Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
JEAN RICHARD DE LA TOUR
föredraget den 28 april 2022 [1]

Mål C-604/20

ROI Land Investments Ltd
mot
FD

(begäran om förhandsavgörande från Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland)

”Begäran om förhandsavgörande – Civilrättsligt samarbete – Domstols behörighet samt erkännande och verkställighet av domar – Förordning (EU) nr 1215/2012 – Artiklarna 17 och 21 – Förordning (EG) nr 593/2008 – Tillämplig lag – Artikel 6 – Individuellt anställningsavtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare – Stödbrev som utfärdats mellan denna arbetstagare och ett utomstående bolag om ansvar för fullgörandet av arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetstagaren – Talan grundad på detta stödbrev – Talan avseende anställningsavtal – Begreppet arbetsgivare – Begreppet yrkesverksamhet – Begreppet konsument – Villkor för tillämpning av nationella behörighetsregler”

I. Inledning

1. Begäran om förhandsavgörande från Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) avser tolkningen av artikel 6.1, artikel 17.1, artikel 21.1 b i) och artikel 21.2 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 [2] samt av artikel 6.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I). [3]

2. Denna begäran har framställts inom ramen för en tvist mellan FD, som har hemvist och arbetar i Tyskland, och bolaget ROI Land Investments Ltd, med säte i Kanada, avseende det sistnämnda bolagets vägran att, med stöd av ett stödbrev mellan dessa båda parter som utfärdats i samband med överföringen av FD:s anställningsavtal till ett dotterbolag, R Swiss AG, betala FD:s lönefordringar gentemot detta bolag som är försatt i konkurs.

3. Det förhållandet att dessa omständigheter är nya, jämfört med dem som legat till grund för EU-domstolens praxis avseende domstolars behörighet i gränsöverskridande tvister på området anställningsavtal, har hos den hänskjutande domstolen i huvudsak väckt tvivel, mot bakgrund av

[1] Originalspråk: franska.

[2] EUT L 351, 2012, s. 1.

[3] EUT L 177, 2008, s. 6. Nedan kallad Rom I-förordningen.

behörighetsreglerna till skydd för arbetstagare och konsumenter, om tolkningen av begreppet ”arbetsgivare” när det gäller individuella anställningsavtal och begreppet ”yrkesverksamhet” när det gäller avtal som ingåtts av en konsument, varav ett av dessa begrepp skulle kunna utgöra grund för en tysk domstols behörighet.

4. Jag kommer således nedan att ange skälen till varför jag, i huvudsak, anser

– att ett bolag som – till följd av att det har ett direkt intresse av en arbetstagares korrekta fullgörande av dennes anställningsavtal med ett annat bolag inom samma koncern – har ingått en överenskommelse med arbetstagaren, som utgör en integrerad del av anställningsavtalet och enligt vilken bolaget bland annat garanterar arbetstagarens lön, också är en ”arbetsgivare”, i den mening som avses i avsnitt 5 i kapitel II i förordning nr 1215/2012,

– att nationella behörighetsregler inte är tillämpliga när villkoren för tillämpning av artikel 21.2 i denna förordning är uppfyllda, och

– att en arbetstagare, för det fall tvisten inte skulle omfattas av tillämpningsområdet för detta avsnitt, i en sådan situation som den i målet aktuella arbetstagaren befinner sig i inte är en konsument, i den mening som avses i Rom I-förordningen och i förordning nr 1215/2012.

II. Tillämpliga bestämmelser

A. Förordning nr 1215/2012

5. Jag kommer i detta förslag till avgörande att hänvisa till skälen 14, 15 och 18 i förordning nr 1215/2012.

6. I artikel 6.1 i denna förordning föreskrivs följande:

”Om svaranden inte har hemvist i en medlemsstat bestäms domstolarnas behörighet i varje medlemsstat i enlighet med den medlemsstatens lag, om inte annat följer av bestämmelserna i artiklarna 18.1, 21.2, 24 och 25.”

7. Artikel 17.1 i denna förordning, som finns i avsnitt 4 i kapitel II i denna, vilket avser ”Behörighet vid konsumenttvister” föreskrivs följande:

”Om talan avser avtal som har ingåtts av en person, konsumenten, för ändamål som kan anses ligga utanför hans affärsverksamhet eller yrkesverksamhet, gäller i fråga om behörigheten bestämmelserna i detta avsnitt, om inte annat följer av artiklarna 6 …:

…

c) i övriga fall, om avtalet har ingåtts med en person som bedriver kommersiell verksamhet eller yrkesverksamhet i den medlemsstat där konsumenten har hemvist eller, på något sätt, riktar sådan verksamhet till den medlemsstaten eller flera stater, däribland den medlemsstaten, och avtalet faller inom ramen för sådan verksamhet.”

8. I artikel 18 i samma förordning, som även finns i detta avsnitt, föreskrivs i punkt 1 följande:

”Konsumenten får väcka talan mot den andra avtalsparten antingen vid domstolarna i den medlemsstat där denne har hemvist eller, oberoende av var den andra parten har hemvist, vid domstolen för den ort där konsumenten har hemvist.”

9. Avsnitt 5 i kapitel II i förordning nr 1215/2012, om ”Behörighet vid tvister om anställningsavtal” innehåller, bland annat, artiklarna 20 och 21 i denna. Artikel 20.1 har följande lydelse:

”Om talan avser anställningsavtal gäller i fråga om behörigheten bestämmelserna i detta avsnitt om inte annat följer av artiklarna 6 …”

10. I artikel 21 i denna förordning föreskrivs följande:

”1. Talan mot en arbetsgivare som har hemvist i en medlemsstat får väckas

…

b) i en annan medlemsstat

i) vid domstolen för den ort där eller varifrån arbetstagaren vanligtvis utför eller senast utförde sitt arbete, eller

…

2. Talan mot en arbetsgivare som inte har hemvist i en medlemsstat får väckas vid en domstol i en medlemsstat i enlighet med punkt 1 b.”

B. Rom I-förordningen

11. Jag kommer i detta förslag till avgörande att hänvisa till skäl 7 i Rom I-förordningen.

12. Rom I-förordningen innehåller en artikel 6, avseende ”Konsumentavtal” i vars punkt 1 föreskrivs följande:

”Avtal som ingås av en fysisk person för ändamål som kan anses ligga utanför hans eller hennes näringsverksamhet ('konsumenten'), med en annan person som agerar inom ramen för sin näringsverksamhet ('näringsidkaren'), ska utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 5 och 7 vara underkastade lagen i det land där konsumenten har sin vanliga vistelseort, under förutsättning att näringsidkaren

a) bedriver sin affärsverksamhet eller yrkesverksamhet i det land där konsumenten har sin vanliga vistelseort, eller

b) på något sätt riktar sådan verksamhet till det landet eller till flera länder, inbegripet det landet,

och avtalet faller inom ramen för sådan verksamhet.”

III. Bakgrund till tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

13. ROI Land Investments är ett fastighetsbolag med säte i Kanada. FD, som har sin hemvist i Tyskland, arbetade från september 2015 för ROI Land Investments som ”deputy vice president investors relations” på grundval av ett ”service agreement”.

14. På grund av osäkerhet beträffande beskaffenheten av deras avtalsförhållande, beslutade dessa parter att ”överföra” sin avtalsrelation till ett nytt schweiziskt bolag som skulle bildas för försäljning i Europa.[4] De avtalade i november 2015 tjänsteavtalet skulle sägas upp med retroaktiv verkan. Det anges i en skrivelse som åtföljde detta avtal att FD undertecknade detta avtal på villkoret att ett likvärdigt företagsledningsavtal för det schweiziska bolaget som skulle bildas ingicks.

15. Den 15 januari 2016 överläts, i enlighet med schweizisk rätt, aktierna i R Swiss som hade bildats dagen innan till styrelseordföranden för ROI Land Investments och den framtida styrelseordföranden för R Swiss. I april 2016 överförde han dem till R D Kanada Inc., ett av ROI Land Investments helägt dotterbolag.

16. Den 12 februari 2016 ingick FD ett skriftligt anställningsavtal med R Swiss avseende anställning som verkställande direktör. I avtalet fastställdes hans tillträdespremie och hans lön. Samma dag undertecknade FD och ROI Land Investments ett dokument med titeln ”patron agreement”, vilket enligt den beteckning som parterna har fastställt är ett uttryck som är likvärdigt med ”stödbrev” (nedan kallat stödbrevet), vars innehåll är följande:

”1 §

Bolaget R[5] har bildat ett dotterbolag, R Swiss AG[,] för försäljningen i Europa. Den verkställande direktören är den ledande befattningshavaren för detta bolag. I överensstämmelse med detta försäkrar bolaget R följande:

2 §

Bolaget R har det övergripande ansvaret för att fullgörandet av de skyldigheter som följer av avtalen som R Swiss AG ingått med anledning av samarbetet mellan R Swiss AG:s verkställande direktör och R Swiss AG.”

17. Detta stödbrev innehåller inte någon prorogationsklausul eller någon lagvalsklausul. FD:s stadigvarande arbetsplats för R Swiss var i Stuttgart (Tyskland).

