



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
Н. SAUGMANDSGAARD ØE
представено на 29 октомври 2020 година¹

Дело C-804/19

**BU
срещу
Markt24 GmbH**

(Преюдициално запитване, отправено от Landesgericht Salzburg (Областен съд Залцбург, Австрия))

„Преюдициално запитване — Пространство на свобода, сигурност и правосъдие — Съдебно сътрудничество по граждански и търговски дела — Регламент (ЕС) № 1215/2012 — Глава II, раздел 5 (членове 20—23) — Компетентност при индивидуални трудови договори — Трудов договор, сключен в държава членка А между работник или служител с местоживее в тази държава и работодател, установен в държава членка Б, за полагане на труд в последната държава — Неизпълнен трудов договор — Предявен от работника срещу работодателя иск за изплащане на договореното трудово възнаграждение — Изключване на правилата за компетентност по националното право на сезирания съд — Член 21, параграф 1, буква б), подточка i) — Понятие за „място, където или от което работникът или служителът обичайно осъществява дейността си“ — Място, където съгласно договора работникът или служителът би трябвало да осъществява дейността си“

I. Въведение

1. BU е физическо лице с местоживее в Австрия, което сключва трудов договор с Markt24 GmbH, учредено съгласно германското право дружество. Съгласно този договор BU трябва да извършва дейности по почистване в Германия в полза и под ръководството на Markt24 GmbH. Де факто обаче въпросният договор остава само на хартия, при това в продължение на няколко месеца — до момента, в който Markt24 го прекратява едностранно, като уволнява BU. През този период посоченото дружество не възлага на BU никакви задачи, въпреки че тя остава в готовност на домашния си адрес да започне осъществяването на трудовата си функция. Това дружество също така не ѝ плаща договореното трудово възнаграждение.

2. В този контекст, с предявен срещу Markt24 иск за изплащане на това трудово възнаграждение BU сезира Landesgericht Salzburg (Областен съд Залцбург, Австрия), в чийто съдебен район е нейното местоживее. Тази юрисдикция от своя страна сезира Съда с настоящото преюдициално запитване относно тълкуването на Регламент (ЕС) № 1215/2012 относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела² (наричан по-нататък „Регламент „Брюксел Ia“).

¹ Език на оригиналния текст: френски.

² Регламент на Европейския парламент и на Съвета от 12 декември 2012 г. (ОВ L 351, 2012 г., стр. 1).

3. С различните си въпроси запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали е компетентна да разгледа предявения от ВU иск, или този иск трябва да бъде предявен пред германски съд. Отговорът зависи, *първо*, от това дали правилата относно международната компетентност, съдържащи се в Регламент „Брюксел Ia“, и по-специално в член 21 от този регламент — относно исковите, предявени от работниците или служителите срещу техните работодатели — са приложими към такъв иск, *след това*, дали евентуално този член позволява на работника или служителя да сезира съда по своето местоживееие при обстоятелства като тези в настоящия случай, и *накрая*, дали в противен случай този регламент допуска сезираният съд да приеме, че е компетентен в съответствие с националните разпоредби, които предоставят на работника или служителя подобна възможност за избор.

4. В настоящото заключение ще обясня, че иск като предявения от ВU попада в обхвата на Регламент „Брюксел Ia“, така че съдилищата, компетентни да разгледат този иск, трябва да се определят с оглед на разпоредбите на този регламент при изключване на националните правила относно международната компетентност. Ще обясня също, че съгласно посочения член 21, ако трудов договор не е изпълнен по една или друга причина, работникът или служителят може да предяви иск срещу работодателя си или пред съдилищата на държавата членка по местоживееие на последния, или пред съдилищата по мястото, където той следва да полага труд съгласно този договор.

II. Правна уредба

A. Регламент „Брюксел Ia“

5. Съображение 18 от Регламент „Брюксел I“ гласи, че „[в]ъв връзка със застраховането, потребителските и трудовите договори по-слабата страна следва да бъде защитена от правила за компетентност, които са в по-висока степен благоприятни за нейните интереси, отколкото общите правила“.

6. Раздел 5 от глава II от посочения регламент е озаглавен „Компетентност при индивидуални трудови договори“ и включва членове 20—23 от този регламент. Член 20, параграф 1 от същия регламент гласи:

„По дела във връзка с индивидуални трудови договори компетентността се определя от настоящия раздел, без да се засягат член 6, член 7, параграф 5, а ако искът е предявен срещу работодател — член 8, [точка] 1“.

7. Член 21, параграф 1 от Регламент „Брюксел Ia“ предвижда:

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

- а) в съдилищата на държавата членка, където има местоживееие; или
- б) в друга държава членка:
 - і) в съдилищата по мястото, където или откъдето работникът или служителят обичайно осъществява дейността си, или в съдилищата по мястото, където последно е осъществявал дейност, или

- ii) ако работникът или служителят не осъществява обичайно или не е осъществявал обичайно дейността си в никоя държава, в съдилищата по мястото, където предприятието, което е наело работник[а] или служител[я], е разположено или е било разположено“.

Б. Австрийското право

8. Член 4, параграф 1, букви а) и d) от Bundesgesetz über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) (Федерален закон за съдилищата, правораздаващи по трудови и социалноосигурителни дела) от 7 март 1985 г. (наричан по-нататък „ASGG“) гласи:

„Посочените в член 50, параграф 1 правни спорове са местно подсъдни на съда по избор на ищеца:

1) в хипотезите по точки 1—3 и на съда, в чийто съдебен район:

- а) е местоживеенето или обичайното пребиваване на работника или служителя за срока на трудовото правоотношение или при неговото прекратяване,

[...]

- д) е дължимо трудовото възнаграждението или, в случай че трудовото правоотношение е било прекратено — където е било последно дължимо това възнаграждение [...].

III. Спорът в главното производство, преюдициалните въпроси и производството пред Съда

9. BU е физическо лице с местоживеене в Залцбург (Австрия). Markt24 е учредено съгласно германското право дружество, чието седалище се намира в Унтершлайсхайм (Германия).

10. Един ден с BU се свързва мъж, който я информира, че Markt24 търси да наеме работници, след което в хлебарница, намираща се в Залцбург, тя подписва с този мъж трудов договор, на бланка с печата на това дружество, като са посочени австрийски телефонен номер и адрес в Германия. Съгласно този договор BU е наета на непълно работно време като чистачка за извършване на дейности по почистване в Мюнхен (Германия) срещу месечна заплата.

11. Договорът предвижда BU да започне да изпълнява трудовата си функция на 6 септември 2017 г. Тя обаче никога не започва работа. Всъщност Markt24 не ѝ възлага никаква работа. Въпреки че BU остава на разположение на работодателя си по телефона на домашния си адрес и там е в готовност да започне осъществяването на трудовата си функция, тя не извършва никаква дейност по почистване или друг вид дейности за това дружество. BU не разполага с телефонния номер на мъжа, с когото е сключила трудовия договор. За срока на трудовото правоотношение BU не получава никакво възнаграждение. Както трима други работници на посоченото дружество тя все пак е регистрирана като заето лице в австрийския осигурителен институт.

12. На 15 декември 2017 г. Markt24 уволнява BU.

13. На 27 април 2018 г. BU предявява иск срещу Markt24 пред Landesgericht Salzburg (Областен съд Залцбург) за заплащане на неизплатено трудово възнаграждение, допълнителни възнаграждения в пропорционален размер на периода на заетост и обезщетение за неползван годишен отпуск за срока от 6 септември до 15 декември 2017 г. Ищцата в главното производство поддържа, че тази юрисдикция е компетентна, тъй като към момента на възникване на трудовото правоотношение посоченото дружество имало офис в Залцбург.

14. Тъй като призовката не е могла да бъде връчена на Markt24 и не е известно местопребиваването на представителите на това дружество, Landesgericht Salzburg (Областен съд Залцбург) назначава особен представител, който да го представлява при негово отсъствие. С писмена молба от 7 януари 2019 г. особеният представител повдига възражение за липса на международна и териториална компетентност на тази юрисдикция.

15. При тези обстоятелства Landesgericht Salzburg (Областен съд Залцбург) решава да спре производството по делото и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Следва ли член 21 от Регламент [„Брюксел Ia“] да се приложи към трудово правоотношение, по което, макар и в Австрия да е сключен трудов договор за полагане на труд в Германия, работникът или служителът е бил в продължение на няколко месеца в готовност в Австрия да започне осъществяването на трудовата си функция, но не е престирали работната си сила?

При утвърдителен отговор на първия въпрос:

2) Следва ли член 21 от Регламент [„Брюксел Ia“] да се тълкува в смисъл, че може да се стигне до прилагане на национална правна норма като член 4, параграф 1, буква а) от [ASGG], който позволява на работник или служител да предяви иск (при облекчени условия) пред съдилищата по неговото местоживее за срока на трудовото правоотношение или по неговото местоживее към момента на прекратяване на трудовото правоотношение?

3) Следва ли член 21 от Регламент [„Брюксел Ia“] да се тълкува в смисъл, че може да се стигне до прилагане на национална правна норма като член 4, параграф 1, буква d) от ASGG, който позволява на работник или служител да предяви иск (при облекчени условия) пред съдилищата по мястото, където следва да бъде изплатено неговото трудово възнаграждение или където е следвало да бъде изплатено неговото трудово възнаграждение към момента на прекратяване на трудовото му правоотношение?

При отрицателен отговор на втория и третия въпрос:

4) а) Следва ли член 21 от Регламент [„Брюксел Ia“] да се тълкува в смисъл, че искът във връзка с трудово правоотношение, по което работникът или служителът не е престирали работна сила, следва да се предяви в държавата членка, в която работникът или служителът е бил в готовност да започне осъществяването на трудовата си функция?

