

Het beding van rechtskeuze in de arbeidsovereenkomst: do's and dont's (Jurgen Goyvaerts)

Mr. Jurgen Goyvaerts (advocaat-vennoot Curia) http://www.curia.be/advocaten_jurgen.html licht toe.

In overeenkomsten van internationale tewerkstelling, wordt vaak een algemeen beding van rechtskeuze opgenomen, bvb. "Deze arbeidsovereenkomst wordt integraal beheerst door het Belgisch recht." Een recent Cassatie-arrest toont nogmaals aan dat een dergelijk beding zeer nadelig kan uitdraaien voor de werkgever. We lichten dit hierna toe, en geven vervolgens enkele praktische wenken om adequaat om te gaan met deze kwestie.

Samenvatting van de regels

Op Europees niveau zijn er regels inzake internationaal privaatrecht (of 'IPR'). Op grond van deze verwijzingsregels kunnen de partijen (of in geval van een conflict, de rechter), achterhalen welk rechtsstelsel moet worden toegepast op een overeenkomst met grensoverschrijdend karakter.

In beginsel geldt de "vrije rechtskeuze", m.a.w. de partijen zijn vrij om te kiezen welk rechtsstelsel de overeenkomst zal beheersen.

Welnu, de Europese IPR-regels maken ten eerste uit welk rechtsstelsel de overeenkomst zal beheersen, indien de partijen hebben nagelaten om zelf een rechtskeuze te maken.

Daarnaast voorzien de Europese IPR-regels, voor sommige contracten, in een correctie op de gevolgen van de vrije rechtskeuze. Dat is onder andere het geval voor het arbeidsrecht. Omdat men ervan uitgaat dat de werknemer een economisch zwakkere partij is bij de onderhandeling van de arbeidsovereenkomst, gelden echter speciale verwijzingsregels voor arbeidsovereenkomsten. Deze bijzondere regels nuanceren de gevolgen van de rechtskeuze, en dit ter bescherming van de werknemer.

Concreet, als de partijen bij een arbeidsovereenkomst geen rechtskeuze hebben gemaakt, dan gelden de volgende regels:

- In principe wordt de arbeidsrelatie beheerst door het recht van het gewoonlijke land van tewerkstelling. Het land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht wordt niet geacht te zijn gewijzigd wanneer de werknemer zijn arbeid tijdelijk in een ander land verricht.
- Sommige internationaal georiënteerde werknemers versnipperen hun arbeidstijd over verschillende landen, in die mate dat er geen "gewoonlijk land van tewerkstelling" kan worden aangeduid. De arbeidsovereenkomst met zulke werknemers wordt beheerst door het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen.
- Ten slotte kan een rechter, in zeer uitzonderlijke gevallen de twee vorige verwijzingsregels opzijschuiven, indien de rechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst een "kennelijk nauwere band" heeft met een ander rechtsstelsel.

Als de partijen wél een rechtskeuze hebben gemaakt, dan wordt de arbeidsrelatie beheerst door het recht van het land dat de partijen hebben gekozen, mits een belangrijke correctie: de rechtskeuze mag er niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest van de

dwingende wetsbepalingen van het recht dat toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze (zie verwijzingsregels hierboven).

Indien de partijen een rechtskeuze maakten, zullen zij bijgevolg steeds een drie-traps-redenering moeten volgen, bij de oplossing van een juridisch geschil:

- Eerst gaan ze na wat het gekozen recht aanreikt als oplossing voor het geschil;
- Dan gaan ze na welke oplossing voor het geschil zou volgen uit de dwingende bepalingen van het recht dat bij gebreke van rechtskeuze van toepassing zou zijn geweest;
- Vervolgens vergelijken ze de beide oplossingen, en de werknemer heeft dan recht op wat het meest gunstige is.

Bijvoorbeeld: een Belgische vennootschap en een Belg sluiten een arbeidsovereenkomst, die voorziet dat de Belg gewoonlijk in Spanje gaat werken voor de Belgische vennootschap. De partijen maken daarbij een rechtskeuze voor de toepassing van het Belgisch recht. Bij het ontslag, moet de werkgever de Belgische ontslagregeling toepassen conform de rechtskeuze. Maar: indien de toepassing van de dwingende bepalingen van het Spaanse ontslagrecht gunstiger zou uitdraaien voor de werknemer, dan wordt het Belgisch recht (rechtskeuze) buiten spel gezet en krijgt de werknemer de bescherming van de gunstigere dwingende bepalingen van het Spaanse recht (land van gewoontelijke tewerkstelling).