18. Den 11 juli 2016 sade R Swiss upp FD. Arbeitsgericht Stuttgart (Arbetsdomstolen i Stuttgart, Tyskland), vid vilken FD väckte talan, fastställde slutgiltigt, genom dom av den 2 november 2016, att denna uppsägning var ogiltig. Den förpliktade vidare R Swiss att, såsom hade överenskommits i anställningsavtalet, till FD betala 255 000 amerikanska dollar (USD) (cirka 230 000 euro) i tillträdespremie och 212 500 USD (cirka 192 000 euro) i lön för månaderna april till augusti 2016.

[4] Enligt lydelsen i beslutet om hänskjutande har, enligt uppgifter från Landesarbeitsgericht (Regional arbetsdomstol, Tyskland) som inte har motsagts av ROI Land Investments, ”tjänsteförhållandet förflyttats” till R Swiss, enbart av ”skatteskäl”, utan att FD:s arbete, vilket består i att på den europeiska marknaden, inbegripet i Tyskland, söka investerare för dess fastighetsprojekt, har ändrats.

[5] Enligt den hänskjutande domstolens konstaterande rör det sig om ROI Land Investments.

R Swiss betalade inte dessa belopp till FD. I början av mars 2017 inleddes ett konkursförfarande avseende R Swiss enligt schweizisk rätt. I maj 2017 inställdes konkurrensförfarandet då bolaget saknade tillgångar. [6]

19. FD stämde då ROI Land Investments med åberopande av stödbrevet, och yrkade betalning av hans lönefordringar på R Swiss, vid Arbeitsgericht Stuttgart (Arbetsdomstolen i Stuttgart, Tyskland) som han ansåg vara behörig – åtminstone – enligt behörighetsbestämmelserna i förordning nr 1215/2012 på området konsumentavtal.

20. Arbeitsgericht Stuttgarts (Arbetsdomstolen i Stuttgart, Tyskland) dom ändrades av Landesarbeitsgericht (Regional arbetsdomstol, Tyskland), på grund av att Arbeitsgericht saknade internationell behörighet. Landesarbeitsgericht grundade sin bedömning på att FD var konsument.

21. Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) hyser inom ramen för målet om ROI Land Investments överklagande tvivel beträffande huruvida de tyska domstolarna har internationell behörighet för att pröva FD:s talan enligt förordning nr 1215/2012, med stöd av särskilda behörighetsbestämmelser antingen avseende anställningsavtal eller konsumentavtal och, i det sistnämnda fallet, tvivel beträffande huruvida FD ska anses vara en ”konsument” i den mening som avses i Rom I-förordningen, i syfte att fastställa huruvida den tyska materiella rätten är tillämplig på stödbrevet.

22. Den hänskjutande domstolen har, i detta hänseende, för det första angett att detta stödbrev, som ett ensidigt löfte, enligt den tyska rätten är jämförbart med ett borgensåtagande och att det, oberoende av vilken lag som är tillämplig, är fastställt att ROI Land Investments ansvar för fullgörandet av R Swiss skyldigheter inte är begränsat till detta bolags underlåtelser att fullgöra dessa.

23. Vidare har den hänskjutande domstolen påpekat att ROI Land Investments, till följd av stödbrevet, inte övertar R Swiss ställning som arbetsgivare och att rätten att ge FD instruktioner för hans verksamhet utövades av R Swiss verkställande direktör.

24. Slutligen har nämnda domstol understrukit särdraget i tvisten, nämligen att inget anställningsavtal skulle ha ingåtts mellan FD och R Swiss utan stödbrevet och att de funktioner som FD tidigare utövade inom moderbolaget ROI Land Investments inte har ändrats efter hans överföring till dotterbolaget, R Swiss, som bildats för dess försäljningsverksamhet i Europa.

25. Dessutom önskar den hänskjutande domstolen få klarhet i förhållandet mellan bestämmelserna i förordning nr 1215/2012 och den nationella rätten med anledning av det förbehåll som formulerats i artikel 6.1 i denna förordning beträffande tillämpningen av artikel 21.2 i samma förordning.

26. I övrigt, vad gäller tolkningen av artikel 17.1 i förordning nr 1215/2012, som är tillämplig på konsumentavtal, önskar Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) få klarhet i huruvida stödbrevet kan klassificeras som avtal som ingåtts av sökanden för dennes yrkesverksamhet som anställd. Närmare bestämt undrar den hänskjutande domstolen huruvida begreppet ”yrkesverksamhet” endast omfattar oberoende verksamhet.

[6] Det har inte preciserats huruvida FD uppfyller villkoren för att åtnjuta det garantisystem som infördes i Tyskland enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008, om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (EUT L 283, 2008, s. 36).

27. Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1) Ska artikel 6.1 i [förordning nr 1215/2012] jämförd med artikel 21.1 b i) och 21.2 i samma förordning, tolkas på så sätt att en arbetstagare, vid domstolen för den ort där eller varifrån arbetstagaren vanligtvis utför eller senast utförde sitt arbete, kan väcka talan mot en juridisk person som inte är dennes arbetsgivare och som inte har hemvist i en medlemsstat i den mening som avses i artikel 63.1 i förordning nr 1215/2012, men som på grundval av ett stödbrev direkt ansvarar gentemot arbetstagaren för anspråk som härrör från ett anställningsavtal med tredje man, om anställningsavtalet med tredje man inte hade kommit till stånd utan stödbrevet?

2) Ska artikel 6.1 i förordning nr 1215/2012 tolkas på så sätt att förbehållet i artikel 21.2 i förordning nr 1215/2012 innebär att det inte är möjligt att tillämpa en behörighetsregel i en medlemsstats nationella rätt, vilken gör det möjligt för arbetstagaren att, vid domstolen för den ort där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete, väcka talan mot en juridisk person som under sådana omständigheter som beskrivs i den första frågan direkt ansvarar för anspråk som härrör från ett anställningsavtal med tredje man i egenskap av arbetsgivarens 'rättsliga efterträdare', om en sådan behörighet inte föreskrivs enligt artikel 21.2 i förordning nr 1215/2012, jämförd med artikel 21.1 b i) i samma förordning?

3) För det fall att den första frågan besvaras nekande och den andra frågan besvaras jakande:

   a) Ska artikel 17.1 i förordning nr 1215/2012 tolkas på så sätt att begreppet yrkesverksamhet omfattar avlönat arbete inom ramen för ett anställningsförhållande?

   b) För det fall att föregående delfråga besvaras jakande behöver den hänskjutande domstolen även få klarhet i huruvida artikel 17.1 i förordning nr 1215/2012 ska tolkas på så sätt att ett stödbrev på grundval av vilket en juridisk person är direkt ansvarig för en arbetstagares anspråk som härrör från ett anställningsavtal med tredje man utgör ett avtal som arbetstagaren har ingått för ett ändamål som kan anses höra till dennes yrkesverksamhet?

4) För det fall att det framgår av svaret på de föregående frågorna att den hänskjutande domstolen har internationell behörighet att avgöra målet:

   a) Ska artikel 6.1 i [Rom I-förordningen] tolkas på så sätt att begreppet näringsverksamhet omfattar avlönat arbete inom ramen för ett anställningsförhållande?

   b) För det fall att föregående delfråga ska besvaras jakande behöver den hänskjutande domstolen även få klarhet i huruvida artikel 6.1 i [Rom I-förordningen] ska tolkas på så sätt att ett stödbrev på grundval av vilket en juridisk person direkt ansvarar gentemot en arbetstagare för anspråk som härrör från ett anställningsavtal med tredje man utgör ett avtal som arbetstagaren ingått för ett ändamål som kan anses höra till dennes näringsverksamhet?”

28. FD och Europeiska kommissionen har inkommit med skriftliga yttranden till domstolen.

IV. Rättslig bedömning

29. Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) har riktat en begäran om förhandsavgörande till domstolen inom ramen för en talan som FD väckt mot ROI Land Investments, ett bolag som inte har sitt säte i en medlemsstat. De tyska domstolarnas behörighet regleras inte enligt nationell rätt om ett av de villkor som föreskrivs i artikel 6.1 i förordning nr 1215/2012 är uppfyllt. Eftersom FD har grundat sin talan på ett stödbrev som garanterar betalningen av hans löneanspråk vilket ingåtts inom ramen för ett anställningsförhållande och den domstol vid vilken talan tidigare väckts ansåg sig vara behörig, då den ansåg att FD hade egenskapen av en konsument, är de tvivel som den hänskjutande domstolen har uttryckt med fog koncentrerade på tillämpningsområdet för bestämmelserna i artikel 18.1 och artikel 21.2 i denna förordning, till vilka denna artikel 6 hänvisar.

30. Den hänskjutande domstolen önskar således, i förevarande mål, få klarhet i huruvida de tyska domstolarna kan ha behörighet enligt skyddsbestämmelserna i kapitel II avsnitt 5 i förordning nr 1215/2012, om anställningsavtal, eller avsnitt 4 i detta kapitel, avseende konsumenttvister. För det fall en av bestämmelserna i detta avsnitt skulle vara tillämplig undrar den hänskjutande domstolen vilken räckvidd begreppet ”konsument” har inom ramen för Rom I-förordningen, för att fastställa huruvida den tyska materiella rätten är tillämplig på stödbrevet.