б) Следва ли член 21 от Регламент [„Брюксел Ia“] да се тълкува в смисъл, че искът във връзка с трудово правоотношение, по което работникът или служителът не е престирали работна сила, следва да се предяви в държавата членка, в която са проведени преговорите за трудовия договор и където той е сключен, независимо че е било договорено и съответно е било планирано трудът да бъде полаган в друга държава членка?

При отрицателен отговор на първия въпрос:

- 5) Следва ли член 7, точка 1 от Регламент „Брюксел Ia“ да се прилага към трудово правоотношение, по което, макар и в Австрия да е сключен трудов договор за полагане на труд в Германия, работникът или служителът е бил в продължение на няколко месеца в готовност в Австрия да започне осъществяването на трудовата си функция, но не е престираал работната си сила, когато може да се стигне до прилагане на национална норма като член 4, параграф 1, буква а) от ASGG [който позволява] на работник или служител да предяви иск (при облекчени условия) пред съдилищата по неговото местоживееене за срока на трудовото правоотношение или по неговото местоживееене към момента на прекратяване на трудовото правоотношение, или когато може да се стигне до прилагане на национална правна норма като член 4, параграф 1, буква а) от ASGG, който позволява на работник или служител да предяви иск (при облекчени условия) пред съдилищата по мястото, където следва да бъде изплатено неговото трудово възнаграждение или където е следвало да бъде изплатено неговото трудово възнаграждение при прекратяване на трудовото му правоотношение?“.

16. Актът за преюдициално запитване от 23 октомври 2019 г. постъпва в секретариата на Съда на 31 октомври 2019 г. Markt24, чешкото правителство и Европейската комисия представят писмени становища пред Съда. По настоящото дело не е проведено съдебно заседание.

IV. Анализ

17. Настоящото дело се отнася до международната компетентност на съдилищата на държавите членки да разгледат иск за изплащане на трудово възнаграждение по трудов договор, предявен от работник или служител срещу неговия работодател, при наистина специфични обстоятелства — първият на практика не е положил труд в изпълнение на този договор, тъй като вторият не му е възложил договорените задачи. Както посочих във въведението на настоящото заключение, посоченият договор остава само на хартия от деня на подписването му до датата, на която работодателят го прекратява едностранно и уволнява работничката.

18. Този иск се вписва в контекста на трансграничен спор. Това е така, защото работничката ВU има местоживееене в Залцбург (Австрия), докато седалището на дружеството работодател Markt24 се намира в Германия, а освен това при възникването на тяхното договорно правоотношение то може би е имало офис в Залцбург³. Нещо повече, спорният трудов договор е сключен в този град, докато договорните задължения, а именно извършването на дейности по почистване, трябва да бъдат изпълнявани в Мюнхен.

19. В този контекст с *първия въпрос* запитваща юрисдикция иска по същество да се установи дали правилата за компетентност, предвидени в Регламент „Брюксел Ia“, по-специално разпоредбите на глава II, раздел 5 от този регламент, се прилагат към иск като предявения от ВU срещу Markt24.

3 Този въпрос е обсъден от страните в главното производство (вж. т. 85—93 от настоящото заключение).

20. Тук следва да се припомни, че този раздел 5 съдържа специфични правила относно съдебните искове „във връзка с индивидуални трудови договори“. Посочените правила, по които вече има значителна практика на Съда⁴, имат по-специално за цел⁵ да защитят работника или служителя, който е считан за по-слабата страна по трудовия договор⁶. В този контекст член 21 от Регламент „Брюксел Ia“ предоставя на работник или служител, който желае да предяви иск срещу работодателя си, различни възможности за избор на компетентен съд. От една страна, съгласно параграф 1, *буква а)* от този член работник или служител може да предяви иск срещу работодателя си в съдилищата на държавата членка по местоживееене на последния, но с важното уточнение, че това не може да е държавата по местоживееенето на самия работник или служител. От друга страна, параграф 1 *буква б)* от посочения член дава на работника или служителя възможност да предяви иска си или i) в съдилищата по „мястото, където или откъдето [той] обичайно осъществява дейността си“, или в тези по „мястото, където последно е осъществявал дейност“, или ii) ако работникът или служителят не осъществява обичайно или не е осъществявал обичайно дейността си в никоя държава, в съдилищата по „мястото, където предприятието, което [го] е наело [...], е разположено или е било разположено“.

21. Запитващата юрисдикция се съмнява дали тези правила се отнасят до иска, с който е сезирана, тъй като, макар BU да е сключила трудов договор с Markt24, тя всъщност не е положила труд в изпълнение на този договор. При все това, в раздел А) ще обясня защо посочените правила са приложими към такъв иск, независимо от факта че спорният трудов договор не е изпълнен.

22. С *втория и третия въпрос* запитващата юрисдикция иска да се установи дали може да приеме, че е компетентна да разгледа иска, предявен от BU на основание на правилата, предвидени в националното право, по-специално в член 4, параграф 1, букви а) и d) от ASGG с мотива, че тези правила предоставят пряко или непряко⁷ на австрийските работници или служители възможността да сезират съда по тяхното собствено местоживееене в Австрия и че като такива са по-благоприятни за тях от тези на Регламент „Брюксел Ia“. В раздел Б) обаче ще обясня защо към такъв иск са приложими само съдържащите се в този регламент правила за компетентност, които изключват сходни национални разпоредби, дори и те да са по-благоприятни за работниците или служителите от първите.

4 Припомням, че Регламент „Брюксел Ia“ заменя Регламент (ЕО) № 44/2001 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, наричан по-нататък „Регламент „Брюксел I“), който на свой ред заменя Конвенцията относно компетентността и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела, подписана в Брюксел на 27 септември 1968 г. (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“). Съгласно постоянната практика на Съда даденото от него тълкуване на разпоредбите на Брюкселската конвенция и на Регламент „Брюксел I“ е приложимо към еквивалентните разпоредби на Регламент „Брюксел Ia“. По конкретно тълкуването на Съда във връзка с индивидуалните трудови договори, член 5, точка 1 от Брюкселската конвенция е приложим към член 19, точка 2 от Регламент „Брюксел I“ (вж. решение от 14 септември 2017 г., Nogueira и др. (C-168/16 и C-169/16, EU:C:2017:688, т. 45 и 46), като съдебната практика относно тези две разпоредби се прилага и към член 21, параграф 1 от Регламент „Брюксел Ia“. Ето защо в настоящото заключение за улеснение ще се позовавам само на последния регламент, като едновременно с това ще цитирам, без да правя разлика, решения и заключения относно предходните актове. Ще провеждам разграничение между тези актове само когато това е необходимо.

5 Правилата за компетентност, предвидени в Регламент „Брюксел Ia“, най-общо имат за цел да гарантират правната сигурност и в тази връзка да засилят правната защита на лицата, установени на територията на държавите членки. Поради това тези правила трябва да са във висока степен предвидими: ищецът трябва да може лесно да установи пред кой съд може да подаде иска си, а ответникът — в разумна степен да предвиди съда, пред който срещу него може да бъде предявен иск. Освен това посочените правила имат за цел да гарантират доброто правораздаване. Вж. съображения 15 и 16 от този регламент, както и по-специално решение от 4 октомври 2018 г., Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805, т. 34 и цитираната съдебна практика).

6 Вж. съображение 18 от Регламент „Брюксел Ia“, както и по-специално решение от 21 юни 2018 г., Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, т. 23 и цитираната съдебна практика).

7 Доколкото разбирам, член 4, параграф 1, буква d) от ASGG предоставя компетентност на съда по местоживееене на работника или служителя в случаите, когато съгласно приложимия към трудовия договор закон възнаграждението е „носимо“, т.е. трябва да се плати от работодателя в това местоживееене.

23. Четвъртият въпрос се отнася по същество до правилото, предвидено в член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“. Целта на този въпрос е да се установи дали е възможно да се определи „мястото, където или откъдето работникът или служителят обичайно осъществява дейността си“ по смисъла на тази разпоредба при обстоятелства, при които работникът изобщо не е положил труд. Както подчертава запитващата юрисдикция, досега Съдът не се е произнасял относно начина, по който трябва да се тълкува посочената разпоредба в разглеждания контекст. В раздел В) ще изложи причините, поради които дори при тези обстоятелства това „място“ може да се определи и съответства не на мястото на сключване на трудовия договор или на това, където работникът или служителят е бил в готовност да започне осъществяване на трудовата си функция, както предлага запитващата юрисдикция, а на уговореното в този договор място, където работникът или служителят е трябвало да положи труд.

А. По приложимостта на Регламент „Брюксел Ia“, и по-специално на глава II, раздел 5 (първи въпрос)

24. На първо място, според мен няма никакво съмнение, че иск като предявления от ВU попада изцяло в приложното поле на Регламент „Брюксел Ia“. Очевидно е, че този иск попада в материалното приложно поле на този регламент⁸. Той попада и в персоналния му обхват, тъй като правилата за компетентност, които предвижда, по принцип се прилагат, когато ответникът има местоживее на територията на държава членка⁹, а Markt24 е със седалище в Германия¹⁰. Накрая, ако по дефиниция, за да се прилагат тези правила се изисква наличието на международен елемент¹¹, припомням, че разглежданият иск се отнася до трансграничен спор¹².

25. На второ място, според мен също е ясно, че този иск попада по-конкретно в обхвата на глава II, раздел 5 от Регламент „Брюксел Ia“.