Een beding van rechtskeuze is dan ook allesbehalve voordelig voor een werkgever:

- Ofwel stemt de rechtskeuze sowieso overeen met het resultaat van de verwijzingsregels die gelden bij gebreke aan rechtskeuze: in dat geval is de contractuele bepaling omtrent de rechtskeuze in feite overbodig;
- Ofwel wijkt de rechtskeuze van de partijen af van het resultaat van de normale verwijzingsregels. In dat geval ontstaat een situatie van “the best of both worlds” in het voordeel van de werknemer: de werknemer kan de toepassing vragen van het recht waarvoor gekozen is of van de dwingende bepalingen van het recht dat bij gebreke aan rechtskeuze van toepassing zou zijn geweest, en dit in functie van wat voor de werknemer het gunstigst is.

Afgezien van het voordeel dat een rechtskeuze voor de werknemer creëert, kan een beding van rechtskeuze ook tot onduidelijkheden leiden. De vergelijking van rechtsstelsels om uit te maken “wat het meest gunstig is” voor de werknemer verloopt in de praktijk niet altijd even gemakkelijk. Zo zijn er landen die een lagere ontslagvergoeding voorzien dan in het Belgisch recht, maar die anderzijds wel vereisen dat de werkgever voorafgaand aan het ontslag een welbepaalde procedure volgt en de toestemming tot ontslag bekomt van een officiële instantie. Welk recht is dan het meest beschermend voor de werknemer?

Het Cassatie-arrest van 18 juni 2018

Het Cassatie-arrest van 18 juni 2018 (R.W., 2018-19, p. 978) zet het delicate van de situatie nogmaals in de verf.

In het dossier dat tot het Cassatie-arrest leidde, hadden een Belgische vennootschap en een werknemer die in Spanje werkte, een rechtskeuze gemaakt voor het Belgisch recht.

Nadat de werknemer was ontslagen, dagvaardde hij de Belgische vennootschap voor de Belgische arbeidsgerechten. Enige tijd vóór het ontslag van de werknemer, had deze

werknemer namelijk een klacht wegens vermeende pesterijen ingediend bij de Belgische preventieadviseur van de werkgever, in overeenstemming met de Belgische Welzijnswet. Zoals bekend voorziet die wet in een (relatieve) ontslagbescherming voor de persoon die een klacht wegens pesterijen heeft ingediend. Een werknemer die in weerwil van deze ontslagbescherming ontslagen wordt, kan een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon bekomen. De ontslagen werknemer in kwestie vorderde deze schadevergoeding voor de arbeidsgerechten te Antwerpen.

Zowel de arbeidsrechtbank als het Arbeidshof te Antwerpen wezen de werknemer af. Zij oordeelden dat een rechtskeuze voor het Belgisch recht enkel impliceert dat strikt contractuele items beheerst worden door het Belgisch recht. Daarom oordeelden zij dat het luik omtrent pesterijen zoals voorzien in de Belgische welzijnswet niet van toepassing is op een werknemer die gewoonlijk in Spanje werkt, ongeacht de rechtskeuze voor het Belgisch recht.

In het arrest van 18 juni 2018 verbrak het Hof van Cassatie het arrest van het Arbeidshof te Antwerpen. Het Hof van Cassatie oordeelde dat, wanneer de partijen ervoor hebben gekozen om “het Belgisch recht” toe te passen op hun arbeidsovereenkomst, zij ook de Belgische Welzijnswet op hun arbeidsrelatie van toepassing hebben verklaard, ongeacht of de werknemer gewoonlijk in België werkt of niet.

Wat kunt u hieruit leren?

U zou als werkgever moeten vermijden om in een internationale arbeidsovereenkomst een algemeen beding van rechtskeuze op te nemen. Zoniet creëert u een situatie van “best of both worlds” ten gunste van de werknemer. Zoals het arrest van het Hof van Cassatie dd. 18 juni 2018 illustreert, heeft dit verstrekkende gevolgen.

Heel vaak dringt een Belgische werknemer die internationaal gaat werken, aan op welbepaalde contractuele garanties. De meest voorkomende eis betreft het behoud van een ontslagregeling die op een Belgische leest is geschoeid. In dat geval is het nuttig om aan «dépêçage» te doen. Dépêçage wilt zeggen dat de partijen enkel voor welbepaalde punten van de overeenkomst een rechtskeuze maken. Ze kunnen dan bijvoorbeeld beslissen om uitsluitend te kiezen voor de toepassing van de Belgische arbeidsovereenkomstenwet voor wat betreft de berekening van de opzeggingstermijn c.q. de bruto opzeggingsvergoeding. Het komt er dan op aan om die rechtskeuze goed te omschrijven.

Lees hier het Cassatie-arrest van 18 juni 2018:

http://jure.juridat.just.fgov.be/pdfapp/download_blob?idpdf=N-20180618-1