



Datum van inontvangstneming : 22/10/2021

Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-567/21 - 1

Zaak C-567/21

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

15 september 2021

Verwijzende rechter:

Cour de cassation (Frankrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

8 september 2021

Verzoekende partij:

BNP Paribas SA

Verwerende partij:

TR

[omissis]

COUR DE CASSATION (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Frankrijk)

[omissis]

ARREST VAN DE COUR DE CASSATION, SOCIALE KAMER

van 8 september 2021

De naamloze vennootschap BNP Paribas, [omissis] Parijs, komt [omissis] op [omissis] tegen het arrest dat de cour d'appel de Paris (rechter in tweede aanleg Parijs, Frankrijk) [omissis] op 22 mei 2019 heeft gewezen in het geding tussen BNP Paribas en TR, [omissis] Parijs, verweerder in cassatie.

TR heeft tegen ditzelfde arrest een incidentele voorziening ingesteld.

[omissis] [procesrechtelijke aspecten]

Feiten en procesverloop

- 1 Volgens het bestreden arrest (Parijs, 22 mei 2019) is TR op 25 augustus 1998 door BNP, thans BNP Paribas, gevestigd in Frankrijk, krachtens een overeenkomst naar Engels recht in dienst genomen om in Londen de functie van „Senior Dealer” uit te oefenen.
- 2 Op 2 april 2009 heeft hij met deze vennootschap een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar Frans recht gesloten voor een detachering naar Singapore. Via een avenant bij zijn arbeidsovereenkomst van 16 augustus 2020 is hij met ingang van 1 september 2010 bij de Londense vestiging van BNP Paribas aangesteld.
- 3 Terwijl hij in Londen werkte als „Head of Trading, Credit for CEEMA”, is hij bij brief van 30 september 2013 ontslagen wegens een ernstige fout die hij zou hebben begaan tijdens de periode van zijn detachering naar Singapore.
- 4 De werknemer heeft op 20 december 2013 het Employment Tribunal (London, Central) (arbeidsrechter in eerste aanleg (Londen, Centraal), Verenigd Koninkrijk) aangezocht, dat bij vonnis van 8 juli 2014 zijn klacht inzake onrechtmatig ontslag („complaint of unfair dismissal”) gegrond heeft verklaard in toepassing van de Employment Rights Act 1996 (wet betreffende de arbeidsrechten van 1996; hierna: „wet van 1996”), alle compensatoire vergoeding („compensatory award”) heeft verminderd met 75 % overeenkomstig de beginselen die zijn uiteengezet in het arrest ██████ v AE Dayton Services Ltd [1988] ICR 142 (HL), elke vermindering van de basisvergoeding („basic award”) of compensatoire vergoeding wegens verzoekers gedrag, in toepassing van diezelfde wet, heeft verworpen, en de andere punten, waaronder de kwestie van een verhoging van de basisvergoeding wegens niet-naleving door de werkgever van de Advisory, Conciliation and Arbitration Service Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures (praktijkcode inzake tucht- en klachtenprocedures van de advies-, verzoenings- en arbitrage dienst; hierna: „ACAS-code”), bij gebreke van overeenstemming tussen de partijen, sine die heeft verwezen naar een terechtzitting over de herstelmaatregelen. Aan de werknemer is ook een bedrag van 81 175 GBP toegewezen als compensatoire vergoeding.
- 5 Over de toepassing van het recht van het Verenigd Koninkrijk op deze zaak heeft het Employment Tribunal het volgende verklaard: „Ik heb gewezen op een ongewoon kenmerk van deze zaak, namelijk het feit dat verweerders aan verzoeker sancties hebben opgelegd overeenkomstig de code du travail (Franse arbeidswet). Dit feit werd relevant geacht, zo is mij verteld, omdat verweerder was tewerkgesteld krachtens een Franse arbeidsovereenkomst. Wat mij betreft, geeft dit geen aanleiding tot een juridische betwisting. [De raadsman van BNP Paribas] heeft als onvermijdelijk aanvaard dat de zaak moet worden beslist op grond van de wet van 1996 en de rechtspraak van het Verenigd Koninkrijk.”

