



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
της 29ης Οκτωβρίου 2020¹

Υπόθεση C-804/19

**BU
κατά
Markt24 GmbH**

[αίτηση του Landesgericht Salzburg
(περιφερειακού δικαστηρίου Salzburg, Αυστρία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Χώρος ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης – Δικαστική συνεργασία σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις – Κανονισμός (ΕΕ) 1215/2012 – Κεφάλαιο II, τμήμα 5 (άρθρα 20 έως 23) – Διεθνής δικαιοδοσία ως προς διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας –

Σύμβαση εργασίας συναφθείσα σε κράτος μέλος Α, μεταξύ εργαζόμενου ο οποίος έχει την κατοικία του στο κράτος αυτό και εργοδότη ο οποίος έχει την κατοικία του σε κράτος μέλος Β, για την παροχή εργασίας εντός του κράτους Β – Μη εκτέλεση της σύμβασεως εργασίας – Αγωγή περί καταβολής της συμφωνηθείσας αμοιβής, ασκηθείσα από τον εργαζόμενο κατά του εργοδότη – Αποκλεισμός των κανόνων περί διεθνούς δικαιοδοσίας που προβλέπονται στο εθνικό δίκαιο του αιτούντος δικαστηρίου – Άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i – Έννοια του “τόπου στον οποίο ή από τον οποίο ο εργαζόμενος συνήθως εκτελεί την εργασία του” – Τόπος στον οποίο ο εργαζόμενος όφειλε να εκτελέσει την εργασία του, όπως συμφωνήθηκε με τη σύμβαση»

I. Εισαγωγή

1. Η BU, φυσικό πρόσωπο, κάτοικος Αυστρίας, συνήψε σύμβαση εργασίας με τη Markt24 GmbH, εταιρία γερμανικού δικαίου. Σύμφωνα με τη σύμβαση αυτή, η BU όφειλε να παράσχει προς όφελος και υπό τη διεύθυνση της Markt24 υπηρεσίες καθαριότητας στη Γερμανία. Ωστόσο, στην πράξη, η υπό κρίση σύμβαση παρέμεινε νεκρό γράμμα, και αυτό για πολλούς μήνες, έως ότου η σύμβαση λύθηκε με καταγγελία εκ μέρους της Markt24 η οποία απέλυσε την BU. Κατά την περίοδο αυτή, η εν λόγω εταιρία δεν ανέθεσε κανένα καθήκον στην εργαζόμενη, μολονότι η τελευταία παρέμενε, στην κατοικία της, έτοιμη για εργασία. Αυτή η εταιρία δεν της κατέβαλε ούτε τη συμφωνηθείσα αμοιβή.

2. Στο πλαίσιο αυτό, η BU άσκησε, ενώπιον του Landesgericht Salzburg (περιφερειακού δικαστηρίου Salzburg, Αυστρία), στην περιφέρεια του οποίου βρίσκεται η κατοικία της, αγωγή κατά της Markt24 με αίτημα την καταβολή της συμφωνηθείσας αμοιβής. Το δικαστήριο αυτό υπέβαλε στο Δικαστήριο την υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, σχετικά με την ερμηνεία του κανονισμού (ΕΕ) 1215/2012 για τη διεθνή δικαιοδοσία, την αναγνώριση και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις² (στο εξής: κανονισμός Βρυξέλλες Ια).

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική

² Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Δεκεμβρίου 2012 (ΕΕ 2012, L 351, σ. 1).

3. Με τα διάφορα ερωτήματά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν έχει διεθνή δικαιοδοσία να αποφανθεί επί της ασκηθείσας από τη BU αγωγής ή αν η αγωγή αυτή έπρεπε να είχε ασκηθεί ενώπιον γερμανικού δικαστηρίου. Η απάντηση εξαρτάται, *κατ' αρχάς*, από το αν οι κανόνες περί διεθνούς δικαιοδοσίας που περιλαμβάνονται στον κανονισμό Βρυξέλλες Ια –ειδικότερα στο άρθρο 21, το οποίο αφορά τις αγωγές που ασκούν οι εργαζόμενοι κατά των εργοδοτών τους– έχουν εφαρμογή σε μια τέτοια αγωγή, *ακολούθως*, αν, εφόσον συντρέχει περίπτωση, το άρθρο αυτό παρέχει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να προσφύγει στο δικαστήριο της κατοικίας του υπό περιστάσεις όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης και, *τέλος*, στην περίπτωση που δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο, αν ο κανονισμός αυτός αντιτίθεται στη δυνατότητα του εν λόγω δικαστηρίου να κηρύξει εαυτό αρμόδιο βάσει των εθνικών κανόνων οι οποίοι παρέχουν στον εργαζόμενο τη σχετική επιλογή.