31. Dessa frågor, som avser två förordningar, en om domstols behörighet och den andra om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, föranleder mig att redogöra för flera allmänna bestämmelser, vissa av vilka domstolen har erinrat om i sin praxis.

32. Det ska inledningsvis erinras om att i den mån förordning nr 1215/2012 upphäver och ersätter förordning (EG) nr 44/2001,[7] ska domstolens tolkning av bestämmelserna i den sistnämnda förordningen gälla även för förordning nr 1215/2012 när bestämmelserna i dessa båda unionsrättsakter kan anses vara likvärdiga.[8]

33. Detsamma gäller beträffande behörighetsreglerna avseende anställningsavtal som, även om de inte har sin källa i bestämmelserna i 1968 års Brysselkonvention i dess ursprungliga lydelse,[9] infördes år 1989, samt överfördes[10] och kompletterades för att utgöra ett särskilt avsnitt i de förordningar som ersatt 1968 års Brysselkonvention. Det var emellertid förordning nr 1215/2012 som införde internationaliseringen av behörighetsreglerna såväl för konsumentavtal som för

7 Rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område (EGT L 12, 2001, s. 1).

8 Se, bland annat, dom av den 16 november 2016, Schmidt (C-417/15, EU:C:2016:881, punkt 26 och där angiven rättspraxis), och, avseende konsumentavtal, dom av den 3 oktober 2019, Petruchová (C-208/18, EU:C:2019:825, punkt 38). I skäl 34 i förordning nr 1215/2012 erinras om denna princip avseende de förordningar som ersätter Brysselkonventionen av den 27 september 1968 om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område (EGT L 299, 1972, s. 32), i ändrad lydelse enligt konventionen av den 9 oktober 1978 (EGT L 304, 1978, s. 1), enligt konventionen av den 25 oktober 1982 (EGT L 388, 1982, s. 1) och enligt konventionen av den 26 maj 1989 (EGT L 285, 1989, s. 1), nedan kallad 1968 års Brysselkonvention.

9 Se, för en detaljerad erinran om dessa bestämmelsers bakgrund i rättspraxis och lagstiftning, Gaudemet-Tallon, H., och Ancel, M.-É., *Compétence et exécution des jugements en Europe - Règlements 44/2001 och 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 och 2007)*, sjätte upplagan, L.G.D.J., Paris, 2018 (sjätte upplagan), s. 457 och följande sidor, samt Grušić, U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, Cambridge, 2015, sidorna 58–62.

10 Se överensstämmelse mellan artikel 5.1 i 1968 års Brysselkonvention, artikel 19 i förordning nr 44/2001 och artikel 21 i förordning nr 1215/2012. En jämförande översikt över dessa bestämmelser finns tillgänglig på följande webbplats: http://www.lynxlex.com/sites/default/files/files/Tableau%20panoramique%20de%20Bruxelles%20%C3%A0%20Lugano.pdf.

anställningsavtal. Förevarande begäran om förhandsavgörande omfattas således av detta ramverk som har utvidgat tillämpningen av behörighetsreglerna i artikel 18.1 och artikel 21.1 b i denna förordning till en svarande med hemvist i ett tredjeland. [11]

34. Vidare ska bestämmelserna i konventionen om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område, undertecknad den 30 oktober 2007, [12] vilka i huvudsak är identiska med bestämmelserna i förordning nr 1215/2012, i förordning nr 44/2001 och i 1968 års Brysselkonvention, tolkas i överensstämmelse med dessa rättsakter. [13]

35. Slutligen bör, som anges i skäl 7 i Rom I-förordningen, det materiella tillämpningsområdet och bestämmelserna i denna förordning överensstämma med förordning nr 44/2001. I den mån sistnämnda förordning har upphävts och ersatts av förordning nr 1215/2012 gäller detta mål om överensstämmelse även för den förordningen. [14]

36. För det andra ska fastställandet av betydelsen av och räckvidden för sådana uttryck som inte definierats i unionsrätten ske i enlighet med deras sedvanliga betydelse i vanligt språkbruk, med beaktande av det sammanhang i vilket de används och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som uttrycken ingår i. [15] När det finns de skillnader mellan olika språkversioner av en unionsrättslig text, ska den aktuella bestämmelsen tolkas med hänsyn till systematiken i och ändamålet med de föreskrifter i vilka den ingår. [16]

37. För det tredje utgör de behörighetsregler som är tillämpliga i förevarande mål, vilka nu föreskrivs i kapitel II, avsnitten 4 och 5 i förordning nr 1215/2012, undantag från huvudregeln om behörighet för domstolarna i den medlemsstat där svaranden har sin hemvist, som föreskrivs i artikel 4.1 i denna förordning. De ska således ges en restriktiv tolkning som inte får gå utöver de fall som uttryckligen nämns i denna förordning, [17] med förbehåll för den tvingande karaktären av flera av lagstiftaren fastställda mål. [18]

38. Efter att detta har fastställts, kommer jag nedan att detaljerat undersöka villkoren för tillämpning av artikel 17.1 och artikel 21.1 b i) i förordning nr 1215/2012, i den ordning som anges i de frågor som den hänskjutande domstolen har ställt med hänsyn till de särskilda omständigheterna i det nationella målet.

[11] Således får en arbetstagare, enligt bestämmelserna i artikel 21.1 b i denna förordning, väcka talan mot sin arbetsgivare i en medlemsstat vid domstolen för den ort där eller varifrån arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete eller, på vissa villkor, vid domstolen för den ort där det affärsställe vid vilket arbetstagaren anställts är eller var beläget.

[12] Denna konvention godkändes på Europeiska gemenskapens vägnar genom rådets beslut 2009/430/EG av den 27 november 2008 (EUT L 147, 2009, s. 1), den så kallade Lugano II-konventionen.

[13] Se, för ett liknande resonemang, dom av den 30 september 2021, Commerzbank (C-296/20, EU:C:2021:784, punkt 33 och där angiven rättspraxis).

[14] Se dom av den 14 september 2017, Nogueira m.fl. (C-168/16 och C-169/16, EU:C:2017:688, punkt 55), och dom av den 8 maj 2019, Kerr (C-25/18, EU:C:2019:376, punkt 36).

[15] Se dom av den 22 april 2021, Austrian Airlines (C-826/19, EU:C:2021:318, punkt 22).

[16] Se, bland annat, dom av den 10 december 2020, Personal Exchange International (C-774/19, nedan kallad domen Personal Exchange International, EU:C:2020:1015, punkt 27).

[17] Se, närmare bestämt, vad gäller konsumentavtal, dom av den 19 januari 1993, Shearson Lehman Hutton (C-89/91, EU:C:1993:15, punkt 16 och där angiven rättspraxis), och domen Personal Exchange International (punkt 24). Beträffande anställningsavtal, se dom av den 22 maj 2008, Glamosmithkline och Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punkt 28 och där angiven rättspraxis).

[18] Se, för en illustration, dom av den 21 januari 2016, SOVAG (C-521/14, EU:C:2016:41, punkt 37).

A. Behörighet avseende anställningsavtal

39. Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 21.1 b i) och 21.2 i förordning nr 1215/2012 ska tolkas så, att en arbetstagare, vid domstolen för den ort där eller varifrån arbetstagaren vanligtvis utför eller senast utförde sitt arbete, kan väcka talan mot en juridisk person som inte är dennes arbetsgivare och som inte har hemvist i en medlemsstat, men som på grundval av ett stödbrev direkt ansvarar gentemot arbetstagaren för att arbetsgivarens skyldigheter gentemot denna arbetstagare uppfylls.

40. Artikel 21.1 b i) i förordning nr 1215/2012 är den bestämmelse till vilken det hänvisas i artikel 21.2 i denna förordning, vilken, enligt artikel 6.1 i denna förordning är tillämplig när arbetsgivaren inte har hemvist i en medlemsstat. Det rör sig således om en särskild bestämmelse i kapitel II, avsnitt 5, i samma förordning, vilken fastställer bestämmelserna om domstols behörighet ”vid tvister om anställningsavtal”, när arbetstagaren väcker talan mot *arbetsgivaren*.

41. Begreppet ”arbetsgivare” i den mening som avses i förordning nr 1215/2012 har ännu inte definierats av domstolen.[19] Endast särdragen av anställningsförhållandet med denna har fastställts i dess praxis.

42. Av detta följer att begreppet ”anställningsavtal”, som avses i artikel 20 i förordning nr 1215/2012, ska ges en självständig tolkning för att säkerställa en enhetlig tillämpning av behörighetsreglerna i denna förordning i samtliga medlemsstater.[20]

43. Domstolen har angett att begreppet ”anställningsavtal” förutsätter att arbetstagaren har en underordnad ställning i förhållande till arbetsgivaren[21] och att 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.[22]

44. Vad gäller den underordnade ställningen, har domstolen preciserat att huruvida en sådan ställning är för handen ska avgöras i varje enskilt fall med beaktande av samtliga omständigheter som kännetecknar förhållandet mellan parterna, för att fastställa huruvida, bortsett från det formella avtalsförhållandet, den faktiska situationen medför att den part mot vilken arbetstagaren har väckt talan ska anses vara ”arbetsgivare”.[23]

[19] Se även, nyligen beträffande de olika kriterier som domstolen fastställt i sin praxis på området social trygghet, anställningsförhållanden och i fråga om internationell privaträtt, generaladvokaten Pikamäes förslag till avgörande AFMB m.fl. (C-610/18, EU:C:2019:1010, punkterna 41–55.