26. В това отношение припомням, че съгласно член 20, параграф 1 от този регламент този раздел се прилага към съдебните искове „във връзка с индивидуалните трудови договори“. От текста на тази разпоредба произтичат две условия: от една страна, трябва да съществува „индивидуален трудов договор“ между страните по спора, от друга страна, искът трябва да е във връзка с този „договор“.

27. Що се отнася до първото условие, Съдът многократно е постановявал, че посоченото понятие „индивидуален трудов договор“ не препраща към категориите, предвидени в националното право на сезираната юрисдикция (наричано „lex fori“), а трябва да получи самостоятелно определение, за да се гарантира еднаквото прилагане във всички държави членки на установените с Регламент „Брюксел Ia“ правила за компетентност¹³.

⁸ Припомням, че дори преди въвеждането на специфични правила относно индивидуалните трудови договори в Брюкселската конвенция Съдът е постановил, че споровете, отнасящи се до такива договори, спадат към „гражданските и търговските дела“ по смисъла на член 1, параграф 1 от Регламент „Брюксел Ia“. Вж. решение от 13 ноември 1979 г., Sanicentral (25/79, EU:C:1979:255, т. 3).

⁹ Вж. съображение 13 и член 4, параграф 1 от Регламент „Брюксел Ia“. Някои разпоредби от този регламент обаче се прилагат дори когато ответникът има местоживее в трета държава. Вж. по-специално член 20, параграф 2 и член 21, параграф 2 от посочения регламент.

¹⁰ Съгласно член 63, параграф 1 от Регламент „Брюксел Ia“ за целите на този регламент търговските дружества имат местоживее в мястото, където се намира тяхното седалище по устав.

¹¹ Вж. по-специално решение от 19 декември 2013 г., Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, т. 18 и цитираната съдебна практика).

¹² Вж. точка 18 от настоящото заключение.

¹³ Вж. решение от 10 септември 2015 г., Holterman Ferho Exploitatie и др. (C-47/14, EU:C:2015:574, т. 35—37), както и по аналогия решение от 11 април 2019 г., Bosworth и Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, т. 24).

28. Така Съдът дава самостоятелно определение на този „договор“ чрез позоваване на понятието „трудово правоотношение“. Според постоянната съдебна практика основната характеристика на подобно „правоотношение“ е обстоятелството, че през определен период от време дадено лице полага труд в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение¹⁴.

29. От това следва, че един договор трябва да се квалифицира като „индивидуален трудов договор“ по смисъла на член 20, параграф 1 от Регламент „Брюксел Ia“, когато с него се установяват задължения между договарящите страни, съответстващи на такова трудово правоотношение. В случая е безспорно, че с оглед на условията му договорът, сключен между BU и Markt24, поражда такива задължения и следователно трябва да се квалифицира като такъв¹⁵.

30. Колкото до *второто условие*, в случая то очевидно е изпълнено, при положение че BU се основава на неизпълнението на задълженията, произтичащи от спорния трудов договор¹⁶.

31. Запитващата юрисдикция обаче иска да установи дали за да попадне иск в обхвата на глава II, раздел 5 от Регламент „Брюксел Ia“, спорното трудово правоотношение трябва да се характеризира с определена продължителност и стабилност, което евентуално би могло да изключи прилагането на този раздел по-конкретно в ситуация като разглежданата в настоящото дело, в която работникът или служителът не е започнал работа.

32. Подобно на Markt24, чешкото правителство и Комисията не споделям това мнение. Всъщност, както посочих, прилагането на глава II, раздел 5 от Регламент „Брюксел Ia“ изисква разглежданият иск да се отнася до „индивидуален трудов договор“, който обвързва страните по спора. За сметка на това, е без значение въпросът откога този договор е сключен¹⁷ и дали действително е изпълнен.

14 Вж. решение от 10 септември 2015 г., Holterman Ferho Exploitatie и др. (C-47/14, EU:C:2015:574, т. 41), както и по аналогия решение от 11 април 2019 г., Bosworth и Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, т. 25).

15 С това нямам предвид, че квалификацията на договор за целите на член 20, параграф 1 от Регламент „Брюксел Ia“ зависи само от неговите условия. Всъщност, когато тези условия не съответстват на начина, по който трудовото правоотношение на практика се развива, *приоритет имат фактите* (вж. т. 61 от настоящото заключение). По-конкретно договор, представен като „индивидуален трудов договор“, няма да бъде квалифициран като такъв, ако в действителност между страните не съществува отношение на подчиненост и обратно (вж. по аналогия решение от 11 април 2019 г., Bosworth и Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, т. 34)). В случая обаче този проблем не се поставя. Сезираният съд може да определи квалификацията на спорния договор — която впрочем никой не оспорва — с оглед на условията му, дори с оглед на фактите да не е възможно да се потвърди естеството на правоотношението, тъй като този договор не е изпълнен.

16 Освен това припомням, че за изпълнението на второто условие е достатъчно наличието на материална връзка между иска и разглеждания „индивидуален трудов договор“. Такъв е случаят, когато този иск се отнася до спор, възникнал във връзка с изпълнението на този договор, дори да не се основава на произтичащо от него задължение. Вж. моето заключение, представено по дело Bosworth и Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, т. 92—98).

17 Уточнявам обаче, че прилагането на глава II, раздел 5 от Регламент „Брюксел Ia“ не изисква формалното сключване на договор между страните, тъй като този раздел се прилага и към фактическите трудови правоотношения (вж. по аналогия решение от 11 април 2019 г., Bosworth и Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, т. 27)). При такава хипотеза моментът на възникване на това правоотношение е определящ за прилагането на посочения раздел. Уточнявам също, че страните трябва да са обвързани с трудов договор или фактическо трудово правоотношение *към момента на настъпване на спорните факти*, независимо дали, както в настоящия случай, искът е предявен след прекратяването на този договор или това правоотношение.

33. Както изтъква чешкото правителство, това решение произтича от самия предмет на посочения раздел — да се предвидят правила за компетентност по споровете „във връзка с индивидуалните трудови договори“. Очевидно подобни спорове могат да възникнат малко след сключването на такъв договор¹⁸, дори преди изпълнението му¹⁹. Във връзка с последния въпрос отбелязвам, че много често именно неизпълнението на всички или на част от задълженията, произтичащи от трудов договор, е причина за съдебните иски, попадащи в обхвата на този раздел.

34. Впрочем обратното тълкуване би противоречало на преследваната с Регламент „Брюксел Ia“ цел за висока степен на предвидимост на правилата за компетентност. Всъщност, както подчертава Комисията, съгласно тази цел всяка страна по договора трябва да може разумно да предвиди още при сключването му пред коя или кои юрисдикции може да подаде иск срещу другата страна или да бъде съдена от нея.

35. Такова тълкуване би поставило под въпрос и целта за защита на работника или служителя, залегнала в глава II, раздел 5 от този регламент. В това отношение ще припомня, че ако този раздел не се прилагаше по спор като възникналия между BU и Markt24, към този спор би следвало да се приложат общите правила, предвидени с този регламент, които в повечето случаи²⁰ са по-неблагоприятни за работника или служителя. По-конкретно, последният би бил лишен от неоспоримата привилегия работодателят му да може да предяви иск срещу него единствено в съдилищата по собственото му местоживее²¹ и да не може да му противопостави противоречащо на интересите му споразумение за избор на съд²².

36. Обстоятелството, че трудов договор е неотдавна сключен или че в действителност не е изпълнен само по себе си обаче трудно може да обоснове неприлагането на установените в посочения раздел правила по отношение на споровете, които този договор може да породии. Дори когато работник или служител прекрати едностранно трудовия си договор непосредствено след сключването му или в самото начало на изпълнението му, той следва да се ползва от защита, още повече че това прекратяване би могло да е по вина на работодателя. По подобен начин, когато, както в настоящия случай, работник или служител предяви иск срещу работодателя си на основание, че договорът не е изпълнен по негова вина, няма причина последният да може да му противопостави споразумение за предоставяне на компетентност, което противоречи на интересите му²³.

18 Уточнявам, че тук не смятам да вземам становище по въпроса дали глава II, раздел 5 от Регламент „Брюксел Ia“ се прилага към споровете, възникнали преди или отнасящи се към сключването на трудов договор, като исковете за дискриминация при наемане на работа.

19 Спор може да възникне дори преди изпълнението на трудов договор поради редица причини. Например работник или служител може да се разболеет непосредствено след сключването на договора. Ако работодателят уволни този работник преди завръщането му на работа след ползвания отпуск по болест, може да възникне спор относно това уволнение. Работникът или служителът и работодателят могат също да сключат трудов договор, който предвижда отдалечена във времето дата за встъпване в длъжност, което да позволи на първия да приключи дейността си в предишното предприятие. Ако работникът прекрати договора, преди дори да встъпи в длъжност, работодателят може да предяви иск срещу него.

20 За сравнителен и нюансиран анализ на правилата за компетентност, съдържащи се в глава II, раздели 1, 2 и 5 от Регламент „Брюксел Ia“, вж. *Grušić*, U. *The European Private International Law of Employment*. Cambridge University Press, 2015, 106—129.

21 Вж. член 22, параграф 1 от Регламент „Брюксел Ia“.

22 Вж. член 23 от Регламент Брюксел Ia“.

23 Освен това обвързването на прилагането на глава II, раздел 5 от Регламент „Брюксел Ia“ с условие за продължителност и стабилност на трудовото правоотношение би могло да доведе до изключване от този раздел на „нетипичните“ трудови договори като тези на работниците или служителите, наети за определен, или за много кратък срок (за конкретно събитие), при положение че тези работници следва да се ползват от особена защита. Вж. моето заключение по дело *Bosworth и Hurley* (C-603/17, EU:C:2019:65, бележка под линия 20).