4. Με τις παρούσες προτάσεις, θα εξηγήσω ότι αγωγή όπως αυτή που άσκησε η BU εμπίπτει στον κανονισμό Βρυξέλλες Ια, με αποτέλεσμα ο καθορισμός των δικαστηρίων που έχουν διεθνή δικαιοδοσία προς εκδίκαση της αγωγής αυτής να πρέπει να γίνει βάσει των διατάξεων του κανονισμού αυτού, αποκλεισμένων των εθνικών κανόνων περί διεθνούς δικαιοδοσίας. Θα εξηγήσω επίσης ότι, σε περίπτωση που, για οποιονδήποτε λόγο, δεν εκτελέστηκε η σύμβαση εργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να εναγάγει τον εργοδότη του, βάσει του εν λόγω άρθρου 21, είτε ενώπιον των δικαστηρίων του κράτους μέλους όπου ο εργοδότης έχει την κατοικία του είτε ενώπιον του δικαστηρίου του τόπου στον οποίο ο εργαζόμενος όφειλε να παράσχει την εργασία του, όπως αυτός είχε συμφωνηθεί με τη σύμβαση αυτή.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Ο κανονισμός Βρυξέλλες Ια

5. Κατά την αιτιολογική σκέψη 18 του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, «[σ]τις συμβάσεις ασφάλισης, καταναλωτών και εργασίας είναι σκόπιμο να προστατεύεται το αδύναμο μέρος με ευνοϊκότερους για τα συμφέροντά του κανόνες διεθνούς δικαιοδοσίας».

6. Το τμήμα 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού αυτού, με τίτλο «Διεθνής δικαιοδοσία σε ατομικές συμβάσεις εργασίας», περιλαμβάνει τα άρθρα 20 έως 23 του εν λόγω κανονισμού. Το άρθρο 20, παράγραφος 1, του κανονισμού αυτού ορίζει τα εξής:

«Ως προς διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας, η διεθνής δικαιοδοσία καθορίζεται από τις διατάξεις του παρόντος τμήματος, με την επιφύλαξη του άρθρου 6, του άρθρου 7, σημείο 5, και, όταν η διαδικασία κινείται κατά εργοδότη, του άρθρου 8, σημείο 1.»

7. Το άρθρο 21, παράγραφος 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια προβλέπει τα ακόλουθα:

«Εργοδότης που έχει την κατοικία του στο έδαφος κράτους μέλους μπορεί να εναχθεί:

- α) ενώπιον των δικαστηρίων του κράτους μέλους όπου έχει την κατοικία του· ή
- β) σε άλλο κράτος μέλος:
 - i) ενώπιον των δικαστηρίων του τόπου στον οποίο ή από τον οποίο ο εργαζόμενος συνήθως εκτελεί την εργασία του ή των δικαστηρίων του τελευταίου τόπου στον οποίο ή από τον οποίο συνήθως εκτελούσε την εργασία του· ή

- ii) εάν ο εργαζόμενος δεν εκτελεί ή δεν εκτελούσε συνήθως την εργασία του στην ίδια πάντοτε χώρα, ενώπιον των δικαστηρίων του τόπου στον οποίο είναι ή ήταν εγκατεστημένη η επιχείρηση που τον προσέλαβε.»

B. Το αυστριακό δίκαιο

8. Το άρθρο 4 του Bundesgesetz über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) (ομοσπονδιακού νόμου περί δικαστηρίων εργατικών διαφορών και διαφορών κοινωνικής ασφάλισης), της 7ης Μαρτίου 1985 (στο εξής: ASGG), ορίζει στην παράγραφο 1, στοιχεία α και d, τα εξής:

«Για τις διαφορές του άρθρου 50, παράγραφος 1, αρμόδιο κατά τόπον είναι κατ' επιλογήν του ενάγοντος:

1. στις περιπτώσεις των σημείων 1 έως 3, επίσης το δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου

- a) ο εργαζόμενος έχει την κατοικία ή τη συνήθη διαμονή του ενόσω διαρκεί η σχέση εργασίας ή είχε την κατοικία ή τη συνήθη διαμονή του κατά τον χρόνο λύσεως της σχέσεως εργασίας,

[...]

- d) είναι καταβλητέα η αμοιβή ή, αν η σχέση εργασίας έχει λυθεί, ήταν καταβλητέα την τελευταία φορά [...].»

III. Η διαφορά της κύριας δίκης, τα προδικαστικά ερωτήματα και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

9. Η BU είναι φυσικό πρόσωπο και έχει την κατοικία της στο Salzburg (Αυστρία). Η Markt24 είναι εταιρία γερμανικού δικαίου με έδρα το Unterschleißheim (Γερμανία).