- 6 De werknemer heeft bij verzoekschrift van 27 november 2014 de conseil de prud'hommes de Paris (arbeidsrechter Parijs, Frankrijk) aangezocht om BNP Paribas te laten veroordelen tot betaling van bonussen, premies en diverse vergoedingen in verband met zijn ontslag, dat was gegeven zonder dat daartoe een werkelijke, ernstige reden bestond, en in verband met specifieke schade die hij had geleden.
- 7 Bij vonnis van 17 mei 2016 heeft de conseil de prud'hommes deze vorderingen niet-ontvankelijk verklaard op grond van het gezag van gewijsde.
- 8 Daarop heeft de werknemer hoger beroep ingesteld bij de cour d'appel de Paris, die bij arrest van 22 mei 2019 het genoemde vonnis in zijn geheel heeft vernietigd, heeft vastgesteld dat het vonnis van het Employment Tribunal van 8 juli 2014 gezag van gewijsde had voor zover daarin is geoordeeld dat het ontslag, wegens ernstige fout, van de werknemer door BNP Paribas niet op een werkelijke, ernstige reden was gebaseerd, de vorderingen die de werknemer bij haar had ingesteld, ontvankelijk heeft verklaard en BNP Paribas heeft veroordeeld tot betaling van de volgende sommen aan de werknemer:
 - 540 457,96 EUR uit hoofde van de DCS Plus 2011-aandelen die nog verschuldigd waren voor 2013 en 2014;
 - 214 577,45 EUR uit hoofde van de DCS Plus 2012-aandelen die nog verschuldigd waren voor 2013 en 2014;
 - 539 996,67 EUR uit hoofde van de DCS Plus 2013-aandelen die nog verschuldigd waren voor 2013 en 2014;
 - 475 939,45 EUR uit hoofde van de CMIP 2009 A-aandelen die uit te betalen waren in juni 2012;
 - 73 379,06 EUR als opzegvergoeding;
 - 7 338 EUR voor uitstaande betaalde vakantie;
 - 595 595,24 EUR als ontslagvergoeding;
 - 2 081 000 EUR als vergoeding voor ontslag zonder werkelijke, ernstige reden.
- 9 BNP Paribas heeft een principale hogere voorziening ingesteld en de werknemer een incidentele hogere voorziening.
- 10 In zijn arrest van 22 mei 2019 heeft de cour d'appel het volgende opgemerkt: „TR stelt dat hij, nadat zijn beroepsvergunning op grond van zijn ontslag wegens ernstige fout door de Engelse toezichthouder FCA was ingetrokken, niet langer gerechtigd was om in Engeland zijn beroep uit te oefenen en dat hij, om zijn vergunning terug te krijgen, een rechterlijke beslissing van het Employment Tribunal in Londen diende te verkrijgen waarbij zijn ontslag ‚unfair‘, dat wil

zeggen onrechtmatig, werd verklaard. Deze rechterlijke instantie is namelijk exclusief bevoegd voor ‚unfair dismissal‘, een procedure waarbij de rechter wordt aangezocht om het onrechtmatige karakter van het ontslag vast te stellen en zich uit te spreken over de regelmatigheid – in het licht van de Engelse regels van openbare orde – van de procedure die de werkgever heeft gevolgd om de werknemer te ontslaan. Hij verklaart dat hij zich tot het Employment Tribunal heeft gewend in het kader van de ‚unfair dismissal‘-procedure teneinde de gegrondheid van zijn ontslag aan te vechten in het licht van de bepalingen van de [ACAS-code] en [de wet van 1996], die in het Verenigd Koninkrijk van openbare orde zijn en waarvan BNP Paribas de toepassing heeft aanvaard, en voegt hieraan toe dat hij zich in de akte van aanhangigmaking van 20 december 2013 uitdrukkelijk alle andere vorderingen heeft voorbehouden met betrekking tot de gevolgen van zijn ontslag in het kader van zijn arbeidsovereenkomst en het Franse arbeidsrecht en de uitbetaling van de hem verschuldigde bonussen. De werknemer voegt hieraan toe dat de rechter, bij vonnis van 26 september 2014, zijn ontslag als onrechtmatig heeft erkend en geen enkele vermindering heeft toegepast op het maximumbedrag van de in het kader van de ‚unfair dismissal‘-procedure toegekende vergoeding, zijnde de som van 81 175 GBP (ongeveer 96 517,05 EUR), en dat BNP Paribas hem deze som heeft betaald zonder tegen die beslissing beroep in te stellen. Hij stelt dat de zaak die hij bij de conseil de prud’hommes aanhangig had gemaakt betrekking had op de vorderingen die hij uitdrukkelijk had uitgesloten van behandeling door de Londense rechter. Hij is dan ook van mening dat het gezag van gewijsde alleen geldt voor het feit dat de Britse rechter heeft geoordeeld dat hij geen enkele fout had begaan en dat zijn ontslag onrechtmatig was en niet op bewijzen was gebaseerd, zodat hij gerechtigd is om vergoedingen en achterstallig loon te vorderen op grond van het Franse arbeidsrecht en zijn arbeidsovereenkomst.”

- 11 De cour d’appel heeft voorts opgemerkt dat BNP Paribas van haar kant stelt dat de Engelse rechter het Engelse recht als het door de partijen gekozen recht heeft toegepast onder verwijzing naar een impliciet tussen hen gesloten overeenkomst, dat de beslissing ten uitvoer is gelegd en dat de Franse rechter geenszins de beslissing van de Engelse rechter en de toepassing van het Engelse recht door de Engelse rechter ter discussie kan stellen. BNP Paribas verklaart dat de zogenoemde „unfair dismissal“-procedure betrekking heeft op zowel de ontslagprocedure als de motivering van het ontslag en dat – anders dan rechtsvorderingen wegens „wrongful dismissal“, waarbij de vraag aan de orde is of de werkgever de voorwaarden van de overeenkomst heeft geschonden – vorderingen wegens „unfair dismissal“ tot doel hebben de redelijkheid van het ontslagbesluit van de werkgever en/of de door de werkgever gevolgde ontslagprocedure te onderzoeken. Bovendien is BNP Paribas van mening dat, anders dan de werknemer stelt, de Engelse rechter niet heeft geoordeeld dat het ontslag zonder werkelijke, ernstige reden was gegeven, maar dat hij daarentegen de gevolgde procedure heeft gekritiseerd, hoewel deze in overeenstemming was met het Franse recht, en BNP Paribas heeft verweten dat zij niet de toepasselijke procedure naar Engels recht heeft gevolgd die volgens haar van toepassing is op een in Engeland gegeven ontslag. Bijgevolg is BNP Paribas van mening dat de

Britse rechter het geschil definitief heeft beslecht en dat de werknemer niet gerechtigd is de Franse rechter te verzoeken om het geschil ook te beslechten op grond van het Franse recht.