[20] Se, i detta hänseende, dom av den 25 februari 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

[21] Om denne inte har någon sådan underordnad ställning, kan förhållandet mellan parterna kvalificeras som ett avtal om utförande av tjänster som omfattas av artikel 7.1 b andra streckpunkten i förordning nr 1215/2012. Se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 september 2015, Holterman Ferho Exploitatie m.fl. (C-47/14, nedan kallad domen Holterman Ferho Exploitatie m.fl, EU:C:2015:574, punkterna 51 och 58. Denna bestämmelse är emellertid endast tillämplig på en svarande som har hemvist i en medlemsstat.

[22] Se, bland annat, dom av den 11 april 2019, Bosworth och Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punkt 25 och där angiven rättspraxis), samt dom av den 25 februari 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

[23] Se domen av den 11 april 2019, Bosworth och Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punkterna 26 och 27 och där angiven rättspraxis). Se även, analogt, dom av den 15 december 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punkt 62 (nedan kallad domen Voogsgeerd).

45. Dessa krav tjänar således i allmänhet till att avgränsa egen verksamhet från egenskapen av arbetstagare. [24] De har inte fastställts för att bestämma gränserna för begreppet ”arbetsgivare”. [25]

46. Domstolen har även slagit fast att anställningsavtal uppvisar vissa särdrag i det avseendet att de skapar ett varaktigt band genom vilket arbetstagaren ges en viss plats i företagets eller arbetsgivarens verksamhetsorganisation, och i det avseendet att de skapar en koppling till orten för verksamhetens utövande, vilken är avgörande för tillämpningen av tvingande rättsregler och kollektivavtal. [26]

47. Det är i det nationella målet enligt den hänskjutande domstolen ostridigt att FD och ROI Land Investments inte var formellt bundna av ett anställningsavtal när talan väcktes och att det inte fanns någon underordnad ställning mellan dem. Den hänskjutande domstolen anser till och med att ”en eventuell möjlighet för ROI Land Investments att påverka ledningen för bolaget R Swiss inte [skulle] ändra detta förhållande”.

48. Det förefaller emellertid inte vara uteslutet, på grundval av denna domstols förklaringar om FD:s faktiska situation i förhållande till ROI Land Investments, att detta moderbolag kan anses vara en arbetsgivare i den mening som avses i artikel 21.1 i förordning nr 1215/2012.

49. De särskilda omständigheterna i det nationella målet visar nämligen återigen särdraget i begreppet ”arbetsgivare” inom en bolagskoncern [27] och i risken att, mot bakgrund av normala kriterier, anse att det under alla omständigheter måste finnas en unik koppling mellan en arbetstagare och en arbetsgivare, genom vilket arbetsgivaren är den för vars räkning arbetstagaren utför sina uppdrag, den som utövar ledning och den som till nämnda arbetstagare betalar ut en ersättning eller annan motprestation.

50. Enligt min uppfattning måste man beakta hur avtalsförhållandena inom en koncern kan vara sammanfogade eller den uppdelning mellan de väsentliga delarna av det anställningsavtal som kan finnas inom en koncern och de arrangemang som en sådan organisation kan främja. [28]

51. I förevarande fall är den talan som FD väckt mot ROI Land Investments grundad på detta bolags åtagande att utföra de skyldigheter som tillkommer hans arbetsgivare, R Swiss, utan vilken FD inte samma dag hade kunnat ingå ett nytt avtal med denne. [29] Detta åtagande gjordes utan villkor avseende denna arbetsgivares bristande fullgörande. Dessutom hade FD, inom ramen för detta anställningsförhållande, en skyldighet att konkret tillhandahålla samma arbetsprestation

[24] Se domen Holterman Ferho Exploitatie m.fl. (punkt 41). Se, vidare, för en erinran om begreppet ”arbetstagare” i den mening som avses i artikel 45 FEUF, generaladvokaten Trstenjaks förslag till avgörande Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:564, punkt 88), och domen Holterman Ferho Exploitatie m.fl. (punkt 41).

[25] Se, för en jämförelse, domen Voogsgeerd (punkt 65), i vilken domstolen, beträffande Romkonventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, öppnad för undertecknande i Rom den 19 juni 1980 (EGT L 266, 1980, s. 1; svensk utgåva, EGT C 15, 1997, s. 70) (nedan kallad Romkonventionen), angav att ”ett annat företags verksamhetsställe, vilket företag är anknutet till det företag som formellt sett framstår som arbetsgivare, kan kvalificeras som 'verksamhetsställe', om det föreligger objektiva faktorer som kan leda till slutsatsen att den faktiska situationen är en annan än vad som framgår av avtalet. Detta gäller även om det inte har skett någon formell överföring av ledningsfunktioner till det andra företaget.”

[26] Se domen Holterman Ferho Exploitatie m.fl. (punkt 39 och där angiven rättspraxis).

[27] Se, beträffande ett varaktigt band genom vilket den anställde gavs en viss plats i verksamhetsorganisationen hos bolaget, domen Holterman Ferho Exploitatie m.fl. (punkt 45). Se även, för en illustrering, generaladvokaten Saugmandsgaard Øes förslag till avgörande Bosworth och Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, punkterna 104 och 105.

[28] Se, i detta hänseende, generaladvokaten Jacobs förslag till avgörande Pugliese (C-437/00, EU:C:2002:511, punkt 38). Se även generaladvokaten Saugmandsgaard Øes förslag till avgörande Bosworth och Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, punkt 109).

[29] Se punkterna 16 och 24, samt fotnot 4 i detta förslag till avgörande.

som den som han tidigare utförde för ROI Land Investments räkning. Den ekonomiska kopplingen mellan den avtalsbundna arbetsgivaren och denna tredje man har även påtalats av den hänskjutande domstolen. [30]

52. Enligt min uppfattning följer härav att de rättigheter som FD gjorde gällande när han väckte talan mot ROI Land Investments följer av det anställningsavtal som ingåtts mellan FD och R Swiss. Eftersom ROI Land investments parallella och villkorslösa åtagande avser en väsentlig del av anställningsförhållandet, nämligen FD:s lön, *utgör det en integrerad del av anställningsavtalet*. [31] I denna mening är ROI Land Investments inte endast en borgensman, utan kan, genom en kombinerad tillämpning av artiklarna 20 och 21 i förordning nr 1215/2012, kvalificeras som arbetsgivare.

53. Det återstår emellertid att pröva vad som, i det nationella målet, skulle kunna göra det möjligt att fastställa förekomsten av det andra väsentliga kännetecknet av en arbetsrelation, nämligen arbetstagarens skyldighet att utföra arbete åt arbetsgivaren i utbyte mot vilket denne har rätt till lön. [32]

54. Mot bakgrund av denna strikta ömsesidighet av skyldigheter som uppstår genom anställningsförhållandet, skulle det kunna räcka att anse att de berörda tredje parterna, genom det aktuella stödbrevet som utgör en integrerad del av anställningsavtalet, befinner sig i en faktisk situation av arbetsgivare. Genom att på detta sätt garantera arbetstagarens ersättning, agerar med andra ord denna tredje man som den för vars räkning arbetet utförs.

55. Denna lösning som avser den enda formella koppling som finns mellan parternas åtaganden inom ramen för anställningsförhållandet förefaller emellertid inte helt tillfredsställande. Enligt min uppfattning ska även det sammanhang i vilket dessa åtaganden gjorts beaktas.

56. Följaktligen föreslår jag att domstolen ska fastställa att det stödbrev som ingåtts med tredje man till anställningsavtalet, inom ramen för ett ömsesidigt ekonomiskt beroende mellan arbetsgivaren och denne, [33] visar denna tredje mans intresse av att förplikterna uppfylls. Domstolen har redan slagit fast ett sådant kriterium i domen av den 10 april 2003, Pugliese. [34]

57. Liksom i förevarande mål, hade i det mål som avgjordes genom den domen anställningsförhållandet utvecklas inom en bolagskoncern och flera åtaganden samexisterade. Tvisten avsåg betalning till den anställda personen av resekostnader och boendekostnader som en första arbetsgivare, [35] under vars ledning arbetstagaren inte längre arbetande, [36] hade åtagit sig efter undertecknande av anställningsavtalet.

[30] Se punkterna 14 och 15 i detta förslag till avgörande.

[31] I denna mening är överensstämmelsen med Rom I-förordningen vars artikel 8 anger vilken lag som är tillämplig på anställningsavtalet säkrad. Se, analogt, beträffande tillämpningsbestämmelser för kriterier som fastställts av lagstiftaren, domen Voogsgeerd (punkterna 44–51).

[32] Se punkt 43 i detta förslag till avgörande.

[33] Se punkterna 50 och 52 i detta förslag till avgörande.

[34] C-437/00, EU:C:2003:219 (nedan kallad domen Pugliese).

[35] Se domen Pugliese (punkterna 6 och 10).

[36] Arbetstagaren hade ingått två efter varandra följande anställningsavtal med två arbetsgivare. Den första arbetsgivaren var väl informerad om att det andra avtalet ingicks och beviljade arbetstagaren tjänstledighet från den första tjänsten (punkt 13 i den domen), på grund av att denna arbetstagare hade förflyttats till en tjänst i ett annat bolag i vilket denna arbetsgivare ägde 21 procent av andelarna (punkt 5 i nämnda dom).

