



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
Н. SAUGMANDSGAARD ØE
представено на 27 април 2017 година¹

Съединени дела C-168/16 и C-169/16

**Sandra Nogueira,
Victor Perez-Ortega,
Virginie Mauguit,
Maria Sanchez-Odogherty,
José Sanchez-Navarro**

**срещу
Crewlink Ltd (C-168/16)**

и

**Miguel José Moreno Osacar
срещу**

Ryanair, предишно Ryanair Ltd (C-169/16)

(Преюдициално запитване, отправено от Cour du travail de Mons, Белгия)

„Преюдициално запитване — Регламент (ЕО) № 44/2001 — Съдебно сътрудничество по граждански дела — Съдебна компетентност — Член 19 — Компетентност при индивидуални трудови договори — Съд по мястото на обичайно изпълнение на трудовия договор — Сектор на въздушния превоз — Кабинен персонал — Регламент (ЕИО) № 3922/91 — Понятие за основна база“

I. Въведение

1. Cour du travail de Mons (Апелативен съд по трудови спорове, Монс, Белгия) отправя до Съда два преюдициални въпроса, които са с почти идентично съдържание и се отнасят до тълкуването на член 19, точка 2 от Регламент (ЕО) № 44/2001².

2. Тези въпроси са повдигнати в рамките на два спора между, от една страна, г-жа Sandra Nogueira, г-н Victor Perez-Ortega, г-жа Virginie Mauguit, г-жа Maria Sanchez-Odogherty, г-н José Sanchez-Navarro (дело C-168/16) и съответно г-н Moreno Osacar (дело C-169/16) (наричани по-нататък заедно „жалбоподателите“) и от друга страна, Crewlink Ltd (дело C-168/16) и съответно Ryanair, предишно Ryanair Ltd (дело C-169/16), бивши работодатели на жалбоподателите, във връзка с условията на заетост и условията за уволнение, които са приложили спрямо жалбоподателите.

¹ Език на оригиналния текст: френски.

² Регламент на Съвета от 22 декември 2000 година относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела (ОВ L 12, 2001 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 19, том 3, стр. 74 и поправка в ОВ L 10, 2014 г., стр. 32).

3. На този етап от споровете по главните производства страните не са постигнали съгласие при определянето на държавата членка, чиито съдилища съгласно Регламент № 44/2001 разполагат с международна компетентност да разгледат тези спорове.

4. С оглед на специфичния контекст на международния въздушен превоз на пътници, при който може да се наложи работници да осъществяват дейността си на територията на няколко държави членки, запитващата юрисдикция иска от Съда да тълкува понятието „място, където работникът обичайно осъществява дейността си“, което се съдържа в член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001.

5. По изложените по-долу съображения предлагам на Съда да приложи постоянната си практика относно трудови договори, изпълнявани на територията на няколко държави членки, която е установена в контекста на Брюкселската конвенция³ и на Римската конвенция⁴, и следователно да постанови, че това е мястото, където или от което работникът изпълнява основната част от задълженията си към работодателя.

II. Правна уредба

1. Регламент № 44/2001

6. В самото начало ще отбележа, че цитираните по-долу релевантни разпоредби от Регламент № 44/2001 не са били изменени между датата на приемане на този регламент и момента на настъпване на фактите по споровете по главните производства.

7. Съображение 13 от Регламент № 44/2001 гласи следното:

„Във връзка със застраховането, потребителските договори и трудовата заетост, по-слабата страна трябва да бъде защитена от правила за компетентност, които са в по-висока степен благоприятни за нейните интереси, отколкото предвиждат общите правила“.

8. Раздел 5 от глава II от посочения регламент, озаглавен „Компетентност при индивидуални трудови договори“, включва членове от 18 до 21 от същия регламент.

9. Член 18, параграф 1 от Регламент № 44/2001 гласи, че по дела във връзка с индивидуални трудови договори компетентността се определя от разпоредбите на този раздел, без да се засягат разпоредбите на член 4 и член 5, точка 5 от регламента.

10. Член 19 от този регламент предвижда:

„Срещу работодател с местоживеене в държава членка може да бъде предявен иск:

1) в съдилищата на държава членка, където има местоживеене, или

3 Конвенция от 27 септември 1968 г. относно компетентността и изпълнението на съдебните решения по граждански и търговски дела (ОВ L 299, 1972 г., стр. 32; Специално издание на български език, 2007 г., глава 19, том 10, стр. 3, наричана по-нататък „Брюкселската конвенция“).

4 Конвенция за приложимото право към договорните задължения, открита за подписване в Рим на 19 юни 1980 година (ОВ L 266, 1980 г., стр. 1; публикувана на български език в ОВ L 347, 2007 г., стр. 3, наричана по-нататък „Римската конвенция“). Предлагам на Съда да приложи по аналогия съдебната практика относно тази конвенция: вж. точки 73—80 от настоящото заключение.

2) в друга държава членка:

- а) в съдилищата по мястото, където [работникът или служителят] обичайно осъществява дейността си, или в съдилищата по мястото, където последно е осъществявал дейност, или
- б) ако работникът или служителят не осъществява обичайно или не е осъществявал обичайно дейността си в никоя държава, в съдилищата по мястото, където дейността, за която е нает работникът или служителят, е разположена или е била разположена“.

11. Член 21 от Регламент № 44/2001 гласи:

„Разпоредбите на настоящия раздел могат се дерогират само със споразумение за предоставяне на компетентност:

- 1) което е сключено след възникването на спора, или
- 2) което допуска работникът или служителят да заведат дело в съдилища, различни от тези, указани в настоящия раздел“.

2. Регламент (ЕИО) № 3922/91

12. Съгласно член 1, параграф 1 от Регламент (ЕИО) № 3922/91⁵ последният „се прилага за хармонизация на техническите изисквания и административните процедури в областта на безопасността на гражданското въздухоплаване“, що се отнася до „експлоатация[та] и поддръжка[та] на въздухоплавателни средства“ и до „лица[та] и организации[те], изпълняващи тези задачи“.

13. Приложение III към Регламент № 3922/91, озаглавено „Общи технически изисквания и административни процедури, приложими за търговския въздушен транспорт с въздухоплавателни средства“, е въведено с Регламент за изменение (ЕО) № 1899/2006⁶.

14. Това приложение III включва подчаст Р, която е озаглавена „Ограничения на времето за полети и дежурства и изисквания към времето за почивка“. В тази подчаст Р, норма OPS 1.1095, точка 1.7 дава следното определение на понятието за основна база:

„Местоположението на член на екипажа, определено от оператора, където членът на екипажа обикновено започва и приключва дежурното си време или поредица от дежурства и където, при обикновени условия, операторът не носи отговорност за настаняване на съответния член на екипажа“.

15. В норма OPS 1.1090, точка 3.1 освен това се уточнява, че операторът определя основна база за всеки член на екипажа.

5 Регламент на Съвета от 16 декември 1991 г. относно хармонизирането на техническите изисквания и административните процедури в областта на гражданското въздухоплаване (ОВ L 373, 1991 г., стр. 4; Специално издание на български език, 2007 г., глава 7, том 2, стр. 93).

6 Регламент на Европейския парламент и на Съвета от 12 декември 2006 година за изменение на Регламент (ЕИО) № 3922/91 на Съвета относно хармонизирането на техническите изисквания и административните процедури в областта на гражданското въздухоплаване (ОВ L 377, 2006 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 7, том 17, стр. 35).

