werkzaam was. Het op afstand (plaatsonafhankelijk) werken met een elektronische verbinding met het kantoor van de werkgever in

Nederland moest worden gelijkgesteld met het werken op dat kantoor.<sup>[22]</sup> Kortom, niet zozeer de *fysieke* verblijfplaats was doorslaggevend maar de *digitale* verblijfplaats van de werknemer en de vestigingsplaats van de werkgever.

Hoewel ik de uitspraak, zeker in de huidige trend van plaatsonafhankelijk werken, begrijpelijk en elegant vind, betwijfel ik of deze strookt met Rome I dat met het oog op rechtszekerheid volgens het Europese Hof van Justitie strak moet worden gevolgd. In het arrest *Nogueira e.a./Ryanair* betoogde Ryanair dat het bij de bepaling van het gewoontelijke werkland gaat om de plaats waar de *werkgever* zich bevindt wanneer hij instructies verstuurt en het werk van zijn werknemers organiseert. Deze omkering van het perspectief werd (door de A-G en impliciet door het HvJ) afgewezen.<sup>[23]</sup> Enerzijds omdat rechtspraak expliciet verwijst naar de plaats waar de *werknemer* instructies ontvangt en zijn werk organiseert en niet andersom (werknemersperspectief is dus leidend). Anderzijds gaat die omkering in tegen de doelstelling van werknemersbescherming. Werknemers zouden door deze omkering immers worden blootgesteld aan een risico van forumshopping door de werkgever, doordat deze de plaats van waaruit hij instructies stuurt en het werk van zijn werknemers organiseert zodanig kiest dat het gewenste recht als objectief toepasselijk recht wordt aangewezen. Ik realiseer mij dat het in dit arrest ging om rechtsmacht (de EEX-verordening), maar het begrip 'gewoontelijk werkland' is ook daarbij van belang. Het Europese Hof van Justitie overwoog expliciet dat de rechtspraak over het gewoontelijk werkland in het kader van Rome I ook betrokken moet worden bij de uitlegging van dat begrip in het kader van de EEX-verordening.<sup>[24]</sup> Met andere woorden: het gewoontelijk werkland moet op dezelfde wijze worden geïnterpreteerd, of het nu in de context is van Rome I of de EEX-verordening.<sup>[25]</sup>

De exceptie van de nauwere band lijkt werkgevers evenmin een oplossing te bieden. Zoals gezegd, zal het land waar de werknemer belasting op arbeid betaalt en sociaal verzekerd is, bij een verzoek om thuis te werken of op een bedrijfslocatie in het woonland ook veranderen naar het woonland. Het wordt daarmee vrijwel onmogelijk een nauwere band met Nederland aan te tonen. Dat geldt temeer als A-G Wahl gelijk heeft dat "de omstandigheden dat de contractpartijen de overeenkomst in een bepaald land hebben gesloten, een bepaalde nationaliteit hebben of ervoor hebben gekozen in een bepaald land te wonen (onderstreping BK), minder belangrijke criteria zijn." Kortom, het feit dat de werknemer feitelijk eenzijdig een wijziging van het werkland kan afdwingen, legt vermoedelijk onvoldoende gewicht in de schaal om tot een nauwere band met Nederland te concluderen.

Ik plaats daarbij nog wel een kanttekening. Als er, zoals A-G Wahl stelt, minder waarde gehecht moet worden aan het feit dat er een keuze voor een bepaald land is gemaakt, zou het dan niet consequent zijn om ook minder waarde te hechten aan het land waar de werknemer belasting op arbeid betaalt en sociaal verzekerd is als dat een *direct gevolg is* van die keuze? Als die redenering zou opgaan, zou het dan dus vooral aankomen op de overige omstandigheden, die niet beïnvloed worden door die keuze, om te beoordelen of er een nauwere band met Nederland bestaat, zoals wellicht de overeenkomst of nationale schaal aan de hand waarvan het loon en de andere arbeidsvoorwaarden zijn vastgesteld? Het blijft echter een mager verhaal om volledig bij Nederlands recht uit te komen.