- 12 De cour d'appel heeft vastgesteld dat door partijen niet wordt betwist dat de Britse rechter in de „unfair dismissal”-procedure zowel de regelmatigheid van de door de werkgever gevolgde ontslagprocedure heeft onderzocht als de aan de werknemer verweten fouten heeft beoordeeld. In zijn vordering bij de conseil de prud'hommes heeft de werknemer deze rechter echter niet verzocht zich uit te spreken over de gegrondheid van zijn ontslag, aangezien hij, net als BNP Paribas, ervan uitging dat de Employment Tribunal de kwestie van de gegrondheid van het ontslag had afgedaan. Terwijl de werknemer echter stelt dat de Britse rechter zijn ontslag ongegrond heeft verklaard, is BNP Paribas van mening dat deze rechter het geschil heeft beslecht door te oordelen „dat de reden voor het ontslag mogelijk een geldige reden was, maar dat de procedure in overeenstemming had moeten zijn met de regels van de ACAS-code”.
- 13 De cour d'appel heeft geoordeeld dat de Engelse rechter weliswaar daadwerkelijk heeft gezegd dat de reden voor het ontslag een mogelijk geldige reden was, maar dat hij daarom nog niet heeft geconcludeerd dat het ontslag van de werknemer in casu gegrond was. In tegenstelling tot wat BNP Paribas stelt, heeft de Engelse rechter het ontslag niet alleen onregelmatig geacht ten aanzien van de bepalingen van openbare orde van de ACAS-code, maar heeft hij ook ten gronde geoordeeld dat aan de werknemer geen enkele fout kon worden verweten en dat zijn ontslag dus niet op een werkelijke, ernstige reden was gebaseerd. Derhalve moet de beslissing van het Employment Tribunal worden geacht gezag van gewijsde te hebben voor zover deze rechter heeft geoordeeld dat het ontslag niet op een werkelijke, ernstige reden was gebaseerd.
- 14 Wat daarentegen de door de werknemer op grond van de Franse arbeidswet en zijn arbeidsovereenkomst ingestelde financiële vorderingen betreft, heeft de cour d'appel geoordeeld dat BNP Paribas geen enkel bewijs had geleverd ter weerlegging van het feit dat, volgens de bewoordingen van de op 20 december 2013 geregistreerde „klacht” van de werknemer, hij zich wegens „unfair dismissal” slechts tot het Employment Tribunal had gewend teneinde zijn ontslag als onrechtmatig te laten erkennen en een basisvergoeding en compensatoire vergoeding te vorderen alsook een verhoging wegens de niet-naleving door verweerder van de ACAS-code, dat in de vordering voor de Engelse rechter uitdrukkelijk is vermeld dat de werknemer geen vergoedingen en sociale voordelen vorderde in verband met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst en dat hij dergelijke vorderingen voor een andere rechterlijke instantie zou instellen. De cour d'appel heeft hieraan toegevoegd dat het argument van BNP Paribas dat de werknemer in het „Claim Form” het vakje „andere betalingen” had aangevinkt, niet de aanname kan staven dat hij andere betalingen vorderde dan de vergoeding wegens schending van de regels van openbare orde van de ACAS-code. Gelet op de aard van de ingestelde vordering was het vak „andere betalingen” immers de enige juiste rubriek voor het verzoek.

- 15 De cour d'appel heeft dan ook geoordeeld dat bij de Britse rechter geen vorderingen tot betaling van de wegens ontslag zonder werkelijke, ernstige reden verschuldigde vergoedingen, achterstallig loon en vergoeding voor diverse geleden schade waren ingesteld, en dat de onderhavige vorderingen bijgevolg niet dezelfde zijn als die welke bij het Employment Tribunal zijn ingesteld. Bovendien blijkt dat de onderhavige vorderingen een andere grond hebben. De zaak die bij de Britse rechter aanhangig is gemaakt, had immers betrekking op de onregelmatigheid van het ontslag in het licht van de schending van de regels van openbare orde van de ACAS-code, terwijl de onderhavige vorderingen betrekking hebben op de financiële gevolgen van het ontslag, dat niet alleen onrechtmatig maar ook ongegrond was, zoals blijkt uit de beslissing van de Britse rechter.
- 16 De cour d'appel heeft hieruit geconcludeerd dat aan de door de werknemer bij de conseil de prud'hommes ingestelde vorderingen geen gezag van gewijsde kan worden tegengeworpen en dat het betrokken vonnis bijgevolg wordt vernietigd voor zover daarbij de door de werknemer ingestelde vorderingen tot betaling van een opzegvergoeding, uitstaande betaalde vakantie, een ontslagvergoeding en een vergoeding wegens ontslag zonder werkelijk, ernstige reden niet-ontvankelijk zijn verklaard wegens het gezag van gewijsde.