16. Посоченото приложение III е заменено два пъти, съответно с регламенти за изменение (ЕО) № 8/2008⁷ и (ЕО) № 859/2008⁸, без обаче да е бил променян текстът на цитираните по-горе норми.

3. Регламент (ЕО) № 883/2004

17. Дял II, озаглавен „Определяне на приложимото законодателство“, включва член 11, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004⁹, който предвижда:

„Лицата, за които се прилага настоящият регламент, са подчинени на законодателството само на една държава членка. Това законодателство се определя в съответствие с настоящия дял“.

18. Член 11, параграф 5 от Регламент № 883/2004, въведен с Регламент за изменение (ЕС) № 465/2012¹⁰, уточнява:

„Дейност като член на полетен или кабинен екипаж, изпълняващ пътнически или товарни въздухоплавателни услуги, се смята за дейност, извършвана в държавата членка, в която се намира основната база според определението за нея, съдържащо се в приложение III към Регламент (ЕИО) № 3922/91“.

19. Бих искал да уточня, че това изменение не се прилага *ratione temporis* към обстоятелствата по споровете в главните производства.

III. Споровете по главните производства и преюдициалните въпроси

20. Ryanair е учредено по ирландското право дружество със седалище в Ирландия, което извършва дейност в сектора на международния въздушен превоз на пътници.

21. Crewlink (дело С-168/16) е учредено по ирландското право дружество със седалище в Ирландия, което е специализирано в наемането и обучението на бордови персонал за авиокомпаниите.

22. Във всички трудови договори, сключени между Crewlink и жалбоподателите по дело С-168/16, се предвижда, че работниците ще бъдат командирани в Ryanair като кабинен екипаж.

23. Г-жа Nogueira (дело С-168/16) е португалска гражданка. Тя е наета от Crewlink на 8 октомври 2009 г. като стюардеса на срочен трудов договор с продължителност три години. Напуска на 4 април 2011 г.

24. Г-н Perez-Ortega (дело С-168/16) е испански гражданин. Той е нает от Crewlink като стюард на срочен трудов договор с продължителност три години, подписан в Порто (Португалия). Напуска на 15 юни 2011 г.

7 Регламент на Комисията от 11 декември 2007 година за изменение на Регламент (ЕИО) № 3922/91 на Съвета по отношение на общите технически изисквания и административните процедури, приложими за търговските превози със самолет (ОВ L 10, 2008 г., стр. 1).

8 Регламент на Комисията от 20 август 2008 година за изменение на Регламент (ЕИО) № 3922/91 на Съвета по отношение на общите технически изисквания и административни процедури, приложими към търговските превози със самолет (ОВ L 254, 2008 г., стр. 1).

9 Регламент на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 година за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 166, 2004 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 82 и поправка в ОВ L 33, 2008 г., стр. 12).

10 Регламент на Европейския парламент и на Съвета от 22 май 2012 година за изменение на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност и на Регламент (ЕО) № 987/2009 за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 (ОВ L 149, 2012 г., стр. 4).

25. Г-жа Mauguit (дело С-168/16) е белгийска гражданка. Тя е наета от Crewlink като стюардеса на срочен трудов договор с продължителност три години, сключен в Дъблин (Ирландия). Уволнена е на 24 юни 2011 г.
26. Г-жа Sanchez-Odogherty (дело С-168/16) е испанска гражданка. На 1 април 2010 г. тя е наета от Crewlink като стюардеса на срочен трудов договор с продължителност три години. Напуска на 20 юни 2011 г.
27. Г-н Sanchez-Navarro (дело С-168/16) е испански гражданин. На 8 октомври 2009 г. той е нает от Crewlink като стюард на срочен трудов договор с продължителност три години, сключен в Дъблин. Уволнен е на 10 ноември 2011 г.
28. Г-н Moreno Osacar (дело С-169/16) е испански гражданин. На 21 април 2008 г. той сключва с Ryanair трудов договор като „cabin services agent“. Започва да работи на 1 май 2008 г. Напуска на 16 юни 2011 г.
29. Всички трудови договори, сключени между жалбоподателите, от една страна, и Crewlink и Ryanair, от друга страна (наричани по-нататък заедно „спорните трудови договори“), са съставени на английски език.
30. Съгласно тези договори трудовите задължения на жалбоподателите включват по-специално осигуряване на безопасността, обслужване, проверка и оказване на съдействие на пътниците, оказване на помощ при качване на борда, извършване на продажби на борда на самолета и почистване на вътрешната част на самолета.
31. В спорните трудови договори е посочено, че спрямо тях се прилага ирландското право.
32. Освен това в тези договори се съдържа клауза за избор на съд, в която като компетентни се посочват ирландските съдилища. Според запитващата юрисдикция обаче тази клауза е непротивопоставима на жалбоподателите на основание член 21 от Регламент № 44/2001.
33. Също така съгласно посочените договори за място на изпълнение на трудовите задължения на жалбоподателите се счита Ирландия, предвид факта, че те работят на борда на регистрирани в Ирландия самолети.
34. В това отношение запитващата юрисдикция обаче изтъква, че самолетите, на борда на които жалбоподателите са работили, са били базирани в Шарлероа (Белгия) и че във връзка с това не е от голямо значение фактът, че тези самолети са били регистрирани в Ирландия.
35. В спорните трудови договори летище Шарлероа е посочено като основна база („home base“) на жалбоподателите, но е предвидена възможност работодателите да ги прехвърлят към друго летище. Освен това не се спори, че летище Шарлероа е било единствената основна база на жалбоподателите в рамките на тези договори.
36. Съгласно договорите жалбоподателите са били длъжни да живеят на по-малко от един час път от основната си база, така че по време на изпълнението на посочените договори те са се установили да живеят в Белгия.
37. Всички жалбоподателите са започвали и приключвали работния си ден на летище Шарлероа. По-конкретно от констатациите на запитващата юрисдикция следва, че:
- жалбоподателите са получавали инструкции на летище Шарлероа чрез интранета на работодателите,

- жалбоподателите са излитали винаги от летище Шарлероа, за да отидат до конкретна дестинация,
- оттам те винаги са се връщали в Шарлероа, и
- когато в рамките на един и същи ден са били предвидени няколко отивания и връщания, полетите по маршрути в европейското въздушно пространство винаги са тръгвали от Шарлероа и са приключвали пак там в края на деня.

38. Ryanair (дело С-169/16) отхвърля всички твърдения, че е имало клон в Белгия, но признава, че е разполагало с офис в тази държава („crewroom“).

39. Crewlink (дело С-168/16) твърди пред запитващата юрисдикция, че не е разполагало в Белгия с клон или офис, от който да организира дейността си, и че инструкциите относно работата на жалбоподателите са изпращани от офисите в Ирландия. Посочената юрисдикция обаче уточнява, че в съдебното заседание Crewlink е признало, че е разполагало в Белгия с общ с Ryanair офис, наричан „crewroom“.

40. В случай на нетрудоспособност жалбоподателите е трябвало да се явят на летище Шарлероа, за да попълнят формуляр, който впоследствие е бил изпращан до „head office“ на работодателя им в Дъблин.

41. В случай на дисциплинарно нарушение работникът е бил извикван на първоначална среща с член на ръководния персонал в залата на екипажа на летище Шарлероа. Следващите етапи на дисциплинарната процедура са били предприемани от Дъблин.

42. Жалбоподателите смятат, че разпоредбите на ирландското право, прилагани от Crewlink и Ryanair към трудовите им правоотношения, са по-неблагоприятни от разпоредбите на белгийското право. Не съществува обаче никаква връзка между жалбоподателите и Ирландия, тъй като те никога не са пребивавали в тази държава, не са работили в нея, а някои от тях са я посетили само веднъж, за да подпишат договора си и да си открият банкова сметка.