58. Domstolen angav, i domen Pugliese, att ”tvisten gäll[de] ett enskilt anställningsavtal”.[37] Den fastställde, efter att ha preciserat att det skulle undersökas i vilken mån de två avtalen var knutna till varandra,[38] att en anställd som är knuten till två olika arbetsgivare kan den första arbetsgivaren stämmas vid en domstol i den ort där arbetstagaren arbetar för den andra arbetsgivaren endast om den första arbetsgivaren själv, ”*när det andra avtalet ingås, har ett intresse av att det arbete som arbetstagaren kommer att utföra för den andra arbetsgivaren* på en ort som denne bestämmer faktiskt utförs”.[39]

59. Domstolen slog fast detta kriterium för att uppfylla målet att säkerställa ett lämpligt skydd för arbetstagaren, som låg till grund för valet av ett särskilt nära samband mellan talan och den domstol vid vilken denna har väckts.[40] Domstolen beslutade vidare att ett sådant kriterium är tillräckligt med hänsyn till kraven på rättssäkerhet, förutsebarhet och en god rättsskipning.[41]

60. Detta kriterium avseende det intresse som den part som gjort ett åtagande gentemot den anställde har av att denne utför sitt arbete kan enligt min uppfattning tillämpas brett,[42] utan att begränsas till de situationer där flera *anställningsavtal* har ingåtts. Jag anser att dess tillämpning kan utvidgas till den situationen där, som i förevarande fall, stödbrevet utgör en integrerad del av anställningsavtalet.[43] En sådan tolkning förefaller tillfredsställande mot bakgrund av de principer som hade angetts i domen Pugliese och som har bekräftats i förordning nr 1215/2012.[44]

61. Eftersom varje bolag i en koncern har ett generellt och indirekt intresse av att varje anställd inom koncernen utför sitt arbete på ett tillfredsställande sätt, föreslår jag emellertid att en gräns ska fastställas för detta kriterium avseende ”intresset av att den anställdes arbete utförs” som används för att definiera begreppet ”arbetsgivare”. Enligt min uppfattning ska detta intresse hos tredje man vara *direkt*.

62. Det ska, i förevarande mål, påpekas att ROI Lan Investments, enligt lydelsen i beslutet om hänskjutande, hade ”ett direkt intresse av att käranden i första instans uppfyllde sina skyldigheter gentemot bolaget R Swiss”.

63. Domstolen skulle således, liksom i domen Pugliese, kunna fastställa vissa allmänna kriterier för bedömning av detta intresse.

37 Domen Pugliese (punkt 15). I förslaget till avgörande i målet Pugliese (C-437/00, EU:C:2002:511, hade generaladvokaten Jacobs i punkt 44 prövat följande fråga: ”Rör tvisten en talan som 'avser anställningsavtal'?”. Han ansåg i punkt 45 och följande punkter att kopplingen mellan arbetstagaren och svaranden inte skull särskiljas från ett anställningsavtal, i den mening som avses i artikel 5.1 i [1968 års Brysselkonvention], trots avbrottet i skyldigheten att arbeta för denne och den omständigheten att tvisten avsåg genomförandet av ett annat avtal än det ursprungliga anställningsavtalet. Han ansåg bland annat att de aktuella arrangemangen utgjorde ”en helhet som hade, och aldrig förlorade, karaktären av ett anställningsavtal”, och påpekade att de verkningar av detta avtal som kvarstod, såsom betalning av försäkringsavgifter och tillgodoräknad arbetstid, är typiska förpliktelser för en arbetsgivare i förhållande till en anställd (punkt 45 och följande punkter).

38 Se domen Pugliese (punkt 21).

39 Punkt 23 i denna dom. Min kursivering.

40 Se domen Pugliese (punkterna 17 och 18). Se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 juni 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, punkterna 23 och 24 samt där angiven rättspraxis.

41 Se domen Pugliese (punkt 16).

42 Se, för ett liknande resonemang, generaladvokaten Saugmandsgaard Øes förslag till avgörande i målet Bosworth och Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, punkt 109).

43 Se punkt 52 i detta förslag till avgörande.

44 Se skälen 15, 16, 18 och 21 i denna förordning. Se, analogt, dom av den 4 oktober 2018, Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805, punkterna 34 och 36.

64. Domstolen angav i den domen att ”det inte ska kontrolleras strikt, utifrån formella och bestämda kriterier, huruvida detta intresse [av att den anställdes arbete utförs] föreligger. I stället ska en helhetsbedömning göras, där samtliga omständigheter i det aktuella fallet ska beaktas.” [45] Domstolen angav en icke-uttömmande förteckning över olika bedömningskriterier [46] vilka enligt min uppfattning kan överföras på en tredje mans intressen i förhållande till den avtalsbundna arbetsgivaren. Dessa väsentliga kriterier är följande:

– Det finns en organisk eller ekonomisk koppling mellan de båda bolag som ingått avtal med arbetstagaren. [47]

– Det nya avtalets ingående planerades när det avtal som tidigare ingåtts med tredje man upphävdes eller upphörde. [48]

– Ett tidigare avtal har upphävts med hänsyn till att det nya avtalet ingåtts. [49]

– Det finns en överenskommelse mellan den avtalsbundna arbetsgivaren och berörda tredje man som ger förutsättningar för att de två avtalen som ingåtts med arbetstagaren ska kunna gälla samtidigt.

– Den första arbetsgivaren behåller sin ledningsrätt i förhållande till arbetstagaren. [50]

– Det utomstående bolaget får bestämma varaktigheten av arbetstagarens verksamhet hos den avtalsbundna arbetsgivaren.

65. Vidare förefaller följande omständigheter, vilka föranleds av vad jag konstaterat att den hänskjutande domstolen funnit, också relevanta:

– Tredje man är enligt avtal ansvarig för fullgörandet av den avtalsbundna arbetsgivarens skyldigheter, särskilt på arbetstagarens begäran, utan någon begränsning. [51]

– Karaktären av arbetstagarens uppgifter, som denne hade utfört enligt ett tidigare avtal under en tredje parts ledning, förblir oförändrade efter ingåendet av ett nytt avtal. [52]

– Nämnda arbetstagare behåller, trots upphävandet av det tidigare avtalet, sin skyldighet att utöva sin verksamhet för nämnda tredje man. [53]

66. Jag vill, beträffande samtliga dessa kriterier, tillägga att det enligt min uppfattning inte finns något skäl till att begränsa dessa till juridiska personer. Fysiska personer kan också vara avtalsbundna arbetsgivare eller berörda arbetsgivare inom en koncern eller ett nätverk av egenföretagare.

45 Domen Pugliese (punkt 24).

46 Domen Pugliese (punkt 24).

47 Se, i förevarande mål, punkterna 14 och 15 i detta förslag till avgörande.

48 Se, i detta hänseende, punkt 14 i detta förslag till avgörande.

49 Se, beträffande detta, punkt 14 i detta förslag till avgörande.

50 Vilken, enligt den hänskjutande domstolens uppgifter, inte är fallet i förevarande mål. Se punkt 47 i detta förslag till avgörande, att jämföra med punkt 49 i denna.

51 Se, i förevarande mål, punkterna 16 och 24 i detta förslag till avgörande.

52 Se, i målet, punkt 24 i detta förslag till avgörande.

53 Se de skäl som erinras om i fotnot 4 i detta förslag till avgörande.

67. Följaktligen ankommer det på den hänskjutande domstolen att, mot bakgrund av dessa eller andra mer relevanta kriterier, bedöma huruvida omständigheterna i det nationella målet gör det möjligt att fastställa att det finns ett *direkt intresse för en tredje man av arbetstagarens goda utförande av sitt arbete* inom ramen för ett anställningsavtal som har ingåtts med en annan person inom samma koncern av vilket det framgår att denna tredje man kan klassificeras som arbetsgivare i den mening som avses i artikel 21.1 i förordning nr 1215/2012.

68. Jag föreslår således att domstolen ska besvara den hänskjutande domstolens första tolkningsfråga så, att en fysisk eller juridisk person som har eller inte har hemvist i en medlemsstat, och med vilken arbetstagaren inte har ingått något anställningsavtal, men en överenskommelse som utgör en integrerad del av detta avtal, i kraft av vilken den fysiska eller juridiska personen ansvarar för fullgörandet av arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetstagaren kan anses vara en ”arbetsgivare”, i den mening som avses i artikel 21.1 och 21.2 i förordning nr 1215/2012, om denne har ett direkt intresse av anställningsavtalets goda utförande.

B. Vissa behörighetsregler är exklusivt tillämpliga när svaranden inte har hemvist i en medlemsstat

69. Den hänskjutande domstolen har, genom sin andra tolkningsfråga, för det fall domstolen skulle anse att tvisten inte omfattas av tillämpningsområdet för kapitel II, avsnitt 5, i förordning nr 1215/2012, önskat få klarhet i huruvida artikel 6.1 i denna förordning ska tolkas så, att förbehållet i artikel 21.2 i denna förordning utesluter tillämpningen av nationella behörighetsregler.