37. С оглед на изложените съображения предлагам на Съда да отговори на първия въпрос, че иск за изплащане на дължимо по трудов договор трудово възнаграждение, предявен от работник или служител с местоживее в една държава членка срещу работодател с местоживее в друга държава членка, попада в приложното поле на Регламент „Брюксел Ia“, и по-специално на глава II, раздел 5 от него, дори когато в действителност този работник или служител не е положил никакъв труд в изпълнение на спорния договор.

Б. По изключването на националните правила за компетентност (втори и трети въпрос)

38. В случай че Съдът отговори на първия въпрос, като възприеме моето предложение, а именно че иск като предявления от BU попада в приложното поле на Регламент „Брюксел Ia“, и по-специално на глава II, раздел 5, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи с втория и третия въпрос дали този регламент допуска да се приложат правилата за компетентност, предвидени в националното право на тази юрисдикция, които позволяват на работника или служителя да сезира съда, в чийто район е неговото местоживее или обичайно пребиваване за срока на трудовото правоотношение, или съда по мястото, където следва да бъде изплатено трудовото възнаграждение.

39. В това отношение е безспорно, че предвидените в член 4, параграф 1, букви а) и d) от ASGG правила, или най-малкото с оглед на първото от тях, в конкретния случай запитващата юрисдикция би била компетентна да разгледа иска на BU. Нямам обаче никакви съмнения, както посочват и Markt24, чешкото правителство и Комисията, че Регламент „Брюксел Ia“ не допуска прилагането на такива национални правила за компетентност.

40. Всъщност от прочита на член 4, параграф 1 във връзка с член 6, параграф 1 от Регламент „Брюксел Ia“ следва, че за трансграничните спорове „във връзка с граждански и търговски дела“, предвидените в този регламент правила за компетентност се прилагат, когато ответникът има местоживее в държава членка, докато националните правила за компетентност по принцип са приложими само когато ответникът има местоживее в трета държава²⁴.

41. Освен това, когато установените с Регламент „Брюксел Ia“ правила за компетентност са приложими, те чисто и просто изключват тези, предвидени в националното право на сезираната юрисдикция. Това произтича от член 5, параграф 1 от този регламент, който уточнява, че единствените допустими дерогации от установеното в посочения член 4, параграф 1 принципно правило за компетентност на съдилищата на държавата членка по местоживее на ответника са предвидените в глава II, раздели 2—7 от този регламент²⁵.

42. Следователно, тъй като искът на BU срещу Markt24 попада в приложното поле на Регламент „Брюксел Ia“, както обясних в точка 24 от настоящото заключение, и по-специално на глава II, раздел 5, запитващата юрисдикция не може да приложи правилата, предвидени в член 4, параграф 1, буква а) или буква d) от ASGG²⁶. Напротив, тя трябва да определи компетентността си само с оглед на разпоредбите на този регламент.

²⁴ Вж. също съображения 13 и 14 от Регламент „Брюксел Ia“. Както обаче посочих в бележка под линия 9 от настоящото заключение, някои разпоредби от този регламент се прилагат дори когато ответникът има местоживее в трета държава.

²⁵ Вж. решение от 19 декември 2013 г., Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, т. 20—22).

²⁶ Противно на твърдяното от запитващата юрисдикция, не считам, че това тълкуване може да позволи на работодателя да заобиколи правилата на ASGG, като просто посочи в трудовия договор, сключен с австрийски работник или служител, че обичайното място на работа на последния е в друга държава членка. Всъщност прилагането на Регламент „Брюксел Ia“ зависи от обективни обстоятелства, като местоживее на ответника и действителното обичайно място на работа на (вж. т. 61 от настоящото заключение). Освен това, що се отнася до спора в главното производство, той има трансграничен характер и следователно би следвало да попада в приложното поле на този регламент дори ако договорът предвиждаше обичайно място на работа в Австрия, тъй като BU и Markt24 нямат местоживее в една и съща държава членка.

43. Това тълкуване не се поставя под съмнение от обстоятелството, че въпросните национални правила са по-благоприятни за работниците или служителите.

44. В това отношение следва да се уточни, че разпоредбите на глава II, раздел 5 от Регламент „Брюксел Ia“ не представляват „минимални предписания“ за защита на работниците или служителите, каквито са установени с някои директиви за хармонизация в областта на социалната политика²⁷. Всъщност този регламент не извършва такава минимална хармонизация: той предвижда единен режим на правила за компетентност с цел да улесни свободното движение на съдебни решения по граждански и търговски дела и по този начин да осигури правилното функциониране на вътрешния пазар, както и разпределянето на компетентност между юрисдикциите на държавите членки, а по този начин и да засили правната сигурност²⁸.

45. Следователно държавите членки нямат право да заменят или да допълват установените в Регламент „Брюксел Ia“ правила за компетентност с национални правила, по-благоприятни за работниците или служителите. Както изтъква Markt24, такова право би нарушило желаното от законодателя на Съюза уеднаквяване. Както подчертава чешкото правителство, това би поставило под въпрос и правната сигурност, тъй като работодателите по-трудно биха могли да предвидят в кои съдилища наетите от тях работници или служители могат предявят иск срещу тях²⁹.

46. С оглед на изложените съображения предлагам на Съда да отговори на втория и третия въпрос, че Регламент „Брюксел Ia“ не допуска прилагането на предвидените в националното право на сезираната юрисдикция правила за компетентност, които позволяват на работника или служителя да сезира съда, в чийто съдебен район е неговото местоживееие или обичайно пребиваване за срока на трудовото правоотношение, или съда, в чийто съдебен район е дължимо трудовото възнаграждение.

В. По определянето на обичайното място на работа по смисъла на член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“ (четвърти въпрос)

47. Ако в отговор на първия въпрос Съдът приеме, както предлагам, че иск като предявения от ВU срещу Markt24 попада в приложното поле на Регламент „Брюксел Ia“, и по специално на глава II, раздел 5, запитващата юрисдикция трябва да определи своята компетентност с оглед на предвидените в този раздел правила.

48. В този контекст припомням, че член 21, параграф 1, буква а) от Регламент „Брюксел Ia“ предвижда, че работник или служител може да предяви иск срещу работодателя си в съдилищата на държавата членка по местоживееие на последния. В случая е безспорно, че Markt24 има местоживееие в Германия. Следователно съгласно тази разпоредба са компетентни германските съдилища.

²⁷ Вж. например Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

²⁸ Вж. съображения 4 и 6 от Регламент „Брюксел Ia“, както и по-специално решение от 1 март 2005 г., Owusu (C-281/02, EU:C:2005:120, т. 39 и 43).

²⁹ Впрочем според Съда разпоредбите на глава II, раздел 5 от Регламент „Брюксел Ia“ „имат не само специален, но даже и изчерпателен характер“ (вж. по-специално решение от 22 май 2008 г., Glaxosmithkline и Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, т. 18). Намирам това твърдение за пресилено, тъй като различни разпоредби на този регламент се прилагат към индивидуалните трудови договори, макар и да не се съдържат в този раздел, който освен това не предвижда изрично прилагането им (вж. например член 26 от този регламент). Това твърдение обаче още веднъж идва да покаже, че що се отнася по-специално до обхванатите от този раздел искове, сезираният съд не може да приложи правила за компетентност, предвидени в националното му право.

49. Ето защо запитващата юрисдикция иска да се установи как следва да се тълкува член 21, параграф 1, буква б), от Регламент „Брюксел Ia“. В това отношение припомням, че тази разпоредба позволява на работника или служителя да предяви иска си срещу работодателя:

- i) в съдилищата по „мястото, където или откъдето работникът или служителят обичайно осъществява дейността си“, или в тези по „мястото, където последно е осъществявал дейност“, или
- ii) ако работникът или служителят не осъществява обичайно или не е осъществявал обичайно дейността си в никоя държава, в съдилищата по „мястото, където предприятието, което е наело работник[а] или служител[я], е разположено или е било разположено“.

50. Ето защо обичайното място на работа е основният критерий за компетентност в рамките на тази разпоредба, докато мястото, в което е установено предприятието, наело работника или служителя, е второстепенен критерий. Следователно първият критерий трябва да се разглежда с предимство във всяко дело³⁰.

51. Съгласно постоянната практика на Съда за целите на посочения член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“ обичайното място на работа трябва да се установи не чрез позоваване на приложимото право към съответния трудов договор (така нареченият „lex contractus“), а въз основа на самостоятелни критерии, определени от Съда с оглед на системата и целите на Регламент „Брюксел Ia“, за да се гарантира единното прилагане във всички държави членки на предвидените в него правила за компетентност³¹.

52. Съгласно тази съдебна практика това място съответства на мястото, „където работникът или служителят действително извършва договорените със своя работодател дейности“³². Следователно установяването на посоченото място е фактически въпрос. Националните съдилища са тези, които следва да установят това място с оглед на обстоятелствата на всяко дело, с което са сезирани, при спазване на определените от Съда критерии.

53. В това отношение припомням обстоятелството, че особеност на делото в главното производство е именно фактът, че макар в спорния трудов договор да е предвидено, че ВU ще работи в Мюнхен, тя всъщност не извършва никаква дейност за Markt24.

54. При тези обстоятелства прилагането на подточка i) от член 21, параграф 1, буква б) от Регламент „Брюксел Ia“ на пръв поглед би могло да се изключи в полза на подточка ii) от тази разпоредба. Всъщност както текстът на първата подточка, така и посочената в точка 52 от настоящото заключение практика на Съда предполагат на пръв поглед, че работникът или служителят ефективно е положил труд.