43. Като считат, че Crewlink и Ryanair е трябвало да спазват и да прилагат разпоредбите на белгийското право и че белгийските съдилища са компетентни да разгледат исквете им, жалбоподателите предявяват на 8 декември 2011 г. искове пред Tribunal du travail de Charleroi (Първоинстанционен съд по трудови спорове на Шарлероа, Белгия), с които искат на основание на разпоредбите на белгийското трудово право работодателите да бъдат осъдени да заплатят на всеки един от тях сумата 20 000 EUR, определена приблизително и подлежаща на увеличаване, която включва просрочени трудови възнаграждения, премии за нощен труд, възнаграждение за извънреден труд, транспортни разходи, разходи за купуване, използване и почистване на униформата, разходи за обучение, обезщетение за вреди, съответстващо на равностойността на купоните за храна, суми, представляващи разликата между гарантираното и реално изплатеното трудово възнаграждение, както и обезщетение при напускане.

44. Г-жа Mauguët и г-н Sanchez-Navarro, които са били уволнени от Crewlink (дело С-168/16), освен това искат да им бъде изплатено обезщетение за неспазено предизвестие в размер на тримесечното им възнаграждение.

45. Crewlink и Ryanair обаче считат, че тези спорове са подсъдни на ирландските съдилища.

46. С две решения, постановени на 4 ноември 2013 г., Tribunal du travail de Charleroi приема, че белгийските съдилища не са компетентни да разгледат исквете.

47. На 28 ноември 2013 г. жалбоподателите подават срещу тези решения въззивна жалба, в която по-специално изтъкват, че в съответствие с членове 18—21 от Регламент № 44/2001 споровете по главните производства са подсъдни на белгийските съдилища, а в съответствие с член 6 от Римската конвенция разглежданите в главните производства трудови правоотношения се уреждат от белгийското право.

48. Запитващата юрисдикция не е сигурна как трябва да се тълкува член 19, точка 2 от Регламент № 44/2001, и по-конкретно понятието „място, където работникът обичайно осъществява дейността си“, с оглед на особеностите на сектора на въздухоплаването.

49. При тези обстоятелства Cour du travail de Mons решава да спре главните производства, за да постави на Съда преюдициалния въпрос по дело С-168/16 и този по дело С-169/16, формулирани по почти един и същи начин, както следва¹¹:

„Възможно ли е, като се имат предвид:

- изискванията за предвидимост на решенията и за правна сигурност, които са били водещи при приемането на правилата за съдебната компетентност и изпълнението на съдебните решения по граждански и търговски дела в [Брюкселската конвенция], както и в Регламент № 44/2001 [...],
- особеностите на сектора на европейското въздухоплаване, в който летателният персонал, [предоставен на разположение на или нает от] авиокомпания със седалище [на територията на държава членка], [...] ежедневно извършва полети над територията на Европейския съюз, тръгвайки от основна база, която може да бъде разположена, както в разглеждания случай, [на територията на друга държава членка],
- особеностите на [споровете по главните производства],
- критерият, изведен от понятието „основна база“[, което е определено в приложение III към Регламент № 3922/91, изменен с Регламент № 1899/2006] и използван в Регламент № 883/2004 за определяне на приложимото, считано от [28 юни 2012 г.], за членовете на полетния и на кабинния екипаж законодателство в областта на социалната сигурност,
- изводите в практиката на [Съда],

понятието „място на обичайно изпълнение на трудовия договор“ по член 19, параграф 2 от Регламент [№ 44/2001] да се тълкува като отъждествимо с понятието „основна база“, което е определено в приложение III към Регламент № 3922/91[, изменен с Регламент № 1899/2006] [...],

за целите на определянето на [държавата членка], на територията на която работниците обичайно полагат труда си, когато тези работници[, като членове на летателния персонал, са предоставени на разположение или наети от] авиокомпания, за която се прилага правото на една от [държавите членки] и която извършва международен превоз на пътници по въздух на цялата територия на [Съюза],

¹¹ Уточнявам, че при тази формулировка на въпроса са комбинирани въпросът, поставен по дело С-168/16, и този, поставен по дело С-169/16. Единствената разлика между тези два въпроса, която е отразена в преформулирания въпрос, се отнася до обстоятелството, че жалбоподателите по дело С-168/16 са предоставени на разположение на Ryanair, докато жалбоподателят по дело С-169/16 е нает пряко от Ryanair. Това обстоятелство обаче е ирелевантно за отговора на поставения въпрос: вж. точка 108 от настоящото заключение.

след като този критерий на привързване — изведен от „основната база“, схващана като „действителен център на трудовото правоотношение“, доколкото всички работници системно започват и приключват работния си ден на това място, организират там ежедневната си работа и за времето на трудовото правоотношение, [...] реално са се установили да живеят в близост до него — е едновременно най-тясно свързан с държава [членка] и гарантира най-подходяща защита на по-слабата страна в правоотношението?“.

IV. Производство пред Съда

50. Преюдициалните запитвания постъпват в секретариата на Съда на 25 март 2016 г.

51. Писмени становища представят жалбоподателите, Ryanair, белгийското, френското, нидерландското и шведското правителство, както и Европейската комисия.

52. В съдебното заседание, проведено на 2 февруари 2017 г., участват и представят устни становища жалбоподателите, Crewlink, Ryanair, белгийското правителство, Ирландия, френското и шведското правителство, както и Комисията.

V. Анализ

53. С въпроса си запитващата юрисдикция иска от Съда да установи дали член 19, точка 2 от Регламент № 44/2001 трябва да се тълкува в смисъл, че когато става въпрос за работник в сектора на международния въздушен превоз, член на кабинния екипаж, „мястото, където работникът обичайно осъществява дейността си“ може да бъде приравнено на „основната база“, чието определение се съдържа в приложение III към Регламент № 3922/91, изменен с Регламент № 1899/2006.

54. Доколкото ми е известно, Съдът все още не е имал повод да тълкува член 19, точка 2 от Регламент № 44/2001 в контекст като този по главните производства, а именно когато става въпрос за работници в сектора на международния въздушен превоз, които изпълняват трудовия си договор на територията на няколко държави членки.

55. Различни насоки за отговор могат обаче да бъдат открити в практиката на Съда относно изпълнението на трудов договор на територията на няколко държави както според Брюкселската конвенция (част А), така и по аналогия според Римската конвенция (част Б) и тези насоки могат успешно да бъдат приложени по отношение на Регламент № 44/2001 (част В).

56. Преди да пристъпя към посочването на тези насоки за отговор, бих искал да припомня, че съгласно постоянната съдебна практика тълкуването на разпоредби относно трудовите договори както с оглед на Регламент № 44/2001, така и с оглед на цитираните по-горе две конвенции трябва да е съобразено с грижата за осигуряване на адекватна защита на социално по-слабата договаряща страна, която в конкретния случай е работникът¹².

¹² Относно Регламент № 44/2001 вж. съображение 13 от този регламент, както и по-специално в този смисъл решения от 22 май 2008 г., Glaxosmithkline и Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, т. 17), от 19 юли 2012 г., Mahamdia (C-154/11, EU:C:2012:491, т. 44—46 и т. 60) и от 10 септември 2015 г., Holterman Ferho Exploitatie и др. (C-47/14, EU:C:2015:574, т. 43). Относно Брюкселската конвенция вж. по-специално решения от 13 юли 1993 г., Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, т. 18—20), от 27 февруари 2002 г., Weber (C-37/00, EU:C:2002:122, т. 40) и от 10 април 2003 г., Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, т. 18). Относно Римската конвенция вж. по-специално в този смисъл решения от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 40—42) и от 15 декември 2011 г., Voogsgaard (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 35).