Overzicht van de middelen

- 17 Met het tweede onderdeel van haar eerste middel komt BNP Paribas op tegen het arrest voor zover daarin de vorderingen van de werknemer ontvankelijk worden verklaard, BNP Paribas ertoe wordt veroordeeld de werknemer verscheidene sommen te betalen als opzegvergoeding, betaling van uitstaande betaalde vakantie, ontslagvergoeding, vergoeding wegens ontslag zonder werkelijke, ernstige reden, en uit hoofde van de DCS Plus 2011-aandelen die nog verschuldigd waren voor 2013 en 2014, de DCS Plus 2012-aandelen die nog verschuldigd waren voor 2013 en 2014, de DCS Plus 2013-aandelen die nog verschuldigd waren voor 2013 en 2014, en de CMIP 2009 A-aandelen die uit te betalen waren in juni 2012, en zij daarin wordt gelast overeenkomstig het arrest een tewerkstellingsattest, een voor Pôle Emploi bestemd attest en salarisafrekeningen af te geven, terwijl „de voor een Franse rechter ingeroepen uitzondering van het gezag van gewijsde van een buitenlands vonnis moet worden beoordeeld in het licht van het gezag en de doeltreffendheid die dit vonnis geniet in de lidstaat waarin het is gegeven. Doordat de cour d'appel niet heeft onderzocht of het gezag van gewijsde van de beslissing van het Employment Tribunal van 26 september 2014 eraan in de weg stond dat in een andere lidstaat een nieuwe procedure werd ingeleid teneinde vorderingen in te stellen die reeds in het kader van de procedure voor de Engelse rechter konden worden ingesteld, is zijn beslissing niet in rechte gefundeerd met betrekking tot artikel 33 van verordening (EG) nr. 44/2001 van de Raad van 22 december 2000 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken.”

- 18 Met het eerste onderdeel van haar tweede middel komt BNP Paribas op tegen het arrest voor zover daarin de vorderingen van de werknemer ontvankelijk worden verklaard en BNP Paribas ertoe wordt veroordeeld de werknemer verscheidene sommen te betalen als opzegvergoeding, recht op uitstaande betaalde vakantie, ontslagvergoeding en vergoeding wegens ontslag zonder werkelijke, ernstige reden, terwijl „het gezag van gewijsde van een in een lidstaat van de Europese Unie gegeven rechterlijke beslissing eraan in de weg staat dat in een andere lidstaat een vordering met hetzelfde voorwerp en dezelfde grond wordt ingesteld waarbij dezelfde partijen zijn betrokken. Aangezien de door TR in Frankrijk ingestelde vorderingen hetzelfde voorwerp hebben, namelijk de vergoeding van de gevolgen van zijn ontslag, en dezelfde grond, namelijk de arbeidsovereenkomst van 2 april 2009, als de vorderingen die reeds bij de Engelse rechter waren ingesteld, zijn zij volgens het [Unie]recht in strijd met het gezag van gewijsde van het vonnis van deze laatste rechter van 26 september 2014. Door anders te oordelen, heeft de cour d’appel artikel 33 van verordening (EG) nr. 44/2001 van 22 december 2000 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken geschonden.”

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

- 19 Artikel 33, lid 1, van verordening (EG) nr. 44/2001 van de Raad van 22 december 2000 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken, dat in het relevante tijdvak van toepassing was, bepaalt dat de in een lidstaat gegeven beslissingen in de overige lidstaten worden erkend zonder dat daarvoor enige procedure is vereist.
- 20 Volgens artikel 36 van deze verordening wordt in geen geval overgegaan tot een onderzoek van de juistheid van de in den vreemde gegeven beslissing.
- 21 Artikel 27, lid 1, van deze verordening bepaalt dat, wanneer voor gerechten van verschillende lidstaten tussen dezelfde partijen vorderingen aanhangig zijn die hetzelfde onderwerp betreffen en op dezelfde oorzaak berusten, het gerecht waarbij de zaak het laatst is aangebracht zijn uitspraak ambtshalve aanhoudt totdat de bevoegdheid van het gerecht waarbij de zaak het eerst is aangebracht, vaststaat.

Recht van het Verenigd Koninkrijk

- 22 De wet van 1996, section 98, bepaalt:

„1) Opdat, voor de toepassing van dit deel, kan worden bepaald of het ontslag van een werknemer rechtmatig of onrechtmatig is, moet de werkgever:

a) de reden (of, indien er meerdere zijn, de voornaamste reden) voor het ontslag vermelden, en

b) aantonen dat het gaat om een reden die onder lid 2 valt of om een andere substantiële reden die het ontslag van een werknemer in de functie die hij bekleedde, kan rechtvaardigen.