70. Det ska, i detta hänseende, påpekas att den hänskjutande domstolen inte har uttryckt tvivel beträffande tillämpningen av de behörighetsregler som anges i avsnitt 4 i kapitel II i samma förordning, vilka är föremål för den tredje och den fjärde tolkningsfrågan, trots att problematiken är densamma.

71. För det fall domstolen skulle besvara den första tolkningsfrågan nekande, med motiveringen att en från anställningsavtalet utomstående person, såsom i det nationella målet, inte kan anses vara en arbetsgivare, skulle tvisten således inte omfattas av tillämpningsområdet för kapitel II, avsnitt 5, i förordning nr 1215/2012. Följaktligen skulle de nationella behörighetsreglerna vara tillämpliga av det skäl som anges nedan.

72. För det första är dessa behörighetsregler, enligt lydelsen i artikel 6.1 i denna förordning, tolkad mot bakgrund av dess skäl 14, principiellt tillämpliga på en svarande som inte har hemvist i en medlemsstat.

73. För det andra är det inte möjligt att unionens behörighetsregler utanför deras tillämpningsområde kan en blockerande effekt på de nationella bestämmelserna. Dessutom skulle varje annan bedömning medföra att de nationella behörighetsreglerna skulle bli otillämpliga i alla situationer.

74. Således kan den hänskjutande domstolens andra tolkningsfråga besvaras så, att för det fall artikel 21.2 i förordning nr 1215/2012 inte är tillämplig, ska artikel 6.1 i denna förordning tolkas så, att de nationella behörighetsreglerna är tillämpliga.

75. Jag föreslår emellertid att domstolen ska uppmärksamma den *e contrario*-tolkning som skulle kunna göras av ett sådan allmänt formulerat svar. Denna uppmärksamhet förefaller berättigad av den hänvisning som den hänskjutande domstolen har gjort till tysk doktrin som har lett till en fråga om förhållandet mellan bestämmelserna i artikel 6.1 i förordning nr 1215/2012 och dem i de avsnitt som avser tvister avseende konsumentavtal och anställningsavtal. [54]

76. Det föreskrivs nämligen i artikel 6.1 i denna förordning att om svaranden inte har hemvist i en medlemsstat bestäms domstolarnas behörighet i varje medlemsstat i enlighet med den medlemsstatens lag, ”om inte annat följer” [55] av bestämmelserna i artiklarna 18.1 och 21.2, i denna förordning. Dessa artiklar finns emellertid i var och en av de berörda avsnitten, efter artikel 17.1 respektive artikel 20.1 i samma förordning, enligt vilka ”gäller i fråga om behörigheten bestämmelserna i detta avsnitt, *om inte annat följer* av artik[el] 6 …” i förordning nr 1215/2012. [56]

77. I 1968 års Brysselförordning användes, liksom i förordning nr 44/2001, samma formulering: ”om inte annat föreskrivs/följer av” i artikel 4 för dessa båda instrument och ”utöver föreskrifterna/om inte annat följer av” i artikel 13 i denna konvention respektive artiklarna 15 och 18 i denna förordning. De *exklusiva* behörighetsbestämmelserna och, i nämnda förordning, dem som avser avtal om domstols behörighet borde medföra att tillämpningen av den nationella lagstiftningen utesluts. [57]

78. Frågan är således huruvida, i förordning nr 1215/2012, tillägget av behörighetsregler *som skyddar en svagare part* ska ha samma räckvidd. Flera synsätt är möjliga.

79. Man skulle av lydelsen i artikel 5 i denna förordning, enligt vilken *talan* mot svarande som har hemvist i en medlemsstat *får väckas* vid domstol i en annan medlemsstat *endast med stöd av* bestämmelserna i avsnitten 2–7 i kapitel II i denna förordning, som skiljer sig från artikel 6.1 i samma förordning, vilken är tillämplig på svarande i tredjeländer, kunna dra slutsatsen att nationella behörighetsregler får fortsätta att tillämpas *utöver* dem som föreskrivs i förordning nr 1215/2012. [58]

80. Det skulle även kunna argumenteras att artikel 21.2 i denna förordning föreskriver att ”[t]alan mot en arbetsgivare som inte har hemvist i en medlemsstat *får* väckas vid en domstol i en medlemsstat i enlighet med punkt 1 b.” [59] Arbetstagaren skulle således ha möjlighet att välja mellan en behörighet som grundar sig på denna förordning och en behörighet som följer av nationell rätt. [60]

[54] Se, för ett liknande resonemang, Gaudemet-Tallon, H. och Ancel, M.-É., *Compétence et exécution des jugements en Europe – Règlements 44/2001 och 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 och 2007)*, L.G.D.J., Paris, 2018 (sjätte upplagan), s. 464 och fotnot 167.

[55] Det rör sig om samma formulering som används i artikel 4 i förordning nr 1215/2012.

[56] Min kursivering. Se även samma skillnad i lydelsen i de tyska, engelska och polska språkversionerna.

[57] Det ska emellertid påpekas att i förordning nr 44/2001, liksom i förordning nr 1215/2012, förekommer samma formuleringar i dessa artiklar i deras spanska (”sin perjuicio”), danska (”jf. Dog”), italienska (”salva/fatto salvo”), nederländska (”onverminderd”), portugisiska (”sem prejuízo”) och svenska (”om inte annat ”) språkversioner.

[58] Se, för ett liknande resonemang, Garcimartin Álferez, F. J., och Sánchez Fernández, S., ”El nuevo Reglamento Bruselas I: qué ha cambiado en el ámbito de la competencia judicial”, *Revista española de derecho europeo*, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, nr 48, 2013, sidorna 3–6, och Pohl, M., ”Die Neufassung der EuGVVO - im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle”, *Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts* (IPRax), Verlag Ernst und Werner Gieseking GmbH, Köln, volym 2, 2013, sidorna 109–111).

[59] Min kursivering.

[60] Se Nord, N., ”Refonte du règlement 'Bruxelles I' et protection du travailleur”, *La Semaine Juridique Social*, LexisNexis, Paris, nr 52, 2014, s. 3, punkt 19.

81. Det skulle emellertid även, mot bakgrund av den andra meningen i skäl 14 i förordning nr 1215/2012, som avser vilka behörighetsregler som ska ges företräde mot bakgrund av de mål som eftersträvas med förordningen,[61] kunna göras gällande att de bestämmelser som föreskrivs i kapitel II, avsnitten 4 och 5, i denna förordning urskillningslöst utesluter tillämpning av nationell lagstiftning, även om denna skulle vara mer fördelaktig för käranden.[62]

82. Jag är böjd att instämma med denna bedömning som grundar sig på konsekvensen i förordning nr 1215/2012, dess samstämmighet med tidigare bestämmelser och målen med dessa, vilket således gör det möjligt att skingra de tvivel som följer av skillnaderna i de olika språkversionerna.

83. Det ska för det första erinras om att enligt artikel 6 i förordning nr 1215/2012, som ingår bland de allmänna bestämmelser som reglerar situationer där svaranden inte har sin hemvist i en medlemsstat, har icke-tillämpligheten av nationell rätt, vilken tidigare var föreskriven för exklusiva behörighetsbestämmelser,[63] specifikt utvidgats till förmån för konsumenter och arbetstagare, samtidigt som principen om tillämpning av nationella behörighetsregler har bibehållits.[64] Det rör sig således, enligt min uppfattning, om undantag från denna princip.

84. För det andra ska det erinras om att i de avsnitt i förordning nr 1215/2012 som avser konsumenter och arbetstagare, vilka betecknas som ”den svagare parten”,[65] har förbehållet[66] för tillämpningen av vissa allmänna bestämmelser behållits, däribland artikel 6 i denna förordning. Jag drar av en jämförelse mellan dessa bestämmelser slutsatsen att artikel 6 i denna förordning avser den allmänna situationen för varje svarande som har sin hemvist i ett tredjeland och att hänvisningen i den bestämmelsen till artikel 21.2 i samma förordning fastställer vilka bestämmelser som är tillämpliga på den specifika situation där en arbetstagare väcker talan mot en arbetsgivare. Lagstiftaren har således gjort valet att de nationella bestämmelserna är tillämpliga när svaranden är en arbetstagare.

85. Följaktligen får inga avvikelser göras från den princip som domstolen har slagit fast enligt vilken behörighetsreglerna i kapitel II, avsnitt 5 i förordning nr 1215/2012 ska ges företräde framför nationella behörighetsregler när nämnda behörighetsregler i förordning nr 1215/2012 är tillämpliga, även om de nationella behörighetsreglerna är mer förmånliga för arbetstagaren, då de inte bara utgör specialbestämmelser utan också en uttömmande reglering.[67]

[61] ”… För att skydda konsumenternas och arbetstagarnas intressen, garantera behörigheten för medlemsstaternas domstolar i de fall där de har exklusiv behörighet och respektera parternas rätt att själva avtala om behörig domstol, bör emellertid vissa av denna förordnings behörighetsbestämmelser tillämpas oavsett var svaranden har hemvist.”