57. Освен това искам да подчертая, че клаузите за предоставяне на компетентност на ирландските съдилища, включени в спорните трудови договори, са непротивопоставими на жалбоподателите на основание член 21 от Регламент № 44/2001, както беше изтъкнато от запитващата юрисдикция, жалбоподателите, френското и шведското правителство и Комисията.

58. Всъщност тези клаузи не попадат в нито една от двете хипотези, които са уредени от тази разпоредба, а именно на клауза, уговорена след възникването на спора, или на клауза, която допуска работникът да заведе дело в съдилища, различни от тези, които са указани в раздел 5, глава II от този регламент.

1. Изпълнение на трудов договор на територията на няколко държави според Брюкселската конвенция

59. Преди да разгледам практиката на Съда във връзка с Брюкселската конвенция, бих искал да припомня, че доколкото Регламент № 44/2001 заменя тази конвенция, даденото от Съда тълкуване на разпоредбите на посочената конвенция важи и за тези на регламента, когато разпоредбите на тези актове могат да се определят като еквивалентни¹³.

60. Във връзка с това следва да се отбележи, че текстът на член 19, точка 2 от Регламент № 44/2001 е почти идентичен с текста на член 5, точка 1, второ и трето изречение от Брюкселската конвенция в редакцията ѝ съгласно Конвенцията от Сан Себастиан¹⁴.

61. С оглед на тази еквивалентност е важно, както отбелязват жалбоподателите и френското правителство, да се гарантира приемственост в тълкуването на тези два акта в съответствие със съображение 19 от Регламент № 44/2001¹⁵.

62. Ще припомня, че в първоначалната си редакция Брюкселската конвенция не съдържа специална разпоредба относно трудовите договори¹⁶. Въпреки това Съдът постановява, че споровете във връзка с трудов договор попадат в приложното поле на тази конвенция¹⁷, и по-конкретно в приложното поле на член 5, точка 1 от посочената конвенция, съгласно който при дела, свързани с договор, искът срещу ответника може да бъде предявен пред съда по местоизпълнението на съответното задължение¹⁸.

63. Впоследствие Съдът уточнява, че в контекста на спорове, свързани с трудов договор, критерият, установен в член 5, точка 1 от Брюкселската конвенция, трябва да бъде тълкуван в смисъл че това е съдът по местоизпълнение на трудовите задължения¹⁹.

13 Решения от 16 юли 2009, Zuid-Chemie (C-189/08, EU:C:2009:475, т. 18), от 10 септември 2015 г., Holterman Ferho Exploitatie и др. (C-47/14, EU:C:2015:574, т. 38), както и от 16 юни 2016 г., Universal Music International Holding (C-12/15, EU:C:2016:449, т. 22).

14 Конвенция за присъединяването на Кралство Испания и Португалската република към Конвенцията относно компетентността и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела и към протокола за нейното тълкуване от Съда на Европейските общности, с измененията, направени в тях с Конвенцията за присъединяване на Кралство Дания, Ирландия и Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия, и измененията, направени в тях с Конвенцията за присъединяване на Република Гърция (ОВ L 285, 1989 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 19, том 11, стр. 3), подписана на 26 май 1989 г. в Сан Себастиан.

15 Вж. в този смисъл решения от 16 юли 2009 г., Zuid-Chemie (C-189/08, EU:C:2009:475, т. 19) и от 16 юни 2016 г., Universal Music International Holding (C-12/15, EU:C:2016:449, т. 23).

16 Вж. в този смисъл решение от 26 май 1982 г., Ivenel (133/81, EU:C:1982:199, т. 12—14), както и заключението на генералния адвокат Trstenjak по дело Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, т. 71—73).

17 Решение от 13 ноември 1979 г., Sanicentral (25/79, EU:C:1979:255, т. 3).

18 Вж. решение от 26 май 1982 г., Ivenel (133/81, EU:C:1982:199, т. 7 и сл.).

19 Вж. в този смисъл решения от 15 януари 1987 г., Shenavai (266/85, EU:C:1987:11, т. 16), от 15 февруари 1989 г., Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, т. 14 и 15) и от 13 юли 1993 г., Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, т. 17).

64. В решение *Mulox IBC*²⁰ Съдът трябва да доуточни този критерий относно изпълнението на трудов договор на територията на няколко държави членки.

65. Съдът постановява, че когато работата, възложена на работника, се изпълнява на територията на няколко договарящи държави, тази разпоредба трябва да бъде тълкувана в смисъл, че се отнася до „мястото, където или от което работникът изпълнява основната част от задълженията си към своя работодател“ (т. 24 от това решение).

66. В точка 25 от посоченото решение Съдът изброява няколко признака, които националната юрисдикция може да вземе предвид, за да определи кое е това място, и по-специално обстоятелството, че работникът изпълнява възложените му задачи от офис, намиращ в договаряща държава, в която работникът се е установил да живее, от която извършва дейността си и в която се връща след всяко служебно пътуване.

67. При сключването на Конвенцията от Сан Себастиан, посочена в точка 60 от настоящото заключение, тази съдебна практика е частично кодифицирана. По този повод член 5, точка 1 от Брюкселската конвенция всъщност е допълнен със специална разпоредба относно трудовите договори, която отразява горепосочената практика на Съда²¹. Съгласно тази нова разпоредба срещу работодателя може да бъде предявен иск пред съда по мястото, където работникът или служителят обичайно изпълнява своята работа, или, когато работникът или служителят не изпълнява обичайно своята работа в една и съща държава, пред съда по мястото, където е било или се намира предприятието, което е наело този работник или служител.

68. От Съда е поискано да тълкува тази нова разпоредба в контекста на трудови договори, изпълнявани на територията на няколко договарящи държави.

69. Така в решение *Rutten*²² Съдът приема, че под „мястото, където работникът обичайно изпълнява своята работа“ по смисъла на член 5, точка 1 от Брюкселската конвенция се има предвид мястото, където се намира действителният център на професионалната му дейност или от което той фактически изпълнява основната част от задълженията си към своя работодател (т. 23 от това решение).

70. В точка 25 от посоченото решение Съдът посочва признаците, които могат да бъдат взети предвид от националната юрисдикция при определяне на това място, и по-специално обстоятелството, че той има в тази държава офис, от който организира дейността си за работодателя и в който се връща след всяко служебно пътуване в чужбина.

71. Решение *Weber*²³ се отнася до хипотеза, различна от тази, по която са постановени посочените решения *Mulox IBC* и *Rutten*, доколкото работникът няма офис в една от договарящите държави, който да представлява действителният център на неговата професионална дейност и от който той да изпълнява основната част от задълженията си към своя работодател (т. 48 от това решение).

72. Съдът обаче постановява, че дори в тази хипотеза съдебната практика по делата *Mulox IBC* и *Rutten* остава релевантна, доколкото предполага, че когато става въпрос за изпълняван на територията на няколко договарящи държави трудов договор, член 5, точка 1 от Брюкселската конвенция трябва да се тълкува — с оглед както на необходимостта от установяване на мястото, с което спорът е най-тясно свързан с цел определяне на съда, който е най-добре

20 Решение от 13 юли 1993 г. (С-125/92, ЕУ:С:1993:306).