10. Σε κάποια χρονική στιγμή, ένας άνδρας προσέγγισε την BU, δηλώνοντάς της ότι η Markt24 αναζητούσε εργαζόμενους, και, κατόπιν τούτου, η BU υπέγραψε, με τον άνδρα αυτόν, σε αρτοπωλείο στο Salzburg, σύμβαση εργασίας στην οποία εμφανιζόταν η σφραγίδα της εν λόγω εταιρίας και αναγραφόταν ένας αυστριακός τηλεφωνικός αριθμός, καθώς και μια διεύθυνση στη Γερμανία. Σύμφωνα με τους όρους της συμβάσεως αυτής, η BU προσελήφθη, για μερική απασχόληση, ως εργαζόμενη καθαριότητας για να παράσχει, έναντι μηνιαίου μισθού, υπηρεσίες καθαριότητας στο Μόναχο (Γερμανία).

11. Η συμφωνημένη ημερομηνία ενάρξεως της απασχολήσεως της BU ήταν η 6η Σεπτεμβρίου 2017. Ωστόσο, η BU ουδέποτε άρχισε να εργάζεται. Συγκεκριμένα, η Markt24 δεν της ανέθεσε καμία εργασία. Ενώ η BU ήταν προσβάσιμη μέσω τηλεφώνου και παρέμενε, στην κατοικία της, έτοιμη για εργασία, δεν παρέσχε στην εταιρία αυτή υπηρεσίες καθαριότητας ούτε άλλου είδους υπηρεσίες. Η BU δεν είχε τον τηλεφωνικό αριθμό του ατόμου με το οποίο είχε συνάψει τη σύμβαση εργασίας της. Κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, δεν έλαβε καμία αμοιβή. Ωστόσο, όπως συνέβη και με τρεις ακόμη υπαλλήλους της εν λόγω εταιρίας, η BU είχε δηλωθεί στον αυστριακό οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης ως μισθωτή εργαζόμενη.

12. Στις 15 Δεκεμβρίου 2017, η Markt24 απέλυσε την BU.

13. Στις 27 Απριλίου 2018, η BU ενήγαγε τη Markt24 ενώπιον του Landesgericht Salzburg (περιφερειακού δικαστηρίου Salzburg) ζητώντας την καταβολή μισθών υπερημερίας, πρόσθετων αμοιβών οφειλόμενων κατά χρονική αναλογία και αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το διάστημα από 6 Σεπτεμβρίου έως 15 Δεκεμβρίου 2017. Η ενάγουσα της κύριας δίκης υποστηρίζει ότι το δικαστήριο αυτό είναι αρμόδιο διότι η εν λόγω εταιρία, κατά την έναρξη της μεταξύ τους σχέσεως εργασίας, διατηρούσε γραφείο στο Salzburg.

14. Καθόσον η αγωγή δεν κατέστη δυνατό να επιδοθεί στην Markt24, οι δε εκπρόσωποι της εταιρίας αυτής ήταν αγνώστου διαμονής, το Landesgericht Salzburg (περιφερειακό δικαστήριο Salzburg) διόρισε δικαστικό πληρεξούσιο για να την εκπροσωπήσει εν τη απουσία της. Με δικόγραφο της 7ης Ιανουαρίου 2019, ο δικαστικός πληρεξούσιος προέβαλε ένσταση ελλείψεως διεθνούς δικαιοδοσίας και κατά τόπο αρμοδιότητας του δικαστηρίου αυτού.

15. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Landesgericht Salzburg (περιφερειακό δικαστήριο Salzburg) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει εφαρμογή το άρθρο 21 του [κανονισμού Βρυξέλλες Ια] σε σχέση εργασίας για την οποία είχε συναφθεί μεν σύμβαση εργασίας στην Αυστρία για την παροχή υπηρεσιών στη Γερμανία, πλην όμως η εργαζόμενη, καίτοι παρέμεινε, επί αρκετούς μήνες στην Αυστρία, έτοιμη για εργασία, δεν παρέσχε την εργασία της;

Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα:

2) Έχει το άρθρο 21 του [κανονισμού Βρυξέλλες Ια] την έννοια ότι χωρεί εφαρμογή εθνικής διατάξεως η οποία παρέχει στην εργαζόμενη τη δυνατότητα να ασκήσει αγωγή ενώπιον των δικαστηρίων του τόπου στον οποίο έχει, κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας ή είχε, κατά τον χρόνο λύσεως της σχέσεως εργασίας, την κατοικία της (καθιστώντας με τον τρόπο αυτόν ευχερέστερη την άσκηση αγωγής), όπως είναι το άρθρο 4, παράγραφος 1, στοιχείο α, του [ASGG];