55. Подобно на Комисията обаче считам, че такова тълкуване би било излишно стеснително и противоречащо на целта на посочената разпоредба.

³⁰ В това отношение уточнявам, че според мен особената хипотеза на „мястото, където последно е осъществявал дейност“ по смисъла на член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“ е ирелевантна в конкретния случай.

³¹ Вж. специално решение от 14 септември 2017 г., Nogueira и др. (C-168/16 и C-169/16, EU:C:2017:688, т. 47 и 48 и цитираната съдебна практика).

³² Вж. по-специално решение от 10 април 2003 г., Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, т. 19 и цитираната съдебна практика).

56. Всъщност, както Съдът пояснява в своята практика, с критерия за обичайно място на работа се посочва съдът, който по принцип е най-близо до трудовия договор до възникналите във връзка с него спорове³³. За този критерий се счита също, че предоставя подходяща защита за работника или служителя, тъй като в повечето случаи това е мястото, където той може с най-малко разходи да предяви иск срещу работодателя си³⁴. За разлика от това, критерият относно мястото, в което е установено предприятието, наело работника или служителя, невинаги определя юрисдикция, която има тясна връзка с договора, тъй като това място може да има случаен характер, и не предоставя същата защита на работника или служителя, тъй като по принцип работодателят изцяло определя мястото на наемане³⁵. Следователно съгласно тази съдебна практика първият критерий трябва да се тълкува широко и може да се заменя с втория само в (изключителни) случаи, когато сезираният съд не е в състояние да определи това място на работа³⁶.

57. Подобно на чешкото правителство обаче считам, че в дело като разглежданото в главното производство, макар работникът или служителят на практика да не е положил труд, за целите на член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“ обичайното място на работа може да бъде определено въз основа на сключения между страните договор. Преди всичко не виждам причина работниците или служителите да бъдат лишени от възможност за избор на компетентен съд, считан за благоприятен с оглед на техните интереси, във всички случаи, когато по една или друга причина трудовият им договор не е или все още не е изпълнен. Следователно критерият за място на дейност, чрез което работникът или служителят е нает, както е предвидено в параграф 1, буква б), подточка ii) от този член в случая според мен не следва да се прилага³⁷.

58. Що се отнася до определянето на местонахождението на това обичайно място на работа, споделям мнението на Markt24, на чешкото правителство и на Комисията, че във всички случаи, в които между работника или служителя и работодателя възниква спор, когато трудовият договор не е изпълнен или все още не е изпълнен, това място съответства на *мястото, където работникът или служителят трябва или е трябвало да положи труд*, както по принцип е уговорено в този договор³⁸. Ето защо в случая считам, че член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“ предоставя компетентност не на запитващата юрисдикция, а на съдилищата на град Мюнхен, където се намира мястото на работа, договорено от страните в главното производство в техния договор.

59. В подраздел 1 ще изложа основателността на това тълкуване, преди в подраздел 2 да отхвърля изложените от запитващата юрисдикция алтернативни решения.

33 Всъщност именно съдът по мястото на изпълнение на задължението за полагане на труд е най-подходящ да се произнесе по искове, свързани с трудов договор. Вж. по-специално решение от 14 септември 2017 г., Nogueira и др. (C-168/16 и C-169/16, EU:C:2017:688, т. 58 и цитираната съдебна практика).

34 Вж. по-специално решение от 14 септември 2017 г., Nogueira и др. (C-168/16 и C-169/16, EU:C:2017:688, т. 58 и цитираната съдебна практика).

35 Вж. в този смисъл решение от 15 февруари 1989 г., Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, т. 13 и 14). Вж. също по аналогия решение от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 43), и заключението на генералния адвокат Wahl по дело Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:241, бележка под линия 27).

36 Вж. по-специално решение от 14 септември 2017 г., Nogueira и др. (C-168/16 и C-169/16, EU:C:2017:688, т. 57). По аналогия вж. също решение от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, т. 43).

37 При все това съдът по мястото на дейност, чрез което работникът или служителят е нает, предвидено в член 21, параграф 1, буква б), подточка ii) от Регламент „Брюксел Ia“, по принцип съпада с посоченото в член 7, точка 5 от този регламент. На практика *благодарение на последната разпоредба съдът по това място следователно по принцип е достъпен за работника или служителя* (вж. т. 85—92 от настоящото заключение).

38 С други думи, когато трудовият договор не е изпълнен, релевантно е мястото, където работникът или служителят *е следвало да изпълнява дейността* си съгласно този договор. В случай че са уговорени няколко места, в които да се полага трудът, се прилага съдебната практика, съгласно която трябва да се определи едно основно място на работа, като се прилагат *mutatis mutandis* критериите, разработени от Съда за тази цел. Следователно би могло да е необходимо да се определи място, „от което“ работникът или служителят трябва (или е трябвало) да осъществява своята дейност. (вж. т. 72 от настоящото заключение). В конкретния случай обаче не сме изправени пред тази хипотеза (вж. т. 73 от настоящото заключение).

1. Основателността на предложеното тълкуване

60. *Първо*, макар, както посочих в точка 52 от настоящото заключение, определянето на обичайното място на работа да е основно фактически въпрос, това не означава, че намерението на страните по договора по отношение на това място няма значение. Напротив, следва да се вземе предвид начинът, по който те са предвиждали да изпълнят договора³⁹. Впрочем Съдът вече е взел предвид това намерение в своята практика⁴⁰.

61. Уточнявам, че не става въпрос да се разреши на работодателя да определя изкуствено компетентния съд, като посочи фиктивно място на работа в трудовия договор. Всъщност, *от една страна*, предвиденото в трудовия договор място на работа е релевантно само доколкото отразява действителното намерение на страните. Ако работникът или служителят представи обективни доказателства, че в действителност е трябвало да извършва дейността си на друго място, това съображение надделява⁴¹. *От друга страна*, сигурно е, че във всички случаи, в които трудовият договор е изпълнен, е решаващ начинът, по който е станало това. По-конкретно в случай на разминаване между посоченото в този договор място на работа и това, където работникът или служителят на практика осъществява дейността си, предимство имат фактите, за да се възпрепятства всяко подправяне на компетентността от работодателя в съответствие с целта за защита на работника или служителя, залегнала в член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“⁴². Въпреки това, когато трудовият договор не е изпълнен, намерението, изразено от страните по този договор, по принцип е единственият елемент, който наистина позволява да се установи обичайно място на работа за целите на тази разпоредба. В обобщение, условията на договора са определящи по-специално когато липсата на изпълнение или прекалено краткият срок на изпълнение на договора не позволява да се установи това място с оглед на начина, по който се развива това правоотношение на практика.

62. Така стигам и до обстоятелството, че *второ*, това тълкуване според мен е в съответствие с посочената цел за защита на работника или служителя. По-конкретно, логиката, припомнена в точка 56 от настоящото заключение, че по принцип именно на обичайното място на работа работникът или служителят може с най-малко разходи да предяви иск срещу работодателя си, е валидна също, когато спорният трудов договор не е изпълнен или все още не е изпълнен.

63. *Трето*, посоченото тълкуване според мен гарантира висока степен на предвидимост на правилата за компетентност, както твърди и чешкото правителство. Всъщност предвиденото от страните място на работа по принцип лесно може да се установи въз основа на трудовия договор. Така работникът или служителят може лесно да определи съда, пред който ще може

39 Вж. в този смисъл решение от 15 февруари 1989 г., Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, т. 20), и по аналогия заключението на генералния адвокат Trstenjak по дело Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, т. 91).

40 Съдът по-специално е постановил, че когато работник или служител е положил труда си за определен срок на определено място, след което е започнал да извършва дейността си на друго място, последното място е определящо, когато „съгласно ясно изразената воля на страните [то] е предназначено да стане ново обичайно място на работа“ (решение от 27 февруари 2002 г., Weber (C-37/00, EU:C:2002:122, т. 54).

41 Уточнявам, че в случая BU не оспорва, че е трябвало да работи в Мюнхен.

42 Вж. в този смисъл решение от 14 септември 2017 г., Nogueira и др. (C-168/16 и C-169/16, EU:C:2017:688, т. 62). Вж. също по аналогия решения от 4 октомври 2012 г., Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606, т. 41—46), и от 15 декември 2011 г., Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 62). Вж. също бележка под линия 15 от настоящото заключение.

да предяви евентуален иск, а работодателят — да предвиди съда, пред който срещу него може да бъде предявен иск, при това още при подписването на договора⁴³. В допълнение това решение може да обхване всички случаи, в които по една или друга причина трудовият договор не е изпълнен⁴⁴, което също допринася за гарантиране на правната сигурност⁴⁵.

64. *Четвърто*, това тълкуване е в съответствие с посочения в точка 56 от настоящото заключение принцип за близост, заложен в член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“. Всъщност близостта се възприема с оглед на установеното с този договор правоотношение и на въпросите, които може да породят. В този смисъл съдът по обичайното място на работа, предвидено от страните в трудовия договор, е близък до споровете във връзка с този договор дори когато той не е изпълнен или все още не е изпълнен.

65. *Нищо повече*, тълкуването, което предлагам, се подкрепя с исторически довод. В това отношение следва да се припомни, че правилата за компетентност, приложими към споровете по трудови договори, първоначално са свързани с член 5, точка 1 от Брюкселската конвенция. По-конкретно, тази разпоредба в изменената ѝ редакция, произтичаща от Конвенцията от Сан Себастиан⁴⁶, предоставя компетентност на съда по „мястото на изпълнение на въпросното задължение“ и уточнява, че „във връзка с индивидуални трудови договори това е мястото, където работникът или служителът обичайно изпълнява своята работа“. Ето защо е достатъчно тези две части от разпоредбата да се разгледат заедно, за да се установи без никакво съмнение, че във връзка с трудовите договори компетентността е била предоставена на съда по мястото, където дейността е била *или е трябвало да бъде* осъществена⁴⁷. Нищо обаче не навежда на извода, че като е преместил правилата за компетентност относно индивидуалните трудови договори в самостоятелен раздел, законодателят на Съюза е възнамерявал да се върне към това разрешение⁴⁸.