21 Вж. в тази връзка решения от 29 юни 1994 г., *Custom Made Commercial* (С-288/92, ЕУ:С:1994:268, т. 25) и от 9 януари 1997 г., *Rutten* (С-383/95, ЕУ:С:1997:7, т. 19—21).

22 Решение от 9 януари 1997 г. (С-383/95, ЕУ:С:1997:7).

23 Решение от 27 февруари 2002 г. (С-37/00, ЕУ:С:2002:122).

поставен, за да се произнесе, така и на необходимостта да се гарантира адекватна защита на работника като по-слаба страна по договора и да се избегне вероятността компетентен да се окаже повече от един съд — като визиращ мястото, където или от което работникът фактически изпълнява основната част от задълженията си към своя работодател (т. 49 от посоченото решение)²⁴.

2. Изпълнение на трудов договор на територията на няколко държави според Римската конвенция

73. Преди да разгледам практиката на Съда във връзка с Римската конвенция, трябва да обясня защо тази съдебна практика би могла да бъде от значение за целите на тълкуването на Брюкселската конвенция или на Регламент № 44/2001, както поддържат жалбоподателите, Ryanair, френското правителство и Комисията.

74. Тези актове безспорно имат различни цели. Всъщност Римската конвенция и Регламент (ЕО) № 593/2008²⁵ имат за цел да определят държавата, чийто закон е приложим към договорните задължения, докато Брюкселската конвенция и Регламент № 44/2001 имат за цел да определят държавата, чиито съдилища са компетентни да разгледат граждански или търговски спор.

75. Въпреки различните им цели, съществуват няколко съображения, поради които тълкуването от Съда на Римската конвенция и на регламента Рим I може да бъде считано за релевантно за тълкуването на Брюкселската конвенция и на Регламент № 44/2001.

76. Първо, в съображение 7 от Регламента Рим I се уточнява, че предметът и разпоредбите на този регламент следва да са в съответствие с Регламент № 44/2001. В преамбюла на Римската конвенция в това отношение вече е направено уточнението, че тя има за цел да се продължи работата в областта на международното частно право по вече предприетата в рамките на Съюза правна унификация, по-специално в областта на съдебната компетентност и изпълнението на съдебните решения.

77. Второ, Съдът вече неколккратно е извършвал паралелно тълкуване на тези два акта, по-специално що се отнася до разпоредбите относно трудовите договори, съдържащи се в Римската конвенция и в Брюкселската конвенция²⁶.

78. Трето, разпоредбите относно трудовите договори, съдържащи се в тези два акта, имат една и съща цел, а именно да гарантират адекватна защита на работника като по-слабата страна по договора²⁷.

24 Вж. също решения от 19 февруари 2002 г., *Besix* (C-256/00, EU:C:2002:99, т. 38) и от 10 април 2003 г., *Pugliese* (C-437/00, EU:C:2003:219, т. 19).

25 Регламент на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) (ОВ L 177, 2008 г., стр. 6; поправка в ОВ L 309, 2009 г., стр. 87, наричан по-нататък „Регламент Рим I“).

26 Във връзка с разпоредбите относно трудовите договори, съдържащи се в Римската конвенция и в Брюкселската конвенция, вж. решение от 15 март 2011 г., *Koelzsch* (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 33, 41, 42 и 45). Относно другите разпоредби вж. решения от 7 декември 2010 г., *Pammer и Hotel Alpenhof* (C-585/08 и C-144/09, EU:C:2010:740, т. 41—43), от 21 януари 2016 г., *ERGO Insurance и Gjensidige Baltic* (C-359/14 и C-475/14, EU:C:2016:40, т. 40—43), както и от 28 юли 2016 г., *Verein für Konsumenteninformation* (C-191/15, EU:C:2016:612, т. 36—39).

27 Вж. по този въпрос решение от 15 март 2011 г., *Koelzsch* (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 40—45).

79. Четвърто, бих искал да отбележа, че текстът на член 6, параграф 2, букви а) и б) от Римската конвенция е почти идентичен с текста на член 19, точка 2 от Регламент № 44/2001²⁸.

80. С оглед на гореизложеното считам, че практиката на Съда относно тълкуването на член 6, параграф 2, букви а) и б) от Римската конвенция трябва да бъде взета предвид при тълкуването на член 19, точка 2 от Регламент № 44/2001.

81. Съдът тълкува член 6, параграф 2, букви а) и б) от Римската конвенция по-специално в решенията Koelzsch и Voogsgeerd²⁹. Тези решения, които се отнасят до работници в сектора на автомобилния и съответно на морския превоз, са от особено значение за настоящите дела, които се отнасят до работници в сектора на въздушния превоз.

82. Изправен пред хипотези, при които трудовият договор се изпълнява на територията на няколко държави, Съдът постановява, че с член 6, параграф 2 от Римската конвенция се установява йерархия на критериите, които следва да се вземат предвид при определянето на приложимото за трудовия договор право³⁰. Всъщност с оглед на целта за защита на работника критерият за държавата, в която работникът „обичайно осъществява своята работа“, предвиден в член 6, параграф 2, буква а) от тази конвенция, трябва да се тълкува широко, докато критерият за „мястото на дейност на работодателя, който го е наел“, предвиден в параграф 2, буква б) от същия член, трябва да се прилага само когато сезираният съд не може да определи държавата, където обичайно се извършва работата³¹.

83. Следователно член 6, параграф 2, буква а) от Римската конвенция може да се прилага и в хипотеза, в която работникът упражнява дейността си в повече от една договаряща държава, когато сезираният съд може да определи с коя държава работата има значима връзка³².

84. В такива случаи критерият за държавата, в която обичайно се извършва работата, трябва да се разбира като отнасящ се до мястото, където или от което работникът упражнява реално професионалната си дейност, а при липса на център на дейността — до мястото, на което той извършва по-голямата част от дейността си³³.

85. С оглед на спецификата на работата в секторите на автомобилния и морския превоз, впоследствие Съдът посочва няколко признака, които биха могли да бъдат взети предвид от националния съд при прилагане на горецитираните критерии. Националният съд трябва да установи по-конкретно в коя държава се намира мястото, от което работникът изпълнява възложените му задачи за извършване на превоз, получава инструкциите във връзка с тях и

28 Член 6, параграф 2 от Римската конвенция гласи следното: „Независимо от разпоредбите на член 4, трудовият договор, при липса на избор в съответствие с член 3, се урежда: а) от правото на държавата, в която работникът или служителят, в изпълнение на договора, обичайно осъществява своята работа, дори ако е временно нает в друга държава, или б) ако работникът или служителят не извършва обичайно своята работа в една и съща държава, от правото на държавата, в която се намира мястото на дейност на работодателя, който го е наел, освен ако от обстоятелствата като цяло е видно, че трудовият договор е в по-тясна връзка с друга държава, в който случай договорот се урежда от правото на тази държава“.

29 Решения от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151) и от 15 декември 2011 г., Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842).

30 Вж. в този смисъл решение от 15 декември 2011 г., Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 34).

31 Вж. в този смисъл решения от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 42 и 43) и от 15 декември 2011 г., Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 35).

32 Решения от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 44) и от 15 декември 2011 г., Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 36).

33 Решения от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 45) и от 15 декември 2011 г., Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 37).

организира работата си, както и мястото, където се намират неговите оръдия на труда³⁴. Той трябва също при необходимост да провери до кои места основно се извършва превозът, на кои места се разтоварват стоките, както и къде работникът се прибира след осъществяване на дейността³⁵.