3) Έχει το άρθρο 21 του [κανονισμού Βρυξέλλες Ια] την έννοια ότι χωρεί εφαρμογή εθνικής διατάξεως η οποία παρέχει στην εργαζόμενη τη δυνατότητα να ασκήσει αγωγή ενώπιον των δικαστηρίων του τόπου στον οποίο είναι ή, κατά τον χρόνο λύσεως της σχέσεως εργασίας, ήταν καταβλητέα η αμοιβή (καθιστώντας με τον τρόπο αυτόν ευχερέστερη την άσκηση αγωγής), όπως είναι το άρθρο 4, παράγραφος 1, στοιχείο d, του ASGG;

Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο δεύτερο και τρίτο ερώτημα:

4) α) Έχει το άρθρο 21 του [κανονισμού Βρυξέλλες Ια] την έννοια ότι, σε περίπτωση σχέσεως εργασίας στο πλαίσιο της οποίας η εργαζόμενη δεν παρέσχε εργασία, η αγωγή πρέπει να ασκείται ενώπιον των δικαστηρίων του κράτους μέλους στο οποίο αυτή παρέμενε έτοιμη για εργασία;

β) Έχει το άρθρο 21 του [κανονισμού Βρυξέλλες Ια] την έννοια ότι, σε περίπτωση σχέσεως εργασίας στο πλαίσιο της οποίας η εργαζόμενη δεν παρέσχε εργασία, η αγωγή πρέπει να ασκείται ενώπιον των δικαστηρίων του κράτους μέλους στο οποίο έλαβαν χώρα οι προσυμβατικές διαπραγματεύσεις και συνήφθη η σύμβαση εργασίας, ακόμη και αν με την εν λόγω σύμβαση έχει συμφωνηθεί ή έχει προβλεφθεί η πιθανότητα να παράσχει η εργαζόμενη την εργασία σε διαφορετικό κράτος μέλος;

Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα:

- 5) Εφαρμόζεται το άρθρο 7, σημείο 1, του [κανονισμού Βρυξέλλες Ια] σε σχέση εργασίας, για την οποία είχε συναφθεί μεν σύμβαση στην Αυστρία για παροχή της εργασίας στη Γερμανία, πλην όμως η εργαζόμενη, καίτοι παρέμεινε, επί αρκετούς μήνες στην Αυστρία, έτοιμη για εργασία, δεν παρέσχε καμία εργασία, στην περίπτωση που είναι δυνατή η εφαρμογή εθνικής διατάξεως η οποία παρέχει στην εργαζόμενη τη δυνατότητα να ασκήσει αγωγή ενώπιον των δικαστηρίων του τόπου στον οποίο έχει, κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, ή είχε, κατά τον χρόνο λύσεως της σχέσεως εργασίας, την κατοικία της (καθιστώντας με τον τρόπο αυτόν ευχερέστερη την άσκηση αγωγής), όπως είναι το άρθρο 4, παράγραφος 1, στοιχείο α, του ASGG, ή στην περίπτωση που είναι δυνατή η εφαρμογή εθνικής διατάξεως η οποία παρέχει στην εργαζόμενη τη δυνατότητα να ασκήσει αγωγή ενώπιον των δικαστηρίων του τόπου στον οποίο είναι ή, κατά τον χρόνο λύσεως της σχέσεως εργασίας, ήταν καταβλητέα η αμοιβή (καθιστώντας με τον τρόπο αυτόν ευχερέστερη την άσκηση αγωγής), όπως είναι το άρθρο 4, παράγραφος 1, στοιχείο d, του ASGG;»

16. Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, με ημερομηνία 23 Οκτωβρίου 2019, περιήλθε στο Δικαστήριο στις 31 του ίδιου μήνα. Η Markt24, η Τσεχική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις ενώπιον του Δικαστηρίου. Δεν διεξήχθη επ' ακροατηρίου συζήτηση στην υπό κρίση υπόθεση.

IV. Εκτίμηση

17. Η υπό κρίση υπόθεση αφορά τη διεθνή δικαιοδοσία των δικαστηρίων των κρατών μελών της Ένωσης να επιλαμβάνονται αγωγής περί καταβολής της προβλεπόμενης σε σύμβαση εργασίας αμοιβής, η οποία ασκήθηκε από εργαζόμενο κατά του εργοδότη του, στην, τουλάχιστον ιδιαίτερη, περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν εκπλήρωσε, στην πράξη, καμία παροχή σε εκτέλεση της συμβάσεως αυτής, καθόσον ο εργοδότης δεν του ανέθεσε τα συμφωνηθέντα καθήκοντα. Όπως επισήμανα στην εισαγωγή των παρουσών προτάσεων, η εν λόγω σύμβαση, από την ημερομηνία υπογραφής της μέχρι την ημερομηνία καταγγελίας της εκ μέρους του εργοδότη και απολύσεως της εργαζόμενης, παρέμεινε, ούτως ειπείν, νεκρό γράμμα.