2) Een reden valt onder dit lid, indien zij:

[...]

b) betrekking heeft op het gedrag van de werknemer.

[...]

(4) Wanneer de werkgever aan de vereisten van lid 1 heeft voldaan,

a) dan hangt de beslissing of het ontslag rechtmatig of onrechtmatig is (in het licht van de door de werkgever aangevoerde reden) af van de vraag of de werkgever in de gegeven omstandigheden (waaronder de grootte en de administratieve middelen van zijn onderneming) al dan niet redelijk heeft gehandeld door deze reden als een voldoende reden te beschouwen om de werknemer te ontslaan, en

b) wordt deze beslissing gegeven overeenkomstig de billijkheid en de gegrondheid van de zaak.

[...]”.

23 De wet van 1996, section 118, bepaalt dat, wanneer een rechterlijke instantie krachtens section 112, lid 4, en section 117, lid 3, [onder a),] een vergoeding toekent wegens onrechtmatig ontslag, deze vergoeding bestaat uit a) een basisvergoeding (berekend overeenkomstig sections 119 tot en met 122 en section 126), en b) een compensatoire vergoeding (berekend overeenkomstig de sections 123, 124, 124A en 126).

Nationaal recht

24 Krachtens artikel L. 1234-5, eerste alinea, van de code du travail, heeft de werknemer, wanneer hij de opzeggingstermijn niet uitdoet, recht op een compenserende vergoeding, tenzij hij een ernstige fout heeft begaan.

25 Krachtens artikel L. 1234-9, eerste alinea, van de code du travail, heeft een met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tewerkgestelde werknemer die na acht maanden ononderbroken dienstverband bij eenzelfde werkgever wordt ontslagen, recht op een ontslagvergoeding, tenzij hij een ernstige fout heeft begaan.

- 26 Artikel L. 1235-3 van de code du travail bepaalt dat, indien een werknemer wordt ontslagen om een reden die niet reëel en ernstig is, de rechter kan voorstellen dat de werknemer opnieuw in de onderneming wordt tewerkgesteld met behoud van zijn verworven voordelen. Indien een van beide partijen deze hernieuwde tewerkstelling weigert, kent de rechter de werknemer een vergoeding toe, die ten laste van de werkgever komt.
- 27 Artikel R. 1452-6 van de code du travail, in de versie die gold vóór de inwerkingtreding van décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 (decreet nr. 2016-660 van 20 mei 2016), bepaalde:

„Alle vorderingen die verband houden met een arbeidsovereenkomst tussen dezelfde partijen, ongeacht of zij van de verzoeker of van de verweerder uitgaan, maken het voorwerp uit van één enkele procedure.

Deze regel is niet van toepassing wanneer de grond van de vorderingen ontstaat of zich openbaart nadat de zaak aanhangig is gemaakt bij de conseil de prud'hommes.”

Motivering van de prejudiciële verwijzing

- 28 Overeenkomstig artikel 33, lid 1, van verordening nr. 44/2001, dat in het relevante tijdvak van toepassing was, worden de in een lidstaat gegeven beslissingen in de overige lidstaten erkend zonder dat daarvoor enige procedure is vereist.
- 29 Krachtens artikel 36 van deze verordening wordt in geen geval overgegaan tot een onderzoek van de juistheid van de in den vreemde gegeven beslissing.
- 30 Artikel 27, lid 1, van deze verordening bepaalt dat, wanneer voor gerechten van verschillende lidstaten tussen dezelfde partijen vorderingen aanhangig zijn die hetzelfde onderwerp betreffen en op dezelfde oorzaak berusten, het gerecht waarbij de zaak het laatst is aangebracht zijn uitspraak ambtshalve aanhoudt totdat de bevoegdheid van het gerecht waarbij de zaak het eerst is aangebracht, vaststaat.
- 31 Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie is het beginsel van kracht van gewijsde, zowel in de rechtsorde van de Unie als in de nationale rechtsordes, van groot belang. Om zowel de stabiliteit van het recht en van de rechtsbetrekkingen als een goede rechtspleging te garanderen, is het immers van belang dat rechterlijke beslissingen die definitief zijn geworden nadat de beschikbare beroepsmogelijkheden zijn uitgeput of nadat de beroepstermijnen zijn verstreken, niet meer opnieuw aan de orde kunnen worden gesteld (arresten van 16 maart 2006, ██████████ C-234/04, [EU:C:2006:178,] punt 20; 29 juni 2010, Commissie/Luxemburg, C-526/08, [EU:C:2010:379,] punt 26; 29 maart 2011, ██████████ Commissie, C-352/09 P, [EU: C:2011:191,] punt 123, en 19 april 2012, ██████████ Commissie, C-221/10 P, [EU:C:2012:216,] punt 86).