[62] Se, i detta hänseende, Nord, N., ”Refonte du règlement 'Bruxelles I' et protection du travailleur”, *La Semaine Juridique Social*, LexisNexis, Paris, nr 52, 2014, sidorna 3 och 4, punkt 20. Vad gäller bestämmelserna om anställningsavtal, se Cuniberti, G., ”La réforme du Règlement Bruxelles I”, *Droit et procédure - EJT*, Dalloz, Paris, nr 2, 2013, punkt 37.

[63] Se, för ett liknande resonemang, *Report by Mr P. Jenard on the Protocols of 3 June 1971 on the interpretation by the Court of Justice of the Convention of 29 February 1968 on the mutual recognition of companies and legal persons and of the Convention of 27 September 1968 on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters* (EGT C 59, 1979, s. 1), särskilt punkt 21.

[64] Se, beträffande historiken bakom denna bestämmelse, bland annat Gaudemet-Tallon, H., och Ancel, M.-É., *Compétence et exécution des jugements en Europe - Règlements 44/2001 och 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 och 2007)*, L.G.D.J., Paris, 2018 (sjätte upplagan), s. 137.

[65] Skäl 18 i denna förordning.

[66] Detta begrepp härrör från Jenard-rapporten (anfört arbete, s. 33).

[67] Se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 maj 2008, Glaxosmithkline och Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punkt 18), och dom av den 25 februari 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, punkterna 33 och 34 och där angiven rättspraxis).

86. Mot denna bakgrund anser jag att syftet med de förordningar som är tillämpliga på området civilrättsligt samarbete att göra reglerna om behörighetskonflikter mer enhetliga är uppfyllt. Detsamma gäller kravet på behörighetsreglernas förutsebarhet och på begränsningen av antalet behöriga domstolar på ett sätt som skyddar de berörda svagare parterna, när dessa behörighetsregler är tillämpliga på dem. [68]

87. Mot bakgrund av dessa överväganden, föreslår jag att domstolen ska besvara den andra tolkningsfrågan så, att artikel 6.1 i förordning nr 1215/2012 ska tolkas så, att en tillämpning av nationella behörighetsregler är utesluten när rekvisiten för att tillämpa artikel 21.2 i denna förordning är uppfyllda.

C. Behörighet avseende konsumentavtal

88. Den hänskjutande domstolen har, genom sin tredje och sin fjärde tolkningsfråga, önskat få klarhet i om det är möjligt för en arbetstagare som befinner sig i en sådan situation som den som är aktuell i förevarande mål att åberopa bestämmelserna om konsumentskydd som grund för den domstolens behörighet.

89. Den tredje tolkningsfrågan avser artikel 17.1 i förordning nr 1215/2012. Den fjärde frågan avser bestämmelserna i artikel 6.1 i Rom I-förordningen. De har som gemensamt föremål avtal som ingåtts av en fysisk person ”för ändamål som kan anses ligga utanför hans affärsverksamhet eller yrkesverksamhet”.

90. Det rör sig, enligt den hänskjutande domstolen, [69] om att fastställa huruvida en ”affärsverksamhet eller yrkesverksamhet” i den mening som avses i dessa bestämmelser, inte bara omfattar verksamhet som egenföretagare utan också verksamhet som anställd.

91. Eftersom det materiella tillämpningsområdet och bestämmelserna i Rom I-förordningen bör överensstämma med bland annat förordningarna om domstols behörighet, [70] kommer jag att pröva den tredje och den fjärde tolkningsfrågan tillsammans, först deras första del och därefter deras andra del. När det gäller förordning nr 1215/2012, har den hänskjutande domstolen ställt den tredje tolkningsfrågan med förbehåll för ett nekande svar på den första tolkningsfrågan. Eftersom jag föreslår att domstolen ska besvara denna första tolkningsfråga jakande, gör jag följande bedömning endast i andra hand.

[68] Se, för ett liknande resonemang, Nord, N., ”Refonte du règlement ”Bruxelles I” et protection du travailleur”, *La Semaine Juridique Social*, LexisNexis, Paris, nr 52 2014, sidorna 3 och 4, punkt 20, samt Cuniberti, G., ”La réforme du Règlement Bruxelles I”, *Droit et procédure - EJT*, Dalloz, Paris, nr 2, 2013, punkt 37. Se även Temming, F., och Glatz, P., ”Vorlagen an den EuGH, Arbeitsrecht, Haftung aus Arbeitsvertrag/Rechtsnachfolger”, *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* (ZESAR), Erich Schmidt Verlag, Berlin, nr 5/6, 2021, s. 230 och följande sidor, särskilt s. 232.

[69] Se punkt 26 i detta förslag till avgörande samt fotnot 74.

[70] Se punkt 35 i detta förslag till avgörande.

1. Begreppet ”affärsverksamhet eller yrkesverksamhet/näringsverksamhet” i den mening som avses i förordning nr 1215/2012 och Rom I-förordningen

92. Den hänskjutande domstolen har genom den första delen i sin tredje och sin fjärde tolkningsfråga, i huvudsak önskat få klarhet i huruvida artikel 17.1 i förordning nr 1215/2012 och artikel 6.1 i Rom I-förordning ska tolkas så, att begreppet ”affärsverksamhet eller yrkesverksamhet/näringsverksamhet” omfattar avlönat arbete inom ramen för ett anställningsförhållande.

93. Det ska erinras om att det rör sig om ett av rekvisiten för tillämpning av konsumentskyddsreglerna.[71] Tolkningen av begreppet ”affärsverksamhet eller yrkesverksamhet/näringsverksamhet” är svår mot bakgrund av att de olika språkversionerna av artikel 17 i förordning nr 1215/2012[72] varken är samstämmiga inom ramen för denna förordning eller med språkversionerna av artikel 6 i Rom I-förordningen.

94. I den franska språkversionen och i andra språkversioner definieras konsumenten i artikel 17.1 första meningen i förordning nr 1215/2012 som en person som har ingått ett avtal ”pour un usage pouvant être considéré comme étranger à son *activité professionnelle*” (för ändamål som kan anses ligga utanför hans eller hennes affärsverksamhet eller yrkesverksamhet), medan den andra avtalsparten, i samma punkt under c, definieras som en person ”qui exerce des activités commerciales ou professionnelles” (som utövar *affärsverksamhet eller yrkesverksamhet*).[73] I den tyska[74] och andra språkversioner[75] har däremot samma begrepp använts för konsumentens respektive dess avtalspartners verksamhet. I andra språkversioner förekommer olika begrepp, utan gemensamma ord för att definiera konsumenten respektive svarandens verksamhet.[76]

95. De begrepp som används i artikel 6.1 i Rom I-förordningen för att definiera en konsument och en näringsidkare motsvarar vidare inte alltid dem som används i artikel 17 i förordning nr 1215/2012. Således definieras exempelvis i den franska språkversionen ”professionnel” (yrkesverksam) med hänvisning till en ”activité professionnelle” (affärsverksamhet eller yrkesverksamhet), såsom i artikel 17.1 c i denna förordning.

96. Under dessa omständigheter anser jag inte att tolkningen av de aktuella bestämmelserna kan grundas på definitionen av begreppet ”konsument”.[77] Domstolen erinrade nyligen, beträffande förordning nr 1215/2012, om att ”… endast sådana avtal som har ingåtts *utanför och oberoende*

71 Se dom av den 26 mars 2020, Primera Air Scandinavia (C-215/18, EU:C:2020:235, punkt 56 och där angiven rättspraxis), och domen Personal Exchange International (punkt 27).

72 Artikel 15 i tidigare förordning nr 44/2001 hade en identisk lydelse. Se, i detta hänseende, i målet som ledde fram till domen Personal Exchange International, den hänskjutande domstolens tvivel, mot bakgrund av den slovenska språkversionen (punkt 21 i den domen).

73 Min kursivering. Samma dikotomi finns i de spanska och italienska språkversionerna.

74 Uttrycket ”berufliche oder gewerbliche Tätigkeit” förekommer i båda dessa stycken. Enligt den hänskjutande domstolens uppgifter, följer svårigheten att tolka detta begrepp av kompletteringen av ordet ”gewerblich” med ”beruflich”, vilket har en mycket bred betydelse. Av detta skulle slutsatsen kunna dras att endast är verksamhet som egenföretagare eller fria yrkesutövare som avses.

75 Se, exempelvis, i den polska språkversionen (”zawodową lub gospodarczą”), eller den portugisiska språkversionen (”atividade comercial ou profissional”). I den danska språkversionen används ett enda uttryck (”erhvervsmæssige virksomhed”), men också två gånger på ett enhetligt sätt.

76 Se, exempelvis, den engelska språkversionen (”trade or profession”/”commercial or professional activities”), den nederländska språkversionen (”bedrijfs of beroepsmatig”/”commerciële of beroepsactiviteiten”) och den svenska språkversionen (”affärsverksamhet eller yrkesverksamhet”/”kommersiell verksamhet eller yrkesverksamhet”).