18. Η αγωγή αυτή εντάσσεται στο πλαίσιο διασυνοριακής διαφοράς. Συγκεκριμένα, η εν λόγω εργαζόμενη, BU, έχει την κατοικία της στο Salzburg (Αυστρία), ενώ η έδρα της εργοδότης εταιρίας, Markt24, βρίσκεται στη Γερμανία –η εταιρία δε αυτή ενδέχεται να διατηρούσε, στην αρχή της συμβατικής τους σχέσεως γραφείο και στο Salzburg³. Εξάλλου, η επίμαχη σύμβαση εργασίας συνήφθη στην πόλη αυτή, ενώ οι συμφωνηθείσες υπηρεσίες, συγκεκριμένα οι εργασίες καθαριότητας, έπρεπε να παρασχεθούν στο Μόναχο.

19. Στο πλαίσιο αυτό, με το *πρώτο ερώτημα* του αιτούντος δικαστηρίου ζητείται, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν οι κανόνες περί διεθνούς δικαιοδοσίας που προβλέπονται στον κανονισμό Βρυξέλλες Ια και, ειδικότερα, οι κανόνες του τμήματος 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού αυτού εφαρμόζονται σε αγωγή όπως αυτή που άσκησε η BU κατά της Markt24.

3 Το ζήτημα αυτό ερίζεται μεταξύ των διαδικών της κύριας (βλ. σημεία 85 έως 93 των παρουσών προτάσεων).

20. Στο στάδιο αυτό, υπενθυμίζεται ότι το εν λόγω τμήμα 5 περιλαμβάνει ειδικούς κανόνες για τις αγωγές «ως προς διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας». Οι επίμαχοι κανόνες, επί των οποίων έχει υπάρξει εκτεταμένη νομολογία⁴, αποσκοπούν, μεταξύ άλλων⁵ στην προστασία του εργαζόμενου, ο οποίος θεωρείται το ασθενέστερο μέρος στη σύμβαση εργασίας⁶. Στο πλαίσιο αυτό, το άρθρο 21 του κανονισμού Βρυξέλλες Ια παρέχει στον εργαζόμενο ο οποίος επιθυμεί να ασκήσει αγωγή κατά του εργοδότη του διάφορες επιλογές ως προς τη διεθνή δικαιοδοσία. Αφενός, σύμφωνα με την παράγραφο 1, *στοιχείο α'*, του άρθρου αυτού, ο εργαζόμενος μπορεί να εναγάγει τον εργοδότη του ενώπιον των δικαστηρίων του κράτους μέλους της κατοικίας του εργοδότη –με τη σημαντική διευκρίνιση ότι δεν δύναται να το πράξει ενώπιον των δικαστηρίων του τόπου κατοικίας του. Αφετέρου, η παράγραφος 1, *στοιχείο β'*, του εν λόγω άρθρου παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει την αγωγή του, είτε i) ενώπιον των δικαστηρίων του «τόπου στον οποίο ή από τον οποίο [αυτός] συνήθως εκτελεί την εργασία του» ή ενώπιον των δικαστηρίων του «τελευταίου τόπου στον οποίο ή από τον οποίο συνήθως εκτελούσε την εργασία του», είτε ii) εάν ο εργαζόμενος δεν εκτελεί ή δεν εκτελούσε συνήθως την εργασία του στην ίδια πάντοτε χώρα, ενώπιον των δικαστηρίων «του τόπου στον οποίο είναι ή ήταν εγκατεστημένη η επιχείρηση που τον προσέλαβε».

21. Το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες ως προς το αν οι κανόνες αυτοί έχουν εφαρμογή στην αγωγή της οποίας έχει επιληφθεί για τον λόγο ότι, μολονότι η BU είχε συνάψει σύμβαση εργασίας με τη Markt24, εντούτοις δεν παρέσχε, στην πράξη, εργασία σε εκτέλεση της σύμβασής αυτής. Ωστόσο, θα εξηγήσω, στο τμήμα Α, τους λόγους για τους οποίους οι κανόνες αυτοί εφαρμόζονται σε μια τέτοια αγωγή, ανεξαρτήτως του ότι η επίμαχη σύμβαση εργασίας δεν εκτελέστηκε.