2. По отхвърлянето на алтернативните разрешения

66. В четвъртия си въпрос запитващата юрисдикция посочва две разрешения, различни от предложеното в настоящото заключение. По същество тази юрисдикция иска да установи дали е възможно — в случай, в който не е положен труд в изпълнение на трудовия договор, тъй като работодателят не е възложил на работника или служителя договорените задачи — да се

43 Вж. в това отношение точка 34 от настоящото заключение. По аналогия в областта на съдебните закони приложимото към трудов договор право трябва, доколкото е възможно, да се определи от самото начало, също така с оглед на правната сигурност. Ако бъде отнесено към член 8, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (ОВ L 177, 2008 г., стр. 6, наричан по-нататък „Регламентът Рим I“), предложеното разрешение също позволява този резултат.

44 За различни примери вж. бележка под линия 19 от настоящото заключение.

45 Всъщност, макар определянето на обичайното място на работа да е основно фактически въпрос, който може да е различен в различните случаи, практиката на Съда трябва да позволи известно обобщаване на разрешенията, като в противен случай ще изпадне в чисто казуистичен подход, който лишава страните по спора от всякаква предвидимост. Досегашната практика на Съда впрочем позволява такива обобщавания. Имам предвид например презумпцията, че когато работник или служител осъществява дейността си в няколко държави членки, но разполага с офис, откъдето организира тази дейност, се счита, че мястото на този офис съответства на мястото, където той обичайно осъществява дейността си за работодателя (вж. т. 72 от настоящото заключение).

46 Конвенция от 26 май 1989 г. за присъединяването на Кралство Испания и Португалската република към Брюкселската конвенция (ОВ L 285, 1989 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 19, том 11, стр. 3).

47 Впрочем, когато правилата за индивидуалните трудови договори все още са били неразделна част от член 5, точка 1 от Брюкселската конвенция, Съдът се е позовавал изрично на мястото, където работата е била *или е трябвало да бъде* осъществена. Вж. 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, 19 и 22), от 13 юли 1993 г., Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, т. 17), от 9 януари 1997 г., Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, т. 16), и от 10 април 2003 г., Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, т. 17).

48 В допълнение посоченото решение все още е изрично предвидено за повечето договори в член 7, параграф 1 от Регламент „Брюксел Ia“.

предостави компетентност в съответствие с член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“: 1) на съда по мястото, където работникът или служителът е бил в готовност да започне осъществяване на трудовата си функция, или 2) на съда по мястото, където са се развили преддоговорните отношения и където е сключен трудовият договор.

67. В случая и едното, и другото решение би означавало да се предостави компетентност на запитващата юрисдикция, тъй като и двете посочени в предходната точка места са в нейния съдебен район: от една страна, ВU е била в готовност да започне осъществяване на трудовата си функция на домашния си адрес в Залцбург, от друга страна, преговорите за спорния трудов договор са проведени в този град, където последният също така е сключен.

68. Подобно на Markt24, чешкото правителство и Комисията обаче имат сериозни резерви спрямо тези алтернативни разрешения. Според мен те се отдалечават значително от критерия за компетентност, предвиден в член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“, и от естеството на проверката, която изисква установяването на обичайното място на работа. Всъщност в това отношение следва да се разгледат не които и да било обстоятелства по спора, а по принцип само тези, които се отнасят до полагането на труд в конкретния случай.

69. По-специално, що се отнася до *първото разрешение*, предложено от запитващата юрисдикция, считам, че мястото, където работникът или служителът е бил в готовност да започне осъществяване на трудовата си функция, е ирелевантно за целите на посочения член 21, параграф 1, буква б), подточка i).

70. Всъщност, *от една страна*, това не може да е „мястото, където [...] работникът или служителът обичайно осъществява дейността си“ по смисъла на тази разпоредба. Дори да се възприеме особено широко тълкуване на това какво представлява полагане на „труд“, само фактът, че някой чака да му възложат договорените задачи, не може да се счита за такова⁴⁹. Освен това припомням, че настоящото дело се основава на предпоставката, че не е осъществена никаква дейност в изпълнение на договора.

71. *От друга страна*, в настоящия случай домашният адрес на ВU, където тя е била в готовност да започне осъществяване на трудовата си функция, не може да се счита за „мястото, [...] от което работникът или служителът обичайно осъществява дейността си“ по смисъла на член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“, например тъй като ВU е трябвало да напусне домашния си адрес, за да извърши работата си в Мюнхен и да се върне след изпълнението на трудовата си функция.

⁴⁹ В това отношение припомням, че в главното производство не става а priori въпрос за задължение за оставане на *разположение* по смисъла на трудовото право, т.е. за период от време, през който, без да е на постоянно и непосредствено разположение на работодателя си, работникът или служителът е длъжен все пак физически да присъства на домашния си адрес или в околностите му, да отговаря във всеки един момент на евентуалните повиквания на работодателя, и доколкото е необходимо, да се яви на работното си място или на адрес в много кратък срок, за да положи труд (вж. по-специално решение от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, т. 61). Всъщност в акта за преюдициално запитване не са налице никакви данни, които да насочват към извода, че ВU е имала такова задължение въз основа на спорния трудов договор. Макар в този акт да се посочва, че последната е била на разположение на работодателя по телефона на домашния си адрес и там е била в готовност да започне осъществяване на трудовата си функция и (вж. т. 11 от настоящото заключение), това според мен означава, че тя просто е била като цяло на разположение, за да извърши договорената работа, а не че е била длъжна да присъства физически на домашния си адрес, да отговаря на повикванията на работодателя си във всеки един момент или да е готова в рамките на няколко минути да тръгне бързо за Мюнхен, където да изпълни евентуална спешна задача по почистване. Във всеки случай, дори и в хипотезата на наличие на задължение за оставане на разположение на работодателя, според мен на домашния си адрес на даден работник или служител не може да се счита за неговото обичайно място на работа за целите на член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“ единствено поради обстоятелството че работникът или служителът е очаквал повикване от работодателя си, за да се яви на мястото на работа или на съответния обект.

72. В това отношение уточнявам, че тази вметната част, добавена в Регламент „Брюксел Ia“ от законодателя на Съюза⁵⁰, има за цел да кодифицира постоянната практика на Съда, съгласно която, когато дейността на работника или служителя се извършва на различни места, какъвто е случаят с мобилните работници, летателния персонал, водачите на превозни средства и т.н., за да се определи неговото обичайно място на работа, в случай на невъзможност да се установи място, „където“ основно се извършва дейността, следва да се разгледа мястото, „от което“ този работник или служител всъщност изпълнява основната част от задълженията към работодателя си⁵¹. С други думи, при такава хипотеза сезираният съд следва да установи „база“, от която работникът или служителят организира дейността си — база, която в определени случаи съвпада с неговото местоживее⁵².

73. Тази съдебна практика обаче не е приложима към дело като разглежданото в главното производство. В случая не става въпрос за дейност, осъществявана на различни места. Напротив, договорените дейности е трябвало да бъдат осъществени на едно-единствено място. Домът на BU не е представлявал „база“, от която тя е трябвало да организира дейностите си за своя работодател.

74. Нещо повече, ако се възприеме посоченото в точка 71 от настоящото заключение тълкуване на „мястото, [...] от което работникът или служителят обичайно осъществява дейността си“, би означавало, че всеки пограничен работник или служител, който живее в държава членка А и всяка сутрин отива в държава членка Б, за да осъществи на обичайното място професионалната си дейност, след което се връща вечерта в държавата членка А, ще има възможността да сезира съда по своето местоживее в съответствие с мястото, „от което [...] обичайно осъществява дейността си“, при положение че ефективно изпълнява основната част от задълженията към работодателя си в държавата членка Б. Такъв резултат би противоречал на самата логика на член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“.

75. Освен това, да се тълкува тази разпоредба в смисъл, че в случай като разглеждания в главното производство се предоставя компетентност на съда по мястото, където работникът или служителят е бил в готовност да започне осъществяване на трудовата си функция, би било несъвместимо с високата степен на предвидимост на правилата за компетентност. Всъщност това би бил изключително казуистичен отговор, основан на доста свободно, а следователно и неочаквано тълкуване на критерия за обичайно място на работа, което освен това не позволява никакво обобщаване на останалите случаи на неизпълнен трудов договор.

76. Целта за защита на работниците или служителите също не позволява такова разрешение. В това отношение никой не оспорва, че това разрешение би било изключително благоприятно за тях, доколкото в много случаи би довело до това да им бъде предоставена компетентност на *forum actoris*. Член 21, параграф 1, буква б) от Регламент „Брюксел Ia“ обаче не предоставя максимална защита на работниците или служителите. За тях законодателят на Съюза не е предвидил по-специално възможността да сезират сами по себе си съда по местоживееето

50 Всъщност член 19, параграф 2, буква а) от Регламент „Брюксел I“ се позовава само на „мястото, където работникът или служителят обичайно осъществява дейността си“.

51 Вж. специално решение от 14 септември 2017 г., Nogueira и др. (C-168/16 и C-169/16, EU:C:2017:688, т. 58 и цитираната съдебна практика).