3. Определяне на „мястото, където работникът обичайно осъществява дейността си“ при обстоятелствата по споровете в главните производства

86. Запитващата юрисдикция отправя до Съда въпрос относно тълкуването на член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001, чиято приложимост при обстоятелствата по споровете в главните производства не се оспорва от страните, които са представили становища пред Съда.

87. Вече посочих защо съдебната практика във връзка със съответните разпоредби от Брюкселската конвенция и Римската конвенция е релевантна за целите на тълкуването на тази разпоредба³⁶.

88. Сега остава въз основа на тази съдебна практика да определя критериите, позволяващи, при обстоятелствата по споровете в главните производства, да се определи „мястото, където работникът обичайно осъществява дейността си“ по смисъла на член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001.

1. Мястото, „където или от което“ работникът изпълнява основната част от задълженията си към своя работодател

89. От горесцитираните съдебни решения следва, че когато работата се изпълнява на територията на няколко държави членки, критерият, установен в член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001, трябва да бъде тълкуван в смисъл, че указва „мястото, където или от което“ работникът изпълнява основната част от задълженията си към своя работодател³⁷.

90. Така за целите на прилагането на тази разпоредба спрямо работниците, които полагат труд в няколко държави членки, Съдът установява двоен критерий („мястото, където“ или „мястото, от което“). С оглед на задължението за широко тълкуване на тази разпоредба³⁸, както и с оглед на използвания от Съда съчинителен съюз „или“, считам, че националният съд трябва да приложи този двоен критерий алтернативно. С други думи, както основателно изтъкват Ryanair и Комисията, този съд трябва да се опита да определи с оглед на всички относими обстоятелства:

- или „мястото, където“ работникът изпълнява основната част от задълженията си към своя работодател,
- или „мястото, от което“ работникът изпълнява основната част от задълженията си.

34 Вж. решения от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 48 и 49) и от 15 декември 2011 г., Voogsgaerd (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 38—41).

35 Вж. решение от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 49).

36 Вж. точки 59—61 и 73—80 от настоящото заключение.

37 Вж. в този смисъл решения от 13 юли 1993 г., Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, т. 24), от 9 януари 1997 г., Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, т. 23), от 27 февруари 2002 г., Weber (C-37/00, EU:C:2002:122, т. 58), от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 50) и от 15 декември 2011 г., Voogsgaerd (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 37). Вж. точки 65, 69, 72 и 84 от настоящото заключение.

38 Вж. точка 82 от настоящото заключение.

91. Следва да се припомни, че споровете по главните производства се отнасят до служители, които са били наети като кабинен персонал (стюардеси и стюарди) на борда на използвани от Ryanair самолети. Тези служители са изпълнявали работата си на територията на няколко държави членки, а именно Белгия, където се намира летището на тръгване (Шарлероа), държавата членка на летището на пристигане, както и другите държави членки, през които евентуално са преминавали по време на полетите.

92. Считаю, че при тези обстоятелства е невъзможно да се определи „място, където“ тези служители са изпълнявали основната част от задълженията си към своите работодатели. Всъщност струва ми се трудно да бъде отдадено по-голямо значение на задачите, изпълнявани от тези служители на летището на тръгване, на борда на самолета или на летището на пристигане.

93. Струва ми се обаче, че фактическата обстановка, изложена от запитващата юрисдикция в акта за преюдициално запитване, позволява да бъде определено „място, от което“ посочените служители са изпълнявали основната част от задълженията си към своите работодатели.

94. Това тълкуване се потвърждава от подготвителните документи във връзка с приемането на Регламент Рим I. Всъщност, както подчертават френското правителство и Комисията, от посочените документи е видно, че изразът „държавата, от която“ е включен в член 8, параграф 2, буква а) от този регламент, като се е имал предвид специално (но не единствено) персоналетът, който работи на борда на самолети³⁹.

95. Въпреки че безспорно националният съд трябва да прецени всички фактически обстоятелства, които са от значение за определянето на това място, Съдът все пак може да даде насоки за тази преценка, като посочи признаците, които могат да бъдат взети предвид във връзка с това⁴⁰.

2. Признаци, които са от значение при определяне на мястото, „от което“ работникът изпълнява основната част от задълженията си, при обстоятелствата по споровете в главното производство

96. Без да претендирам за изчерпателност при изброяването, смятам, че няколко обстоятелства, които са установени от запитващата юрисдикция и обобщени в точки 34—42 от настоящото заключение, представляват признаци, които са от значение за определяне в контекста на споровете по главните производства на „мястото, от което“ жалбоподателите са изпълнявали основната част от задълженията си към техните работодатели.

97. Първо, жалбоподателите са започвали и приключвали работния си ден на летище Шарлероа. Според мен това обстоятелство е от най-голямо значение, както се потвърждава от постоянната практика на Съда⁴¹.

³⁹ Предложение за регламент на Европейския парламент и на Съвета относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) (СОМ(2005) 650 окончателен, 15 декември 2005 г., стр. 7, където е посочено, че: „[п]ринципното правило [...] е допълнено с изрече „държава, от която...“, за да бъде взета под внимание практиката на [Съда] по член 18 от Регламент [№ 44/2001] и широкото му разбиране за място на обичайно изпълняване на работа. Тази промяна позволява, например, правилото да се прилага за персонала, работещ на борда на самолети, ако има определена база, от която се организира работата и където персоналетът изпълнява други задължения към работодателя (регистрация, контрол на сигурността).“ (курсивът е мой).

⁴⁰ Съдът възприема този подход по-специално в решенията от 13 юли 1993 г., Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, т. 25), от 9 януари 1997 г., Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, т. 25), от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 48 и 49), както и от 15 декември 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 38—41). Вж. точки 66, 70 и 85 от настоящото заключение.

⁴¹ Вж. в този смисъл решенията от 13 юли 1993 г., Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, т. 25), от 9 януари 1997 г., Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, т. 25), от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 49), както и от 15 декември 2011 г., Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 38—40). Вж. точки 66, 70 и 85 от настоящото заключение.

98. Второ, жалбоподателите са получавали инструкции за възложените им задачи и са организирали работата си на летище Шарлероа, като са ползвали интранет страницата на работодателите си. Съдът неколккратно е подчертал значението и на този критерий⁴².

99. Ryanair твърди, че този признак трябва да бъде тълкуван в смисъл, че се отнася до мястото, където се намира работодателят, когато изпраща инструкциите и организира работата на своите работници. Това обръщане на гледната точка трябва да бъде отхвърлено по изложените по-долу съображения.

100. От една страна, то е в разрез с формулировката, използвана в цитираните по-горе решения, в които Съдът изрично посочва мястото, където *работникът* получава инструкциите и организира работата си, а не до мястото, от което *работодателят* изпраща инструкциите и организира работата на своите работници.

101. От друга страна, както правилно подчертава френското правителство, това обръщане на гледната точка би било в противоречие с целта за защита на работниците. Всъщност то би изложило работниците на риска работодателят да търси най-подходящия за него съд (*forum shopping*), като избере мястото, от което да дава инструкции и да организира работата на своите работници, така че в съответствие с установения в член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001 критерий за компетентни да бъдат определени съдилищата на това място.

102. Трето, използваните от Ryanair самолети, на борда на които жалбоподателите са работили като кабинен персонал, са били базирани в Шарлероа. В това отношение Съдът вече е имал повод да уточни, че в сектора на международния превоз мястото, където се намират оръдията на труда, представлява признак, който е релевантен за определяне на мястото, от което работникът изпълнява основната част от задълженията си към своя работодател⁴³.