22. Με το δεύτερο και το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν μπορεί να κρίνει εαυτό αρμόδιο να επιληφθεί της ασκηθείσας από την BU αγωγής βάσει των κανόνων που προβλέπει το εθνικό του δίκαιο –και ειδικότερα βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 1, στοιχεία α και d, του ASGG– για τον λόγο ότι οι κανόνες αυτοί παρέχουν, άμεσα ή έμμεσα⁷, στους Αυστριακούς εργαζόμενους, τη δυνατότητα να προσφύγουν στο δικαστήριο της κατοικίας τους στην Αυστρία και ότι, από την άποψη αυτή, είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους απ' ό,τι οι κανόνες του κανονισμού Βρυξέλλες Ια. Εντούτοις, θα εξηγήσω, στο τμήμα Β, τους λόγους για τους οποίους σε μια τέτοια αγωγή έχουν εφαρμογή μόνον οι κανόνες περί διεθνούς δικαιοδοσίας που περιλαμβάνονται στον κανονισμό αυτόν, αποκλεισμένων παρόμοιων εθνικών κανόνων, τούτο δε ακόμη και όταν οι δεύτεροι κανόνες είναι, για τους εργαζόμενους, ευνοϊκότεροι από τους πρώτους.

4 Υπενθυμίζω ότι ο κανονισμός Βρυξέλλες Ια αντικατέστησε τον κανονισμό (ΕΚ) 44/2001 του Συμβουλίου, της 22ας Δεκεμβρίου 2000, για τη διεθνή δικαιοδοσία, την αναγνώριση και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις (ΕΕ 2001, L 12, σ. 1) (στο εξής: κανονισμός Βρυξέλλες Ι), ο οποίος είχε αντικαταστήσει τη Σύμβαση για τη διεθνή δικαιοδοσία, και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις που υπογράφηκε στις Βρυξέλλες στις 27 Σεπτεμβρίου 1968 (ΕΕ 1972, L 299, σ. 32, στο εξής: Σύμβαση των Βρυξελλών). Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η ερμηνεία που έχει δώσει το Δικαστήριο όσον αφορά τις διατάξεις της Σύμβασής των Βρυξελλών και του κανονισμού Βρυξέλλες Ι ισχύει και για τις αντίστοιχες διατάξεις του κανονισμού Βρυξέλλες Ια. Ειδικότερα, η ερμηνεία που έδωσε το Δικαστήριο, όσον αφορά διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας, στο άρθρο 5, σημείο 1, της Σύμβασής των Βρυξελλών ισχύει και για το άρθρο 19, σημείο 2, του κανονισμού Βρυξέλλες Ι (βλ. απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2017, Nogueira κ.λπ., C-168/16 και C-169/16, ΕΥ:C:2017:688, σκέψεις 45 και 46) και η σχετική με τις δύο αυτές διατάξεις νομολογία ισχύει και για το άρθρο 21, παράγραφος 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια. Επομένως, στις παρούσες προτάσεις θα αναφέρομαι, χάριν ευκολίας, μόνο στον τελευταίο αυτό κανονισμό, παραπέμποντας ωστόσο αδιακρίτως στις αποφάσεις και στις προτάσεις που αφορούν τις νομικές πράξεις που προηγήθηκαν αυτού. Θα κάνω διάκριση μεταξύ των πράξεων αυτών μόνον εφόσον τούτο είναι αναγκαίο.

5 Οι κανόνες περί διεθνούς δικαιοδοσίας του κανονισμού Βρυξέλλες Ια αποσκοπούν, γενικώς, στην εδραίωση ασφάλειας δικαίου και, στο πλαίσιο αυτό, στην ενίσχυση της έννομης προστασίας των εγκατεστημένων στο έδαφος των κρατών μελών προσώπων. Οι κανόνες αυτοί πρέπει, ως εκ τούτου, να παρουσιάζουν υψηλό βαθμό προβλεψιμότητας: ο ενάγων πρέπει να είναι σε θέση να προσδιορίζει ευχερώς τα δικαστήρια ενώπιον των οποίων μπορεί να ασκήσει την αγωγή του και ο εναγόμενος να προβλέπει ευλόγως τα δικαστήρια ενώπιον των οποίων είναι δυνατόν να εναχθεί. Επιπλέον, οι εν λόγω κανόνες αποσκοπούν στη διασφάλιση της ορθής απονομής της δικαιοσύνης. Βλ. αιτιολογικές σκέψεις 15 και 16 του κανονισμού αυτού, καθώς και, μεταξύ άλλων, απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Feniks (C-337/17, ΕΥ:C:2018:805, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

6 Βλ. αιτιολογική σκέψη 18 του κανονισμού Βρυξέλλες Ια καθώς και, μεταξύ άλλων, απόφαση της 21ης Ιουνίου 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, ΕΥ:C:2018:478, σκέψη 23 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

7 Κατά την άποψή μου, το άρθρο 4, παράγραφος 1, στοιχείο d, του ASGG καθιερώνει τη δωσιδικία του τόπου κατοικίας του εργαζόμενου στις περιπτώσεις όπου η αμοιβή είναι κοίσιμη σύμφωνα με το δίκαιο που διέπει τη σύμβαση εργασίας και πρέπει, ως εκ τούτου, να καταβάλλεται από τον εργοδότη στην κατοικία αυτή.