52 Мястото, където се намира домът на работника или служителя, също може да представлява *признак* за това къде се намира неговото основно място на работа, доколкото повечето от работниците или служителите осъществяват професионалната си дейност в близост до домашния си адрес. Държавата членка, в която работникът или служителят е регистриран за социалноосигурителни цели, също може да е такъв признак (вж. заключението на генералния адвокат Jacobs по дело Mulox IBC (C-125/92, непубликувано, EU:C:1993:217, т. 35). При все това, макар в случая BU да е регистрирана в австрийския осигурителен институт (вж. т. 11 от настоящото заключение), това обстоятелство не може да има предимство пред факта, че работата не е трябвало да бъде извършена в Австрия, и че всъщност тя действително не е извършена.

си⁵³, въпреки че го е направил за потребителите⁵⁴. Съгласно настоящата редакция на Регламент „Брюксел Ia“ съдът по местоживеене на работника или служителя може да бъде компетентен в съответствие с подточка i) от тази разпоредба единствено ако това местоживеене действително съвпада с обичайното му място на работа⁵⁵. Проблемът не може да бъде заобиколен, като се изопачи последният посочен критерий. Всъщност ясният текст на посочената разпоредба не може да се заобиколи, дори това да съответства на тази цел за защита⁵⁶.

77. Що се отнася до *второто разрешение*, предложено от запитващата юрисдикция, само ще се отбележа, че мястото, където се развива преддоговорното отношение и където е сключен трудовият договор, също не съответства на критерия за компетентност, предпочетен от законодателя на Съюза в член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“⁵⁷. Освен това за целите на определянето на обичайното място на работа в съответствие с тази разпоредба следва, както посочих в точка 68 от настоящото заключение, да се вземат предвид обстоятелствата относно полагането на труд, като се изключат тези, свързани с преговорите по и сключването на трудовия договор⁵⁸.

78. В края на този раздел следва да се разгледа едно *последно възражение* относно принципа на близост. Както неколkokратно посочих в настоящото заключение този принцип е залегнал в критерия за обичайно място на работа. Съдът по това място действително се счита за най-близък до споровете във връзка с трудовия договор. Независимо от това, конкретните обстоятелства в главното производство, разгледани в тяхната цялост, изглежда, сочат друго място: BU е с местоживеене в Залцбург, в този град с нея се е свързва мъж, който очевидно е действал от името и за сметка на Markt24; това дружество може би е имало офис в посочения град; пак там се провеждат преговорите по договора и пак там този договор е сключен; BU е регистрирана в система за социално осигуряване на Австрия. При това положение с оглед на всички тези обстоятелства не следва ли да се предостави компетентност на запитващата юрисдикция, която е най-близка до спора?

79. Отговорът на този въпрос категорично е отрицателен. Критерият за обичайно място на работа, предвиден в член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“, изразява претегляне на изискванията за предвидимост, близостта и защитата на работниците или служителите, извършено абстрактно от законодателя на Съюза. В този контекст компетентността е предоставена на съда по обичайното място на работа, защото последният по правило е най-близък до споровете относно индивидуалните трудови договори. Не следва обаче

53 Това е така дори когато предявеният от работника или служителя иск се отнася, както е в настоящия случай, до изпълнението на задължение за изплащане на трудово възнаграждение, плащане което съгласно *lex contractus* трябва евентуално да се извърши по местоживеенето му. Всъщност член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“ предоставя компетентност на съда по обичайното място на работа, *независимо от произтичащото от трудовия договор задължение*.

54 Вж. член 18, параграф 1 от Регламент „Брюксел Ia“.

55 Впрочем отбелязвам, че критерият за обичайно място на работа вече в много случаи позволява на работниците или служителите да сезират съда по своето местоживеене, тъй като повечето работници или служители осъществяват професионална дейност в близост до домашния си адрес, дори и от домашния си адрес. При обстоятелствата в главното производство евентуалното неудобство за BU, породено от необходимостта съгласно член 21, параграф 1, буква б) от Регламент „Брюксел Ia“ да сезира германски съд, би произтекло просто от факта, че при подписването на спорния трудов договор тя се е задължила да работи в друга държава членка. Ето защо във всички случаи тази разпоредба не би й предоставила възможността във връзка с този договор да предяви иск в Австрия, като фактът, че посоченият договор не е изпълнен сам по себе си, не обосновава изопачаването на критерия за компетентност, предвиден с посочената разпоредба.

56 Вж. моето заключение по дело *Bosworth и Hurley* (C-603/17, EU:C:2019:65, т. 100).

57 Вж. по аналогия решение от 15 декември 2011 г., *Voogsgeerd* (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 55).

58 За сметка на това, тези обстоятелства са релевантни за целите на прилагането на член 7, точка 5 и на член 21, параграф 1, буква б), подточка ii) от Регламент „Брюксел Ia“, както ще уточня в точка 90 от настоящото заключение.

да се проверява дали това е така във всеки един случай. Ето защо съд, различен от този по обичайното място на работа, не може да се обяви за компетентен въз основа на тази разпоредба с мотива, че с оглед на всички обстоятелства, с които е сезиран, е по-близък до разглеждания спор⁵⁹.

80. Сравнителният прочит на посочената разпоредба и на член 8 от Регламент „Рим I“ потвърждава това тълкуване.

81. Всъщност, макар за целите на определянето на приложимото към трудовия договор право този член 8 да предвижда в параграфи 2 и 3 критерии, подобни на съдържащите се в член 21, параграф 1, буква б) от Регламент „Брюксел Ia“⁶⁰, параграф 4 от него съдържа „клауза за дерогация“, която няма еквивалент в посочения член 21. В това отношение посоченият член 4, параграф 8 от Регламент „Рим I“ гласи, че „[ако] от [всички] обстоятелства по случая е видно, като цяло договорът е по-тясно свързан с държава, различна от посочената в параграф 2 или 3, се прилага правото на тази друга държава“. Ето защо тази „клауза за дерогация“ позволява на съда да приложи по отношение на трудовия договор, с който е сезирана, право, различно от това на държавата, в която работникът или служителят обичайно осъществява дейността си, когато с оглед на всички обстоятелства по делото — като гражданството на страните, мястото на наемане, мястото на плащане на възнаграждението, мястото на осигуряване и т.н. — това различно право се явява по-близко до този договор⁶¹.

82. Макар обаче член 21 от Регламент „Брюксел Ia“ и член 8 от Регламент „Рим I“ да трябва да се тълкуват съгласувано⁶², това е така само доколкото техните разпоредби са равностойни. Следователно не е възможно по тълкувателен път в първия член да се включи „клауза за дерогация“ само поради факта че вторият предвижда такава⁶³. И тук проблемът не може да бъде заобиколен и в случай като настоящия бъде определено обичайното място на работа, предвидено в член 21, параграф 1, буква б), подточка i), вземайки предвид обстоятелства, като местоживееене на работника или служителя, място на сключване на договора и т.н., които сами по себе си нямат връзка с полагането на труд в конкретния случай. Както посочих в точка 68 от

⁵⁹ По същия начин посоченият в тази разпоредба съд не може да откаже да упражни компетентността си на основание, че с оглед на всички обстоятелства по делото друг съд е по-подходящ да се произнесе по спора (вж. по аналогия решение от 29 юни 1994 г., *Custom Made Commercial* (C-288/92, EU:C:1994:268, т. 21).

⁶⁰ По-конкретно член 8, параграфи 1—3 от Регламент „Рим I“ гласи: „1. Всеки индивидуален трудов договор се урежда от правото, избрано от страните в съответствие с член 3. Въпреки това този избор не може да води до лишаване на работника от защитата, предоставяна му от разпоредбите, които не могат да бъдат отклонени чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било приложимо съгласно параграфи 2, 3 и 4 от настоящия член. 2. Доколкото приложимото право към индивидуалния трудов договор не е избрано от страните, договорът се урежда от правото на държавата, в която или, при липса на такава — от която работникът обичайно полага своя труд по изпълнение на договора. Държавата, където обичайно се полага трудът, не се смята за променена, ако работникът временно е нает в друга държава. 3. Когато приложимото право не може да бъде определено съгласно параграф 2, договорът се урежда от правото на държавата, в която се намира мястото на стопанска дейност, чрез което работникът или служителят е бил нает“.

⁶¹ С други думи, докато член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“ предвижда *строго правило* за компетентност, член 8, параграф 2 от Регламент „Рим I“ установява *оборима презумпция* по отношение на приложимото право.

⁶² Вж. решение от 14 септември 2017 г., *Nogueira и др.* (C-168/16 и C-169/16, EU:C:2017:688, т. 55 и 56).

⁶³ В това отношение си задавам въпроса за съображението, прието от Съда в точка 73 от решение от 14 септември 2017 г., *Nogueira и др.* (C-168/16 и C-169/16, EU:C:2017:688). Всъщност, след като припомня с основание, че по отношение на въздушния транспорт „мястото, [...] от което“ летателният персонал обичайно осъществява дейността си съвпада по принцип с „основната му база“, т.е. летището, където е започнал и приключвал работния му ден, Съдът постановява в тази точка, че съдът, в чийто район попада това място, не е компетентен „в хипотезата, когато с оглед на конкретните фактически обстоятелства по случая искове като разглежданите в главните производства са в по-тясна връзка с друго място“, като по-специално се позовава „по аналогия“ на решение от 12 септември 2013 г., *Schlecker* (C-64/12, EU:C:2013:551, т. 38). Това решение обаче се отнася до въпроса за приложимото към трудов договор право и до възможността за съда да използва описаната по-горе „клауза за дерогация“ (в предишната си редакция, произтичаща от член 6, параграф 2, последна алинея от Конвенцията за приложимото право към договорните задължения, открита за подписване в Рим на 19 юни 1980 г. (ОВ L 266, 1980 г., стр. 1). Според мен посочената точка 73 може да се разбира само в смисъл, че посочва, че е възможно полагането на труд само по себе си следва да е тясно свързано с място, различно от „основната база“ (например, поради това че работникът или служителят може да има по-значима база в друга държава членка и т.н.), където следователно се намира основното място на осъществяване на дейността. Не може да става въпрос, че за да се определи най-близкият до спора съд, следва да се вземат предвид всички фактически обстоятелства по делото, включително тези, които нямат връзка с осъществяването на тази дейност.