103. Четвърто, договорите, сключени с жалбоподателите, са ги задължавали да живеят на по-малко от един час път от летище Шарлероа. В решение *Mulox IBC*⁴⁴ Съдът посочва, че работникът се е установил да живее в държавата, в която се намира офисът, от който той упражнява дейността си и в който се връща след всяко служебно пътуване. С оглед на формулировката на преюдициалните въпроси следва да се уточни, че този признак не е мястото, където реално пребивава работникът, а мястото на работа, в близост до което той пребивава, или летище Шарлероа в споровете по главните производства⁴⁵. Според мен релевантността на този признак също така значително се засилва от наличието на договорна клауза, задължаваща работниците да пребивават в близост до това място на работа.

104. Пето, запитващата юрисдикция е установила, че съществува общ офис (*crewroom*) на *Stewlink* и *Ryanair* на летище Шарлероа. Наличието на предоставен от работодателя офис представлява друг признак, чиято релевантност е била изтъкната в практиката на Съда⁴⁶.

42 Вж. решения от 9 януари 1997 г., *Rutten* (C-383/95, EU:C:1997:7, т. 25), от 15 март 2011 г., *Koelzsch* (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 49) и от 15 декември 2011 г., *Voogsgeerd* (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 38). Вж. точки 70 и 85 от настоящото заключение.

43 Вж. решения от 15 март 2011 г., *Koelzsch* (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 49) и от 15 декември 2011 г., *Voogsgeerd* (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 38). Вж. точка 85 от настоящото заключение.

44 Вж. решение от 13 юли 1993 г. (C-125/92, EU:C:1993:306, т. 25) и точка 66 от настоящото заключение.

45 Като хипотетичен пример ще посоча, че ако в изпълнение на трудовия си договор един от жалбоподателите се беше установил във френско населено място, намиращо се на по-малко от един час път от летище Шарлероа, това обстоятелство щеше да представлява признак, че летище Шарлероа, а не мястото на пребиваването му на френска територия е мястото, от което този работник изпълнява основната част от задълженията си към своя работодател.

46 Вж. решения от 13 юли 1993 г., *Mulox IBC* (C-125/92, EU:C:1993:306, т. 25) и от 9 януари 1997 г., *Rutten* (C-383/95, EU:C:1997:7, т. 25). Вж. точки 66 и 70 от настоящото заключение.

105. Шесто, запитващата юрисдикция уточнява, че жалбоподателите е трябвало да се явяват на летище Шарлероа в случай на нетрудоспособност и на дисциплинарно нарушение. Макар на Съда досега да не се е налагало да се произнесе по релевантността на това обстоятелство, считам, че то действително би могло да допринесе за определяне на мястото, от което жалбоподателите са изпълнявали основната част от задълженията си.

106. Смятам, че тези шест признака са от значение за определяне в съответствие с член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001 на мястото, от което жалбоподателите са изпълнявали основната част от задълженията си при обстоятелствата по споровете по главните производства.

107. Макар че Съдът трябва да определи тези признаци, конкретното им прилагане към споровете по главното производство е задача на запитващата юрисдикция. Считам, без това да е обвързващо, че като се имат предвид фактическите констатации, изложени от запитващата юрисдикция в акта за преюдициално запитване, тези шест признака определят еднозначно като компетентни съдилищата по местонахождението на летище Шарлероа, както впрочем изтъква Комисията.

108. Следва също така да се уточни, че както изтъкват жалбоподателите, Ryanair и френското правителство, обстоятелството, че работникът е пряко нает от Ryanair (дело С-169/16) или предоставен на разположение от Crewlink на Ryanair (дело С-168/16), е ирелевантно за определяне на мястото на обичайно извършване на работата по смисъла на член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001. Всъщност това място трябва да бъде едно и също за тези две категории работници, ако задълженията им по трудовите договори са подобни, което не се опровергава от обстоятелствата по споровете по главните производства. С други думи, посоченото място не зависи от правната връзка между работника и лицето, ползващо неговата работна сила.

3. Основната база като признак от косвено значение

109. Тъй като в поставените от запитващата юрисдикция въпроси основната база изрично се посочва като критерий, позволяващ да бъде определено мястото на обичайно изпълнение на трудовия договор по смисъла на член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001, следва да се прецени нейното значение.

110. В норма OPS 1.1095, точка 1.7, която се намира в приложение III към Регламент № 3922/91, изменен с Регламент № 1899/2006, основната база е дефинирана като местоположението на член на екипажа, определено от оператора, където членът на екипажа обикновено започва и приключва дежурното си време или поредица от дежурства и където, при обикновени условия, операторът не носи отговорност за настаняване на съответния член на екипажа.

111. Съгласно дадените от Ryanair и от Комисията разяснения основната база се използва по-специално като отправна точка за изчисляване на времето за почивка на персонала, работещ на борда на самолетите. Освен това запитващата юрисдикция е установила, че летище Шарлероа е било единствената основна база на жалбоподателите през целия период на действие на трудовите им договори.

112. От самото начало ще уточня, че при липса на изрично препращане в този смисъл не ми изглежда възможно обхватът на понятието „мястото, където работникът обичайно осъществява дейността си“, използвано в член 19, точка 2 от Регламент № 44/2001, да зависи от обхвата на понятие от акт от правото на Съюза, който е от съвсем различна област, а именно тази на хармонизиране на изискванията в областта на гражданското въздухоплаване, както правилно твърди Ирландия.

113. В това отношение обхватът на член 19, точка 2 от Регламент № 44/2001 се различава съществено от този на член 11, параграф 5 от Регламент № 883/2004, посочен в преюдициалните въпроси, тъй като последната разпорежда изрично препраща към „основната база според определението за нея, съдържащо се в приложение III към Регламент (ЕИО) № 3922/91“.

114. Следователно и за да отговоря ясно на въпросите, поставени от запитващата юрисдикция, не ми се струва възможно понятието „място на обичайно изпълнение на трудовия договор“ по член 19, параграф 2 от Регламент № 44/2001 да бъде отъждествено с понятието „основна база“, което е определено в приложение III към Регламент № 3922/91, изменен с Регламент № 1899/2006.

115. Въпреки това уточнение основата база не е без значение за целите на тълкуването на член 19, точка 2 от Регламент № 44/2001. Всъщност с оглед на определението му това понятие се припокрива, поне частично, с първия признак, който посочих в предходната част, а именно с мястото, където работниците започват и приключват работния си ден, както беше изтъкнато от нидерландското правителство и Комисията. Според мен основната база също така би могла да съответства, както поддържа Комисията, на мястото, където живее работникът, доколкото работодателят по принцип не е длъжен да го настани в основната база.

116. Следва да се подчертае, че значението на основната база за целите на определянето на мястото на обичайно изпълнение на трудовия договор е само косвено. Всъщност тя трябва да бъде взета предвид само доколкото потвърждава релевантността на посочените по-горе признаци за целите на определянето на това място.

117. Бих добавил, че на практика не може да се изключи възможността основната база по смисъла на приложение III към Регламент № 3922/91, изменен с Регламент № 1899/2006, в по-голямата част от случаите да се намира на определеното в съответствие с тези признаци място, където работникът обичайно осъществява работата си по смисъла на член 19, точка 2 от Регламент № 44/2001.

4. Ирелевантност на националността на самолетите

118. Crewlink и Ryanair твърдят, че за целите на определянето на мястото, където жалбоподателите обичайно са осъществявали дейността си по смисъла на член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001, трябва да бъде взета предвид националността на самолетите, на борда на които те са работили.

119. С оглед на обстоятелствата в главните производства е безспорно, че самолетите, които са били използвани от Ryanair и на борда на които жалбоподателите са работили, са регистрирани в Ирландия и следователно са с ирландска националност съгласно член 17 от Чикагската конвенция⁴⁷.