- 32 Het begrip „erkenning” in de zin van artikel 33 van verordening nr. 44/2001, dat het begrip kracht van gewijsde met zich meebrengt, wordt autonoom uitgelegd (arrest van 15 november 2012, ██████████ Allgemeine Versicherung e.a., C-456/11, [EU:C:2012:719,] punt 25).
- 33 Om te beginnen verzetten de in artikel 33 van verordening nr. 44/2001 neergelegde regel inzake de erkenning van in een lidstaat gegeven beslissingen en artikel 36 van deze verordening zich tegen een beroep dat hetzelfde voorwerp heeft en tussen dezelfde partijen is ingesteld als een beroep waarop reeds door een rechter van een andere lidstaat is beslist (zie naar analogie arrest van 30 november 1976, ██████████ 42/76, [EU:C:1976:168,] punten 7-10). De onverenigbaarheid van een dergelijke procedure met deze verordening vloeit ook voort uit artikel 27 van de verordening, dat betrekking heeft op het geval waarin „voor gerechten van verschillende lidstaten tussen dezelfde partijen vorderingen aanhangig zijn, die hetzelfde onderwerp betreffen en op dezelfde oorzaak berusten”, in welk geval het gerecht waar de zaak het laatst is aangebracht, de partijen dient te verwijzen naar het gerecht waar de zaak het eerst is aangebracht (zie naar analogie arrest van 30 november 1976, ██████████ 42/76, [EU:C:1976:168,] punt 11).
- 34 Vervolgens heeft het Hof van Justitie verklaard dat twee geschillen die door de partijen in verschillende verdragsluitende staten aanhangig zijn gemaakt en die betrekking hebben op dezelfde contractuele relatie berusten, op „dezelfde oorzaak” berusten (arrest van 8 december 1987, ██████████ Maschinenfabrik, 144/86, [EU:C:1987:528,] punt 15).
- 35 Ten slotte geldt volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie het begrip „gezag van gewijsde” in het Unierecht alleen voor de punten, feitelijk en rechtens, die in de betrokken rechterlijke beslissing daadwerkelijk of noodzakelijkerwijs zijn beslecht (arrest van 19 april 2012, ██████████ Commissie, C-221/10 P, [EU:C:2012:216,] punt 87), en geldt dit gezag niet alleen voor het dictum van de betrokken rechterlijke beslissing, maar ook voor de overwegingen die de noodzakelijke steun bieden aan het dictum en er daardoor onlosmakelijk mee verbonden zijn (arresten van 19 april 2012, ██████████ Commissie, C-221/10 P, [EU:C:2012:216,] punt 87, en 15 november 2012, ██████████ Allgemeine Versicherung e.a., C-456/11, [EU:C:2012:719,] punt 40).
- 36 In antwoord op vragen van nationale rechters bij wie een hoofdgeding aanhangig was gemaakt met betrekking tot de tenuitvoerlegging van buitenlandse beslissingen, heeft het Hof van Justitie echter geoordeeld dat een dergelijke, krachtens artikel 33 van verordening nr. 44/2001 erkende beslissing in de aangezochte lidstaat in beginsel dezelfde werking moet hebben als zij in de staat van herkomst heeft (zie naar analogie arrest van 4 februari 1988, ██████████ 145/86, [EU:C:1988:61,] punt 11).
- 37 De aanvullende memorie van BNP Paribas verwijst naar de „misbruik van procedure”-regel die voortvloeit uit de beslissing van de Court of Chancery (England and Wales) (Verenigd Koninkrijk) in de zaak Henderson v. Henderson

van 20 juli 1843, volgens welke de partijen, wanneer hun geschil het voorwerp wordt van een geding voor een bevoegde rechter, het geheel van dat geschil voor deze rechter moeten brengen zodat over alle aspecten ervan eens en voor altijd kan worden beslist, behoudens de mogelijkheid van hoger beroep.

- 38 [omissis] [overwegingen inzake de rechtsleer]
- 39 Daarnaast volgt uit de rechtspraak van het Hof van Justitie dat er echter geen reden is om aan een beslissing, bij de tenuitvoerlegging ervan, rechten toe te kennen die deze beslissing in de lidstaat van herkomst niet heeft, of gevolgen eraan toe te kennen die een soortgelijke, in de aangezochte lidstaat rechtstreeks gegeven beslissing niet zou hebben (arrest van 28 april 2009, ██████████ C-420/07, [EU:C:2009:271,] punt 66).
- 40 In het Franse recht bepaalde artikel R. 1452-6 van de code du travail evenwel dat alle vorderingen die verband hielden met een arbeidsovereenkomst tussen dezelfde partijen, ongeacht of zij van de verzoeker of van de verweerder uitgingen, het voorwerp uitmaakten van één enkele procedure, en dat deze regel niet van toepassing was wanneer de grond van de vorderingen ontstond of zich openbaarde nadat de zaak aanhangig was gemaakt bij de conseil de prud'hommes. Deze bepaling is met ingang van 1 augustus 2016 ingetrokken bij decreet nr. 2016-660 van 20 mei 2016. Aangezien de procedure bij de conseil de prud'hommes de Paris door de werknemer is ingeleid op 27 november 2014, was deze zogenoemde „eenheid van procedure”-regel in het Franse recht toentertijd nog van toepassing en had hij aan de werknemer kunnen worden tegengeworpen indien laatstgenoemde de zaak eerst bij een andere Franse rechter aanhangig had gemaakt in plaats van bij het Employment Tribunal in Londen.
- 41 Het is juist dat uit vaste rechtspraak van de Cour de cassation, sociale kamer, volgt dat het beginsel van eenheid van procedure niet voor de Franse arbeidsrechter kan worden tegengeworpen wegens een bij een buitenlandse rechter ingestelde vordering [omissis]. Indien de werknemer echter de vorderingen die hij bij de Employment Tribunal heeft ingesteld, eerst bij een Franse arbeidsrechter had ingesteld, dan zouden zowel de wettelijke vorderingen tot schadevergoeding als de vorderingen tot schadevergoeding wegens een zonder werkelijke en ernstige redengegeven ontslag alsook zijn vorderingen tot betaling van bonussen op basis van zijn arbeidsovereenkomst, aan welke vorderingen feiten ten grondslag liggen die zich hebben voorgedaan vóórdat de zaak aanhangig is gemaakt bij de eerste rechterlijke instantie, niet-ontvankelijk zijn verklaard.
- 42 Voor zover de arresten ██████████ (arrest van 4 februari 1988, 145/86, [EU:C:1988:61,]) en ██████████ (arrest van 28 april 2009, C-420/07, [EU:C:2009:271,]) betrekking hebben op de gevolgen van buitenlandse beslissingen wat betreft de tenuitvoerlegging ervan in de aangezochte lidstaat, blijft er twijfel bestaan over de vraag of dergelijke beslissingen ook gevolgen kunnen hebben voor de procedurele orde van de uitvaardigende lidstaat dan wel voor die van de aangezochte lidstaat in die zin dat zij de ontvankelijkheid regelen