77 Det kan i de språkversioner som jag har undersökt konstateras att begreppet ”konsument” avser en person som endast nyttjar en vara eller en tjänst. Således befinner sig konsumenten i motsatt situation i förhållande till en arbetstagare som producerar varor eller tillhandahåller tjänster för sin arbetsgivares räkning. Se, för ett liknande resonemang, domen Personal Exchange International (punkt 38).

av all slags affärs- eller yrkesverksamhet och oberoende av sådana ändamål, enbart för att tillgodose en enskild persons privata konsumtion,[78] omfattas av de särskilda bestämmelserna i denna förordning till skydd av konsumenter, såsom den svagare parten".[79]

97. Det är således uppenbart att domstolen inte i fast rättspraxis har gjort någon åtskillnad beroende på huruvida affärsverksamheten eller yrkesverksamheten utövas som egenföretagare eller inte, grundad på historiken i utvecklingen av de konsumentskyddsbestämmelser som ursprungligen fanns i 1968 års Brysselkonvention.[80]

98. FD har gjort gällande att den tyska domstolen är behörig eftersom stödbrevet, som utgör grunden för hans talan, ingicks för en användning som skulle kunna anses ligga utanför hans affärsverksamhet eller yrkesverksamhet. Han har, som argument för att avlönat arbete ska ingå i begreppet "konsument", gjort gällande att anställda använder sin lön för att "täcka sina individuella behov".

99. Om ett sådant resonemang skulle tillämpas, skulle emellertid även andra yrkesverksamma, icke-anställda, såsom hantverkare, industriidkare, jordbrukare och enskilda näringsidkare, som använder vinsten från sin verksamhet i det dagliga livet i samma utsträckning som anställda använder sin lön behöva inkluderas. Vidare kan, även om konsumenten nyttjar, eller konsumerar, varor och tjänster, och använder sin lön i detta syfte, kan denna inte betraktas som en konsumtionsvara, i den mening som avses i kapitel II, avsnitt 4, i förordning nr 1215/2012.

100. I övrigt skulle man kunna ta fasta på ett systematiskt argument. Unionslagstiftaren har nämligen, föreskrivit olika behöriga domstolar för konsumenter och för arbetstagare. En extensiv tolkning av tillämpningsområdet för behörighetsreglerna till förmån för konsumenterna i en sådan situation[81] skulle leda till ett kringgående av lagstiftarens val att fastställa specifika regler beträffande arbetstagare som inte gör det möjligt för dem att, såsom konsumenterna, väcka talan vid domstolen på den ort där de har sin hemvist, för att privilegiera närheten mellan den domstol där talan väcks och deras arbetsplats.

101. Jag vill slutligen, i likhet med kommissionen, tillägga att en sådan tolkning inte kan motiveras av att det saknas en bestämmelse som är tillämplig på en situation som inte anges i förordning nr 1215/2012.[82]

[78] Min kursivering.

[79] Dom av den 3 oktober 2019, Petruchová (C-208/18, EU:C:2019:825, punkt 42 och där angiven rättspraxis). Se även, för en erinran, delvis i allmänna termer, av samma kriterier, beträffande artiklarna 15–17 i förordning nr 44/2001, domen Personal Exchange International (punkterna 29–31 och där angiven rättspraxis).

[80] Se *Report by Professor Dr Peter Schlosser on the Convention of 9 October 1978 on the Association of the Kingdom of Denmark, Ireland and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland to the Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters and to the Protocol on its interpretation by the Court of Justice* (EGT C 59, 1979, s. 71, särskilt s. 118, punkt 153) och dom av den 14 mars 2013, Česká spořitelna (C-419/11, EU:C:2013:165, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

[81] Se, för en jämförelse, domen Personal Exchange International, avseende ett avtal om pokerspel som ingåtts på internet av en person som erhåller betydande inkomster från detta spel.

[82] Den hänskjutande domstolen har, i detta hänseende, understrukit att syftet med skyddet av den svagare parten, som anges i skälen 14 och 18 i förordning nr 1215/2012, inte skulle vara uppfyllt om det godtogs att en anställd i en bolagskoncern på grund av sitt anställningsförhållande utesluts från fördelen av behörighetsregler som är tillämpliga på konsumenter eller, tvärtom, av avsaknaden av ett sådant anställningsförhållande för att motivera att de bestämmelser som även har angetts i denna förordning i arbetstagarnas intresse inte är tillämpliga.

102. Följaktligen föreslår jag att domstolen ska besvara den första delen av den hänskjutande domstolens tredje och fjärde tolkningsfrågor så, att ”affärsverksamhet eller yrkesverksamhet/näringsverksamhet”, i den mening som avses i artikel 17.1 i förordning nr 1215/2012 och artikel 6.1 i Rom I-förordningen, omfattar avlönat arbete inom ramen för ett anställningsförhållande.

2. Kvalificeringen av ett stödbrev som garanterar arbetstagaren att arbetsgivarens skyldigheter uppfylls

103. Den hänskjutande domstolen har, i den andra delen i de tredje och fjärde tolkningsfrågorna, i huvudsak önskat få klarhet i huruvida artikel 17.1 i förordning nr 1215/2012 och artikel 6.1 i Rom I-förordningen ska tolkas så, att ett stödbrev på grundval av vilket en tredje man är direkt ansvarig för en arbetstagares anspråk avseende fullgörandet av skyldigheter som följer av ett anställningsavtal som arbetstagaren ingått med sin arbetsgivare ska anses omfattas av begreppet ”affärsverksamhet eller yrkesverksamhet/näringsverksamhet”.

104. Denna fråga har ställts endast för det fall begreppet ”affärsverksamhet eller yrkesverksamhet/näringsverksamhet” inte ska anses omfatta avlönat arbete, vilket skulle kunna berättiga att den hänskjutande domstolen har internationell behörighet.

105. Då EU-domstolen tidigare har uteslutit en sådan lösning, föreslår jag att den, i andra hand, ska besvara den hänskjutande domstolens tolkningsfrågor så, att ett avtal, om än ensidigt,[83] som har ingåtts med en arbetstagare, som har till syfte att fullgöra dennes arbetsgivares skyldigheter, och inte att tillgodose privata behov, är direkt kopplat till anställningsavtalet. Följaktligen har det inte ingåtts ”utanför och oberoende av all slags affärs- eller yrkesverksamhet”.[84]

106. I förevarande mål ska det, eftersom de omständigheter under vilka stödbrevet har ingåtts och dess innehåll bör medföra att det ska anses utgöra en integrerad del av anställningsavtalet,[85] bör slutsatsen dras att det är beroende av FD:s affärs verksamhet eller yrkesverksamhet/näringsverksamhet. Domstolens beslut avseende uteslutandet av anställningsavtal från tillämpningsområdet för direktiv 93/13/EEG[86] skulle således kunna överföras.[87]

107. Följaktligen föreslår jag att EU-domstolen, i andra hand, ska besvara den andra delen av den hänskjutande domstolens tredje och fjärde tolkningsfrågor så, att ett stödbrev som utgör en integrerad del av ett anställningsavtal på grundval av vilket en person är ansvarig för att fullgöra arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetstagarens omfattas av begreppet ”affärsverksamhet eller yrkesverksamhet/näringsverksamhet”, i den mening som avses i artikel 17.1 i förordning nr 1215/2012 och i artikel 6.1 i Rom I-förordningen.

[83] Se, analogt, dom av den 14 maj 2009, Ilsinger (C-180/06, EU:C:2009:303, punkt 51).

[84] Se punkt 96 i detta förslag till avgörande.

[85] Se punkt 52 i detta förslag till avgörande.

[86] Rådets direktiv av den 5 april 1993 om oskäliga villkor i konsumentavtal (EGT L 95, 1993, s. 29).

[87] Se dom av den 21 mars 2019, Pouvin och Dijoux (C-590/17, EU:C:2019:232, punkt 32).

V. Förslag till avgörande

108. Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår jag att domstolen ska besvara de tolkningsfrågor som Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) har ställt på följande sätt:

I första hand:

1) Artikel 21.1 och 21.2 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 tolkas så, att en fysisk eller juridisk person som har eller inte har hemvist i en medlemsstat, och med vilken arbetstagaren inte har ingått något anställningsavtal, men en överenskommelse som utgör en integrerad del av detta avtal, i kraft av vilken den fysiska eller juridiska personen ansvarar för fullgörandet av arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetstagaren kan anses vara en ”arbetsgivare”, om denne har ett direkt intresse av anställningsavtalets goda utförande. Den hänskjutande domstolen ska göra en helhetsbedömning för att avgöra huruvida ett sådant intresse föreligger, med beaktande av samtliga omständigheter i det aktuella fallet.

2) Artikel 6.1 i förordning nr 1215/2012 ska tolkas så, att en tillämpning av nationella behörighetsregler är utesluten när rekvisiten för att tillämpa artikel 21.2 i denna förordning är uppfyllda.

   I andra hand, för det fall EU-domstolen anser att tvisten inte omfattas av tillämpningsområdet för artikel 21.2 i förordning nr 1215/2012:

3) Artikel 17.1 i förordning nr 1215/2012 och artikel 6.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) ska tolkas så, att begreppet ”affärsverksamhet eller yrkesverksamhet/näringsverksamhet” omfattar avlönat arbete inom ramen för ett anställningsförhållande.

4) Artikel 17.1 i förordning nr 1215/2012 och artikel 6.1 i förordning nr 593/2008 ska tolkas så, att ett stödbrev, som utgör en integrerad del i ett anställningsavtal på grundval av vilket en person ansvarar för fullgörandet av arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetstagaren ska omfattas av begreppet ”affärsverksamhet eller yrkesverksamhet/näringsverksamhet”.