### 3. Conclusie: parlement aan zet

Hoewel de Europese wetgever forumshopping door de werkgever wilde voorkomen, komt het objectief toepasselijk recht onder het wetsvoorstel juist in belangrijke mate binnen de invloedssfeer van de werknemer te liggen. 'Cherry picking' ligt op de loer. Alleen zwaarwegende redenen kunnen dit voorkomen, maar die worden niet snel aangenomen. Er zijn natuurlijk wel redenen om het verzoek af te wijzen, met name de extra complexiteit en afhankelijk van het betrokken land de kosten als gevolg van het wijzigen van het fiscale en socialezekerheidsstelsel. Echter, de vraag is of dit zwaarwegend genoeg is, omdat de initiatiefnemers dit al onderkend hebben en hebben willen compenseren door de beperking in arbeidsplaatskeuze. Zij menen dat op die manier nog steeds voldoende ruimte aan de werknemer wordt geboden om een keuze te maken ten aanzien van de werkplek, terwijl ook wordt tegemoetgekomen aan de werkgevers die worden geconfronteerd met hoge kosten wanneer werknemers overal in de wereld zouden gaan werken.<sup>[26]</sup> Bovendien is in de aangepaste memorie van toelichting juist benadrukt dat de lastenverzwaring voor werkgevers ten aanzien van belastingen en sociale zekerheid niet per se voldoende is voor een zwaarwegende reden op basis waarvan werkgevers een thuiswerkverzoek kunnen weigeren.

Een recht om elders in de EU te gaan werken, heeft – zolang belastingen op arbeid, sociale zekerheid en het arbeidsrecht niet op Europees niveau zijn georganiseerd – mijns inziens te verstrekkende gevolgen voor werkgevers. Bovendien is in de wetsgeschiedenis geen aandacht besteed aan de gap-analysis die werkgevers zullen moeten maken op basis van Rome I, wat op zichzelf al een aanzienlijke lastenverzwaring is.

Een gedachte zou kunnen zijn het thuiswerkrecht voorlopig beperkt te houden tot onze landsgrenzen of tot België en Duitsland als de tijdelijke afspraken met die landen over grensarbeiders een structureel karakter zouden krijgen. De vraag die opkomt is hoe dit zich verhoudt tot het recht op vrij verkeer van werknemers. Een antwoord daarop valt buiten het bestek van dit artikel, maar waar het in hoofdzaak om gaat, is of migrerende werknemers *in Nederland* op gelijke wijze werkzaam kunnen zijn als nationale werknemers; gelijke behandeling ongeacht nationaliteit. Een beperking tot de landsgrenzen (of België en Duitsland) geldt voor *iedere* werknemer, ongeacht nationaliteit en lijkt dus mogelijk te zijn. Bovendien moet de migrerende werknemer de nationale arbeidsmarkt nemen zoals die is.<sup>[27]</sup> Daarnaast is pas sprake van een belemmering als

de *toegang tot arbeidsmarkt* in het geding is.<sup>[28]</sup> Maar is dat het geval bij een thuiswerkrecht? Werknemers blijven feitelijk werkzaam op de Nederlandse arbeidsmarkt, zij het vanuit het buitenland.

Hoe dan ook, het zou goed zijn als de initiatiefnemers de suggestie van verschillende fracties ter harte nemen door het Adviescollege toetsing regeldruk om advies te vragen en de lastenverzwaring te laten valideren door onafhankelijk onderzoek en daarbij ook het vrije verkeer van werknemers mee te nemen. Wellicht is de conclusie dan dezelfde als bij de invoering eind jaren 90 van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA), namelijk dat verzoeken van werknemers in het buitenland in vrijwel alle gevallen afgewezen zouden moeten worden vanwege lasten van financiële en organisatorische aard.<sup>[29]</sup>

Voetnoten

[1]

Boudewijn Kanen is founding partner bij arbeidsrechtkantoor Liber Dock en adviseert regelmatig internationale bedrijven over arbeidsrecht, medezeggenschap en pensioen.

[2]

[Kamerstukken II 2020/2021, 35 714, nr. 4](#), p. 1. De Raad van State meent onder meer dat de werkgever verantwoordelijk is voor de inrichting van het werk.

[3]

Overeenkomst tussen de bevoegde autoriteiten van Nederland en België respectievelijk Duitsland met betrekking tot de situatie van de grensarbeiders in de context van de COVID-19-gezondheids crisis, *Stcr.* 2020, 25956 respectievelijk *Stcr.* 2020, 21381 en laatstelijk verlengd per *Stcr.* 2021, 34005 respectievelijk *Stcr.* 2021, 34076.

[4]

[Kamerstukken II 2020/2021, 35 714, nr. 6](#), p. 9.

[5]

Hof Arnhem 10 december 2002, *JAR* 2003/70, m.nt. Vegter.

[6]

[Kamerstukken II 1998/1999, 26 358, nr. 5](#), p. 28.

[7]

Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I), *PbEU* 2008, L 177.

[8]

De EEX-verordening dat rechtsmacht (Verordening (EU) nr. 1215/2012 van de Raad van 12 december 2012 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken, *PbEU* 2012, L 351/1-32) bepaalt dat een werkgever de werknemer moet dagen voor het gerecht van de woonplaats van de werknemer. Andersom heeft de werknemer de keuze tussen het gerecht van de vestigingsplaats van de werkgever of dat van het gewoonlijke werkland. Dat zal in de door het wetsvoorstel beoogde situaties leiden tot een gerecht binnen de EU.