van latere vorderingen die door dezelfde partijen op grond van dezelfde arbeidsovereenkomst bij de rechterlijke instanties van deze laatste lidstaat worden ingesteld, ongeacht het voorwerp of het doel van deze vorderingen. In voorkomend geval moet dan worden vastgesteld of het feit dat een verplichting tot concentratie van vorderingen inzake het arbeidsrecht, zoals die waarin artikel R. 1452-6 van de code du travail voorziet, vergelijkbaar is met een regel die geldt voor de rechterlijke instanties van de lidstaat van herkomst, zoals die welke volgt uit de beslissing in de zaak Henderson v. Henderson, beslissend is voor de beoordeling van de gevolgen van de buitenlandse beslissing voor de ontvankelijkheid van dergelijke vorderingen voor de rechterlijke instanties van de aangezochte lidstaat.

- 43 Indien wordt geoordeeld dat buitenlandse beslissingen geen invloed hebben op de ontvankelijkheid van vorderingen die tussen dezelfde partijen zijn ingesteld en op dezelfde oorzaak berusten, maar verschillen wat hun onderwerp betreft, moeten de begrippen onderwerp en oorzaak in de zin van de artikelen 33 en 36 van verordening nr. 44/2001 worden onderzocht. In het bijzonder moet worden vastgesteld of alle vorderingen die zijn ingesteld om financiële sancties te verbinden aan de niet-nakoming van uit eenzelfde arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen, hetzelfde onderwerp hebben, dan wel of een onderscheid moet worden gemaakt tussen vorderingen die betrekking hebben op verplichtingen die inherent zijn aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en verplichtingen die verband houden met de beëindiging van deze overeenkomst.
- 44 Bovendien verlenen artikel L. 1234-5, eerste alinea, en artikel L. 1234-9, eerste alinea, van de code du travail de werknemer wiens het ontslag gegrond is en niet het gevolg is van een ernstige fout, recht op een opzegvergoeding en een ontslagvergoeding. Indien het ontslag is gegeven zonder werkelijke, ernstige reden, komen deze vergoedingen bovenop de vergoeding voor ontslag zonder werkelijke, ernstige reden waarin artikel L. 1235-3 van de code du travail voorziet.
- 45 De door het Employment Tribunal krachtens de wet van 1996 toegekende compensatoire en basisvergoedingen bestraffen echter het onrechtmatige ontslag van de werknemer.
- 46 Hoewel het mogelijk is dat de vergoeding waarin artikel L. 1235-3 van de code du travail voorziet, hetzelfde onderwerp heeft als die compensatoire en basisvergoedingen, blijven er twijfels bestaan over de identiteit van het onderwerp van die laatste vergoedingen en het onderwerp van de vergoedingen waarin artikel L. 1234-5, eerste alinea, en artikel L. 1234-9, eerste alinea, van de code du travail voorzien.
- 47 Daarom rijst in de eerste plaats de vraag of de artikelen 33 en 36 van verordening nr. 44/2001 van de Raad van 22 december 2000 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken, aldus moeten worden uitgelegd dat, indien het recht van de

lidstaat van herkomst van de beslissing aan deze beslissing een gezag verleent dat zich ertegen verzet dat door dezelfde partijen een nieuw beroep wordt ingesteld om een beslissing te verkrijgen over de vorderingen die reeds tijdens de oorspronkelijke procedure hadden kunnen worden ingesteld, de gevolgen van deze beslissing in de aangezochte lidstaat zich ertegen verzetten dat een rechter in deze laatste lidstaat, waarvan het *ratione temporis* toepasselijke recht in een soortgelijke verplichting tot bundeling van vorderingen in het arbeidsrecht voorzorg, over deze vorderingen beslist.