настоящото заключение, подобно тълкуване би изопачило този критерий на компетентност и освен това би могло да доведе до несъответствия с Регламент „Рим I“, тъй като би нарушило функционирането на установената в член 8, параграфи 2—4 от него система от критерии за привързване/клауза за дерогация.

83. С оглед на всички изложени съображения предлагам на съда да отговори на четвъртия въпрос, че когато работник или служител и работодател са сключили трудов договор и по една или друга причина в действителност този работник или служител не е положил труд в изпълнение на договора, „мястото, където или от което работникът или служителът обичайно осъществява дейността си“, по смисъла на член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент „Брюксел Ia“ по принцип съответства на уговореното в трудовия договор място на работа.

84. Тъй като обаче съгласно спорния трудов договор мястото, където ВU е трябвало да осъществява дейността си, не се намира в съдебния район на запитващата юрисдикция и независимо че тази юрисдикция не е отправила въпрос в тази връзка, струва ми уместно, за да бъде полезен с отговора си, да обясня в раздел Г) защо тази юрисдикция може да е компетентна на основание на член 7, точка 5 от Регламент „Брюксел Ia“.

Г. По евентуалното прилагане на член 7, точка 5 от Регламент „Брюксел Ia“

85. Следва да се припомни, че член 20, параграф 1 от Регламент „Брюксел Ia“ изрично предвижда, че по отношение на исковите „във връзка с индивидуалните трудови договори“ се прилага член 7, точка 5 от този регламент.

86. Посоченият член 7, точка 5 предоставя възможност за избор на компетентност на всеки ищец. Той му позволява да предяви иска си „по отношение на спорове, произтичащи от дейността на клон, агенция или друг вид представителство — в съдилищата на мястото, където се намира[т] клонът, агенцията или представителството“.

87. От този текст произтичат две условия: от една страна, трябва да съществува „клон“, „агенция“ или „друг вид представителство“ на ответника в района на сезирания съд, от друга страна, спорът трябва да „произтича от дейността“ на такова образувание.

88. Що се отнася до *първото условие*, Съдът е дал самостоятелно определение на понятията „клон“, „агенция“ и „друго представителство“, като предполагащи съществуването на център на стопанска дейност, който за външния свят се явява трайно продължение на организацията майка. Този център трябва да има управление и да е материално оборудван за сключване на сделки с трети страни, така че последните да не трябва да се обръщат пряко към организацията майка⁶⁴. В обобщение тези понятия обозначават всяка трайна структура на съответното предприятие, включително офиси, дори тази структура да няма правосубектност⁶⁵.

⁶⁴ Вж. по-специално решение от 11 април 2019 г., Ryanair (C-464/18, EU:C:2019:311, т. 33 и цитираната съдебна практика).

⁶⁵ Според мен понятията „клон“, „агенция“ и „друго представителство“, предвидени в член 7, точка 5 от Регламент „Брюксел Ia“, имат същия смисъл като понятието „предприятие“, което е наело работника или служителя, съдържащо се в член 21, параграф 1, буква б), подточка ii) от този регламент. Вж. по аналогия решение от 15 декември 2011 г., Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 54 и 58).

89. Що се отнася до *второто условие*, понятието „дейност“ на клон агенция или друго представителство включва по-специално споровете относно договорните задължения, поети от съответния субект от името на организацията майка⁶⁶. В това отношение Съдът се е произнесъл, че това условие изисква посоченият субект да е договорил и/или сключил въпросния договор, а не че произтичащите от този договор задължения трябва да се изпълняват в държавата членка, в която е установен този субект⁶⁷.

90. От изложеното дотук следва, че във връзка с индивидуалните трудови договори работник или служител може, съгласно член 7, точка 5 от Регламент „Брюксел Ia“, да предяви иск срещу работодателя си в съда по мястото, където последният има клон, агенция или друго представителство, при условие че този субект е участвал в преговорите или сключването на спорния трудов договор — т.е., конкретно, че работникът или служителът е нает от или с посредничеството на посоченото образувание — дори в случай че е осъществил или е трябвало да осъществи дейността си на различно място⁶⁸. Следователно за целите на тази разпоредба релевантни са само обстоятелствата около преговорите по и сключването на трудовия договор.

91. В настоящия случай припомням, че спорният трудов договор е договорен и сключен в съдебния район на запитващата юрисдикция от BU и мъж, който очевидно е действал от името и за сметка на Markt24.

92. Ако този мъж само е минавал през Залцбург, за да наеме BU, това не е достатъчно да обоснове компетентността на тази юрисдикция в съответствие с член 7, точка 5 от Регламент „Брюксел Ia“. Ако обаче Markt24 е имало офис в този град, би могло да се приеме, че този офис е участвал в преговорите за и/или сключването на трудовия договор и следователно че тази разпоредба е приложима⁶⁹. Посочвам обаче, че BU поддържа, че Markt24 е имало офис в Залцбург в началото на трудовото правоотношение⁷⁰, което въпреки това особеният представител на това отсъстващо дружество оспорва. Запитващата юрисдикция трябва да провери дали това е така.

93. Уточнявам, че според мен въпросът дали този евентуален офис съществува понастоящем е без значение, също както и въпросът дали е съществувал по време на наемането на BU. Освен това, обстоятелството дали мъжът, който се е свързал с BU, е бил служител в посочения офис според мен не е решаващ. Вътрешната организация на работодателя всъщност няма същата тежест като начина, по който предприятието му се възприема от трети лица. Следователно следва по-скоро да се установи дали BU основателно е можела да вярва, че този мъж е идвал от този офис или че действията му са били съгласувани с този офис. Колкото до факта, че спорният трудов договор е сключен не във въпросния офис, а в хлебарница в Залцбург, считам, че и това не трябва да е решаващо за прилагането на посочения член 7, точка 5. В противен случай за ответник би било твърде лесно да заобиколи предвиденото в тази разпоредба основание за компетентност, тъй като би било достатъчно неговите служители да сключат договора извън неговите помещения.

66 Вж. решение от 22 ноември 1978 г., Somafer (33/78, EU:C:1978:205, т. 13).

67 Вж. решение от 6 април 1995 г., Lloyd's Register of Shipping (C-439/93, EU:C:1995:104, т. 22).

68 Вж. по аналогия решение от 15 декември 2011 г., Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 43—52). Ето защо, както посочих в бележка под линия 37 от настоящото заключение, съдът по член 7, точка 5 от Регламент „Брюксел Ia“ съвпада по принцип с този по мястото на „предприятието което е наело работника или служителя“ по смисъла на член 21, параграф 1, буква б), подточка ii) от този регламент. Разликата между тези две правила е, че първото е винаги приложимо, докато второто е приложимо само в отсъствието на обичайно място на работа. Вж. Grušić, U. op. cit., p. 125.

69 Вж. по аналогия решение от 15 декември 2011 г., Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, т. 55 и 56).

70 Вж. точка 13 от настоящото заключение.

Д. По петия въпрос

94. Петият въпрос, отнасящ се до тълкуването на член 7, точка 1 от Регламент „Брюксел Ia“, е релевантен само в случай че при разглеждането на първия въпрос Съдът отговори, че иск като предявления от ВU не попада в обхвата на глава II, раздел 5 от този регламент⁷¹. Тъй като, както обясних в настоящото заключение, този раздел безспорно се прилага към такъв иск, на този въпрос не следва да се отговаря.

V. Заключение

95. С оглед на изложените по-горе съображения предлагам на Съда да отговори на въпросите, поставени от Landesgericht Salzburg (Областен съд Залцбург, Австрия), по следния начин:

- „1) Съдебен иск за изплащане на дължимо по трудов договор трудово възнаграждение, предявен от работник или служител с местоживее в една държава членка, който е сключил договор с работодател с местоживее в друга държава членка, попада в приложното поле на Регламент (ЕС) № 1215/2012 на Европейския парламент и на Съвета от 12 декември 2012 година относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела, и по-специално в приложното поле на глава II, раздел 5 от този регламент дори когато в действителност този работник или служител не е положил труд в изпълнение на спорния договор.
- 2) Регламент № 1215/2012 не допуска прилагането на предвидените в националното право на сезираната юрисдикция правила за компетентност, които позволяват на работника или служителя да сезира съда, в чийто съдебен район е неговото местоживее или обичайно пребиваване за срока на трудовото правоотношение, или съда, в чийто съдебен район е дължимо трудовото възнаграждение.
- 3) Когато работник или служител и работодател са сключили трудов договор и по една или друга причина в действителност този работник или служител не е положил труд в изпълнение на договора, „мястото, където или от което работникът или служителят обичайно осъществява дейността си“, по смисъла на член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент № 1215/2012 по принцип съответства на уговореното в трудовия договор място на работа“.

⁷¹ Всъщност глава II, раздел 5 от Регламент „Брюксел Ia“ изключва прилагането на член 7, точка 1 от този регламент. Вж. по-специално решение от 10 септември 2015 г., Holterman Ferho Exploitatie и др. (C-47/14, EU:C:2015:574, т. 51).