[9]

Conclusie A-G Campos Sanchez-Bordona van 21 april 2021 bij zaken C-152/20 en C-218/20, ECLI:EU:C:2021:323, punt 44.

[10]

HvJ EU 12 september 2013, zaak C-64/12 (*Schlecker*), ECLI:EU:C:2013:241, r.o. 34.

[11]

HvJ EU 12 september 2013, zaak C-64/12 (*Schlecker*), ECLI:EU:C:2013:241, r.o. 36 e.v.

[12]

De EEX-verordening kent als gezegd vergelijkbare criteria als Rome I, zij het dat de exceptieclausule niet van toepassing is. Een werkgever moet de werknemer dagen voor het gerecht van de woonplaats van de werknemer. Andersom mag de werknemer kiezen voor het gerecht van het gewoonlijke werkland. Gevolg van het wetsvoorstel is dus dat de Nederlandse werkgever veelal in een ander land moet procederen dan Nederland.

[13]

[Kamerstukken II 2020/2021, 35 714, nr. 6](#), p. 16.

[14]

HvJ EU 15 maart 2011, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151 (*Koelzsch/Luxemburg*).

[15]

HvJ EU 14 september 2017, C-168/16 en C-169/16 (*Nogueira e.a./Ryanair*), in het bijzonder de conclusie van A-G Saugmandsgaard Øe

(ECLI:EU:C:2017:312), punt 85 en het arrest zelf (ECLI:EU:C:2017:688) onder punt 63 e.v.

[\[16\]](#)

Conclusie A-G Wahl in de zaak Schlecker, ECLI:EU:C:2013:241, punt 44 e.v. en bevestigd in de zaak Schlecker, punt 39 e.v.

[\[17\]](#)

J.H. Even, 'Annotatie - De beschikking Turistik Hava (ECLI:NL:HR:2020:958) Internationaal privaatrecht en arbeidsovereenkomsten in het internationale vervoer: een kwestie van nauwgezet wikken, wegen en motiveren', *Tijdschrift Arbeid en Onderneming*, 2020 nr. 4, p. 219.

[\[18\]](#)

J.H. Even, 'Annotatie - De beschikking Turistik Hava (ECLI:NL:HR:2020:958) Internationaal privaatrecht en arbeidsovereenkomsten in het internationale vervoer: een kwestie van nauwgezet wikken, wegen en motiveren', *Tijdschrift Arbeid en Onderneming*, 2020 nr. 4, p. 220.

[\[19\]](#)

HvJ EU 12 september 2013, zaak C-64/12 (*Schlecker*), ECLI:EU:C:2013:241, r.o. 40.

[\[20\]](#)

HvJ EU 12 september 2013, zaak C-64/12 (*Schlecker*), ECLI:EU:C:2013:241, r.o. 41.

[\[21\]](#)

Conclusie A-G Drijber bij HR 29 mei 2020 (*Turistik Hava*), ECLI:NL:PHR:2019:1467, r.o. 4.17.

[\[22\]](#)

Rb. Den Haag 10 mei 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:5102, r.o. 6.3.

[\[23\]](#)

Conclusie A-G Saugmandsgaard Øe in de gevoegde zaken C-168/16 en C-169/16 (*Nogueira e.a./Ryanair*), ECLI:EU:C:2017:312, punt 99 e.v. en HvJ EU 14 september 2017, C-168/16 en C-169/16 (*Nogueira e.a./Ryanair*), ECLI:EU:C:2017:688, punt 60 e.v.

[\[24\]](#)

HvJ EU 14 september 2017, C-168/16 en C-169/16 (*Nogueira e.a./Ryanair*), ECLI:EU:C:2017:688, punt 55.

[\[25\]](#)

J.H. Even, 'Annotatie - De beschikking Turistik Hava (ECLI:NL:HR:2020:958) Internationaal privaatrecht en arbeidsovereenkomsten in het internationale vervoer: een kwestie van nauwgezet wikken, wegen en motiveren', *Tijdschrift Arbeid en Onderneming*, 2020 nr. 4, p. 212.

[\[26\]](#)

[Kamerstukken II 2020/2021, 35 714, nr. 6](#), p. 13.

[\[27\]](#)

Conclusie A-G Fennelly bij HvJ EG 27 januari 2000, C-190/98, punt 32.

[\[28\]](#)

HvJ EG 27 januari 2000, C-190/98 (*Graf*), r.o. 23.

[\[29\]](#)

[Kamerstukken II 1998/1999, 26 358, nr. 5](#), p. 22.