23. Το *τέταρτο προδικαστικό ερώτημα* αφορά, κατ' ουσίαν, τον κανόνα του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια. Με το ερώτημα αυτό ζητείται να διευκρινιστεί αν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί ο «τόπος στον οποίο ή από τον οποίο ο εργαζόμενος συνήθως εκτελεί την εργασία του», κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν παρέσχε καμία εργασία. Όπως υπογραμμίζει το αιτούν δικαστήριο, το Δικαστήριο δεν έχει μέχρι τούδε κληθεί να διευκρινίσει πώς πρέπει να ερμηνεύεται η εν λόγω διάταξη σε ένα τέτοιο πλαίσιο. Θα εκθέσω, στο τμήμα Γ, τους λόγους για τους οποίους, ακόμη και υπό τέτοιες περιστάσεις, ο «τόπος» αυτός είναι δυνατόν να προσδιοριστεί και ότι δεν αντιστοιχεί στον τόπο στον οποίο είχε συναφθεί η σύμβαση εργασίας ή στον τόπο στον οποίο ο εργαζόμενος παρέμενε έτοιμος για εργασία, όπως υπονοεί το αιτούν δικαστήριο, αλλά στον τόπο στον οποίο ο εργαζόμενος όφειλε να εκτελέσει την εργασία του, όπως είχε συμφωνηθεί με τη σύμβαση αυτή.

Α. Επί της δυνατότητας εφαρμογής του κανονισμού Βρυξέλλες Ια και, ειδικότερα, του τμήματος 5 του κεφαλαίου II (πρώτο προδικαστικό ερώτημα)

24. Πρώτον, δεν υπάρχει καμία αμφιβολία, κατά την άποψή μου, ότι επί αγωγής, όπως αυτή που άσκησε η BU, τυγχάνει εφαρμογής ο κανονισμός Βρυξέλλες Ια στο σύνολό του. Συγκεκριμένα, η αγωγή αυτή εμπίπτει προδήλως στο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής του κανονισμού αυτού⁸. Η αγωγή εμπίπτει επίσης στο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής του, καθόσον οι κανόνες περί διεθνούς δικαιοδοσίας που προβλέπει ο εν λόγω κανονισμός εφαρμόζονται, κατ' αρχήν, όταν ο εναγόμενος έχει κατοικία στο έδαφος κράτους μέλους⁹, η δε έδρα της Markt24 βρίσκεται στη Γερμανία¹⁰. Τέλος, δεδομένου ότι η εφαρμογή των κανόνων αυτών προϋποθέτει, εξ ορισμού, την ύπαρξη στοιχείου αλλοδαπότητας¹¹, υπενθυμίζω ότι η εν λόγω αγωγή αφορά διασυνοριακή διαφορά¹².

25. Δεύτερον, είναι επίσης σαφές, κατά τη γνώμη μου, ότι η ως άνω αγωγή εμπίπτει, ειδικότερα, στο τμήμα 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού Βρυξέλλες Ια.

26. Επ' αυτού, υπενθυμίζω ότι, σύμφωνα με το άρθρο 20, παράγραφος 1, του κανονισμού αυτού, το ως άνω τμήμα εφαρμόζεται στις αγωγές «ως προς διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας». Από τη διατύπωση αυτή συνάγονται δύο προϋποθέσεις: αφενός, πρέπει να υφίσταται μεταξύ των διαδίκων «ατομική σύμβαση εργασίας»· αφετέρου, η αγωγή πρέπει να συνδέεται με τη «σύμβαση» αυτή.

27. Όσον αφορά την *πρώτη προϋπόθεση*, το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως κρίνει ότι η έννοια της «ατομικής σύμβασης εργασίας» δεν παραπέμπει στις κατηγορίες που προβλέπει το εθνικό δίκαιο του επιληφθέντος δικαστηρίου (ήτοι η «lex fori»), αλλά πρέπει να ορίζεται αυτοτελώς, προκειμένου να διασφαλίζεται η ομοιόμορφη εφαρμογή των κανόνων περί διεθνούς δικαιοδοσίας που θεσπίζει ο κανονισμός Βρυξέλλες Ια σε όλα τα κράτη μέλη¹³.

8 Υπενθυμίζω ότι, ακόμη και πριν από τη θέσπιση με τη Σύμβαση των Βρυξελλών ειδικών κανόνων ως προς διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας, το Δικαστήριο είχε κρίνει ότι οι σχετικές με τέτοιες συμβάσεις διαφορές εμπίπτουν στις «αστικές και εμπορικές υποθέσεις», κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια. Βλ. απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 1979, Sanicentrale (25/79, EU:C:1979:255, σκέψη 3).