120. Съгласно изложените от Crewlink и Ryanair доводи работното време на жалбоподателите на борда на тези самолети трябва да се счита, с оглед на ирландската националност на посочените самолети, като полагане на труд на ирландска територия съгласно член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001.

⁴⁷ Конвенция за международно гражданско въздухоплаване, подписана в Чикаго (САЩ) на 7 декември 1944 г. (наричана по-нататък „Чикагската конвенция“).

121. Преди да изложи мотивите, поради които тези доводи са напълно неоснователни, бих искал да изтъкна стратегическото им значение. Всъщност възможно е работното време на борда на самолета често да бъде по-дълго от работното време на летището на излитане и от работното време на летището на кацане. Следователно, ако се приеме, че работното време на борда на ирландски самолет представлява полагане на труд на ирландска територия за целите на прилагането на член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001, това в голям брой случаи би довело дотам да се счита, че кабинният екипаж обичайно осъществява дейността си на ирландска територия, какъвто е резултатът, търсен от Ryanair и Crewlink в главните производства.

122. Запитващата юрисдикция, френското правителство и Ирландия, както и Комисията считат тези доводи за неоснователни, като аз споделям тази позиция по изложените по-долу мотиви.

123. На първо място, нито една от разпоредбите на Регламент № 44/2001 не съдържа каквото и да било препращане към Чикагската конвенция или към националността на самолетите, на борда на които работниците изпълняват работата си.

124. На второ място, нито една от разпоредбите на Чикагската конвенция не предвижда, че работата на борда на самолет трябва да се счита за полагане на труд на територията на държавата по националността на самолета.

125. На трето място, понятието „националност на въздухоплавателно средство“ по член 17 от Чикагската конвенция няма за цел нито за последица да приравни пространството, което се намира във вътрешността на въздухоплавателното средство, на територията на държавата по националността на това въздухоплавателно средство. Всъщност това понятие за националност на въздухоплавателните средства се използва, от една страна, за да се очертае приложното поле на няколко разпоредби от тази конвенция, които се прилагат само за въздухоплавателните средства с националност на една от договарящите държави⁴⁸, и от друга страна, за да се забрани основаващо се на тази националност разграничаване в определени случаи⁴⁹.

126. Тъй като никоя от разпоредбите на Чикагската конвенция не приравнява пространството, което се намира във вътрешността на дадено въздухоплавателно средство, на територията на държавата по неговата националност, не виждам основателна причина поради която работата на борда на ирландско въздухоплавателно средство да трябва да се счита за полагане на труд на ирландска територия за целите на прилагането на член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001.

127. От изложените по-горе съображения правя извода, че националността на самолет по смисъла на член 17 от Чикагската конвенция е ирелевантна и не може да бъде взета предвид от националния съд за целите на определянето на мястото, където кабинният персонал обичайно осъществява своята работа по смисъла на член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001.

48 Вж. член 5 от тази конвенция, който посочва, че „[в]сяка договаряща държава е съгласна всички въздухоплавателни средства на другите договарящи държави, незаети с редовни международни въздушни услуги, да имат право да извършват полети над нейната територия“ [...] (курсивът е мой). Вж. също член 12 от посочената конвенция, според който „[в]сяка договаряща държава се задължава да вземе мерки, гарантиращи че всяко въздухоплавателно средство, прелитащо над територията ѝ или извършващо маневри над нея, и че всяко въздухоплавателно средство, което носи нейните национални знаци, където и да се намира то, ще спазва действащите в тази държава правила и разпоредби, отнасящи се до полета и маневрирането на въздухоплавателните средства“ (курсивът е мой).

49 Вж. член 9, буква в) от тази конвенция, който гласи, че „[в]сяка договаряща държава си запазва също и правото в изключителни случаи или при извънредни обстоятелства, или в интерес на обществената безопасност незабавно да ограничи или забрани временно прелитането над цялата или над която и да е част от нейната територия, при условие че такова ограничение или забрана ще се прилага по отношение на въздухоплавателните средства на всички други държави без разлика на националността“ (курсивът е мой). Вж. също член 11 от посочената конвенция, който посочва, че „[с]ъгласно условията на тази конвенция законите и разпоредбите на договарящата държава, отнасящи се до допускането до и заминаването от нейна територия на въздухоплавателни средства, заети в международното въздухоплаване [...], се прилагат по отношение на въздухоплавателните средства на всички договарящи държави без разлика на националността им [...]“ (курсивът е мой).

5. Целта за защита на работниците

128. Следва също така накратко да разгледам един довод на Crewlink и Ryanair, изведен от целта за защита на работниците.

129. Според посочените страни тази цел изисква член 19, точка 2, буква а) от Регламент № 44/2001 да бъде тълкуван като сочещ мястото на установяване на работодателя, а именно Ирландия, в споровете по главните производства, доколкото работниците невинаги владеят езика на производството на съдилищата по мястото на обичайно изпълнение на трудовия си договор, който в случая пред запитващата юрисдикция е френски.

130. Освен че е в разрез с изрично посоченото в тази разпоредба, този довод е и неоснователен, тъй като работниците винаги могат, ако желаят, да сезират съдилищата на държавата членка по местопребиваване на работодателя на основание член 19, точка 1 от Регламент № 44/2001. Ето защо е трудно да се разбере с какво отнемането на правото за сезиране на съдилищата по мястото на обичайно изпълнение на трудовия договор би спомогнало за защитата на работниците или служителите.

131. За изчерпателност бих искал да добавя, че съгласно постоянната съдебна практика постигането на целта за защита на работниците е по-добре гарантирано, ако споровете относно трудов договор са подсъдни на съдилищата по мястото, на което работникът изпълнява задълженията си към своя работодател, тъй като на това място работникът може с най-малки разходи да сезира съдилищата или да се защити⁵⁰.

VI. Заключение

132. С оглед на гореизложеното предлагам на Съда да отговори на поставените от Cour du travail de Mons (Белгия) преюдициални въпроси по следния начин:

„Член 19, точка 2, буква а) от Регламент (ЕО) № 44/2001 на Съвета от 22 декември 2000 година относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела следва да се тълкува в смисъл, че когато става въпрос за работник в сектора на международния въздушен превоз, член на кабинния екипаж, „мястото, където работникът обичайно осъществява дейността си“ не може да бъде приравнено на „основната база“, така както е определена в приложение III към Регламент (ЕИО) № 3922/91 на Съвета от 16 декември 1991 година относно хармонизирането на техническите изисквания и административните процедури в областта на гражданското въздухоплаване, изменен с Регламент № 1899/2006, а съвпада с мястото, където или от което работникът или служителят изпълнява основната част от задълженията си към своя работодател.

Това място трябва да бъде определено от националния съд с оглед на всички релевантни обстоятелства, и по-специално на:

- мястото, където работникът започва и приключва работните си дни;
- мястото, където обичайно се намират самолетите, на борда на които той работи;
- мястото, където се запознава с дадените от неговия работодател инструкции и откъдето организира работния си ден;

⁵⁰ Решения от 13 юли 1993 г., Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, т. 19), от 9 януари 1997 г., Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, т. 17), от 27 февруари 2002 г. (Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, т. 40) и от 10 април 2003 г., Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, т. 18).

- мястото, където е задължен по договор да пребивава;
- мястото, където се намира офисът, предоставен от работодателя, и
- мястото, където трябва да се яви в случай на нетрудоспособност и на дисциплинарно нарушение“.