- 48 Indien deze eerste vraag ontkennend wordt beantwoord, rijst in de tweede plaats de vraag of de artikelen 33 en 36 van verordening nr. 44/2001 van de Raad dan aldus moeten worden uitgelegd dat een vordering als die wegens „unfair dismissal” in het Verenigd Koninkrijk dezelfde oorzaak en hetzelfde onderwerp heeft als een vordering wegens ontslag zonder werkelijke, ernstige reden in het Franse recht, zodat de vorderingen tot schadevergoeding wegens ontslag zonder werkelijke, ernstige reden, opzegvergoeding en ontslagvergoeding, die de werknemer voor de Franse rechter heeft ingesteld nadat hij in het Verenigd Koninkrijk een beslissing had verkregen waarbij „unfair dismissal” werd vastgesteld en vergoedingen (*compensatory award*) daarvoor werden toegekend, niet ontvankelijk zijn. In dit verband moet worden onderzocht of er een onderscheid moet worden gemaakt tussen, enerzijds, schadevergoedingen wegens ontslag zonder werkelijke, ernstige oorzaak, die dezelfde oorzaak en hetzelfde onderwerp kunnen hebben als de „*compensatory award*”, en anderzijds, ontslagvergoedingen en opzegvergoedingen die krachtens het Franse recht verschuldigd zijn wanneer het ontslag berust op een werkelijke, ernstige oorzaak, maar niet verschuldigd zijn in geval van ontslag op grond van een ernstige fout.
- 49 Evenzo rijst in de derde plaats de vraag of de artikelen 33 en 36 van verordening nr. 44/2001 van de Raad aldus moeten worden uitgelegd dat een vordering zoals bij een „unfair dismissal” in het Verenigd Koninkrijk en een vordering tot betaling van in de arbeidsovereenkomst vastgelegde bonussen of premies, dezelfde oorzaak en hetzelfde onderwerp hebben aangezien deze vorderingen op dezelfde contractuele relatie tussen de partijen zijn gebaseerd.

De Cour de cassation, RECHTDOENDE

Gelet op artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

VERWIJST de volgende vragen naar het Hof van Justitie van de Europese Unie:

„1) Moeten de artikelen 33 en 36 van verordening (EG) nr. 44/2001 van de Raad van 22 december 2000 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken, aldus moeten worden uitgelegd dat, indien het recht van de lidstaat van herkomst van de beslissing aan deze beslissing een gezag verleent dat zich ertegen verzet dat door dezelfde partijen een nieuw beroep wordt ingesteld om een beslissing te

verkrijgen over de vorderingen die reeds tijdens de oorspronkelijke procedure hadden kunnen worden ingesteld, de gevolgen van deze beslissing in de aangezochte lidstaat zich ertegen verzetten dat een rechter in deze laatste lidstaat, waarvan het *ratione temporis* toepasselijke recht in een soortgelijke verplichting tot bundeling van vorderingen in het arbeidsrecht voorzag, over deze vorderingen beslist?

2) Indien deze eerste vraag ontkennend wordt beantwoord, moeten de artikelen 33 en 36 van verordening nr. 44/2001 van de Raad dan aldus moeten worden uitgelegd dat een vordering als die wegens ‚unfair dismissal’ in het Verenigd Koninkrijk dezelfde oorzaak en hetzelfde onderwerp heeft als een vordering wegens ontslag zonder werkelijke, ernstige reden in het Franse recht, zodat de vorderingen tot schadevergoeding wegens ontslag zonder werkelijke, ernstige reden, opzegvergoeding en ontslagvergoeding, die de werknemer voor de Franse rechter heeft ingesteld nadat hij in het Verenigd Koninkrijk een beslissing had verkregen waarbij ‚unfair dismissal’ werd vastgesteld en vergoedingen (compensatory award) daarvoor werden toegekend, niet ontvankelijk zijn? Moet in dit verband een onderscheid worden gemaakt tussen, enerzijds, schadevergoedingen wegens ontslag zonder werkelijke, ernstige oorzaak, die dezelfde oorzaak en hetzelfde onderwerp kunnen hebben als de ‚compensatory award’, en anderzijds, ontslagvergoedingen en opzegvergoedingen die krachtens het Franse recht verschuldigd zijn wanneer het ontslag berust op een werkelijke, ernstige oorzaak, maar niet verschuldigd zijn in geval van ontslag op grond van een ernstige fout?

3) Evenzo, moeten de artikelen 33 en 36 van verordening nr. 44/2001 van de Raad aldus moeten worden uitgelegd dat een vordering zoals bij een ‚unfair dismissal’ in het Verenigd Koninkrijk en een vordering tot betaling van in de arbeidsovereenkomst vastgelegde bonussen of premies, dezelfde oorzaak en hetzelfde onderwerp hebben aangezien deze vorderingen op dezelfde contractuele relatie tussen de partijen zijn gebaseerd?”

De behandeling van de voorziening in cassatie wordt geschorst in afwachting van de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

[omissis] [bij het arrest gevoegde middelen tot cassatie van partijen]