9 Βλ. αιτιολογική σκέψη 13 και άρθρο 4, παράγραφος 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια. Ωστόσο, ορισμένες διατάξεις του κανονισμού αυτού εφαρμόζονται ακόμη και όταν ο εναγόμενος έχει την κατοικία του σε τρίτο κράτος. Βλ., μεταξύ άλλων, άρθρο 20, παράγραφος 2, και άρθρο 21, παράγραφος 2, του εν λόγω κανονισμού.

10 Κατά το άρθρο 63, παράγραφος 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, για την εφαρμογή του κανονισμού αυτού, η εταιρία έχει την κατοικία της, μεταξύ άλλων, στον τόπο στον οποίο έχει την καταστατική της έδρα.

11 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 19ης Δεκεμβρίου 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, σκέψη 18 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

12 Βλ. σημείο 18 των παρουσών προτάσεων.

13 Βλ. απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Holterman Ferho Exploitatie κ.λπ. (C-47/14, EU:C:2015:574, σκέψεις 35 έως 37), και, κατ' αναλογία, απόφαση της 11ης Απριλίου 2019, Bosworth και Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, σκέψη 24).

28. Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο ερμήνευσε αυτοτελώς την έννοια μιας τέτοιας «σύμβasεως» παραπέμποντας στην έννοια της «σχέσεως εργασίας». Κατά πάγια νομολογία, το κύριο χαρακτηριστικό της σχέσεως αυτής είναι ότι ένα πρόσωπο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, σε άλλο πρόσωπο και υπό τις οδηγίες του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή¹⁴.

29. Επομένως, μια σύμβαση πρέπει να χαρακτηριστεί «ατομική σύμβαση εργασίας», κατά την έννοια του άρθρου 20, παράγραφος 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, όταν γεννά μεταξύ των συμβαλλομένων μερών τις υποχρεώσεις που αντιστοιχούν σε μια τέτοια σχέση εργασίας. Εν προκειμένω, δεν αμφισβητείται ότι η σύμβαση μεταξύ της BU και της Markt24, λαμβανομένων υπόψη των όρων της, περιλάμβανε τέτοιες υποχρεώσεις και πρέπει, επομένως, να χαρακτηριστεί ατομική σύμβαση εργασίας¹⁵.

30. Όσον αφορά τη *δεύτερη προϋπόθεση*, αυτή προδήλως πληρούται στην προκειμένη περίπτωση, καθόσον η αγωγή της BU στηρίζεται στη μη εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από την επίμαχη σύμβαση εργασίας¹⁶.

31. Ωστόσο, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν, για να εμπίπτει αγωγή στο τμήμα 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, η επίμαχη σχέση εργασίας πρέπει να έχει ορισμένη διάρκεια και σταθερότητα, στοιχείο το οποίο θα μπορούσε, ενδεχομένως, να αποκλείσει την εφαρμογή του τμήματος αυτού, μεταξύ άλλων, στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν άρχισε να εργάζεται, όπως στην υπό κρίση υπόθεση.

32. Όπως και η Markt24, η Τσεχική Κυβέρνηση και η Επιτροπή, δεν συμμερίζομαι την άποψη αυτή. Συγκεκριμένα, όπως επισήμανα, για την εφαρμογή του τμήματος 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού Βρυξέλλες Ια απαιτείται η υπό κρίση αγωγή να αφορά «ατομική σύμβαση εργασίας» που συνδέει τους διαδίκους. Αντιθέτως, το ζήτημα πότε συνήφθη η σύμβαση¹⁷ ή του αν έχει εκτελεστεί στην πράξη δεν ασκεί επιρροή.

14 Βλ. απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Holtermann Ferho Exploitatie κ.λπ. (C-47/14, EU:C:2015:574, σκέψη 41), και, κατ' αναλογία, απόφαση της 11ης Απριλίου 2019, Bosworth και Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, σκέψη 25).

15 Επισημαίνω ότι ο χαρακτηρισμός συμβάσεως, για τους σκοπούς του άρθρου 20, παράγραφος 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, εξαρτάται αποκλειστικά από τους όρους που αυτή περιλαμβάνει. Συγκεκριμένα, όταν οι όροι αυτοί δεν αντιστοιχούν στον τρόπο που η σχέση εκτυλίσσεται στην πράξη, υπερσχύουν τα *πραγματικά γεγονότα* (βλ. σημείο 61 των παρουσών προτάσεων). Ειδικότερα, μια σύμβαση που παρουσιάζεται ως «ατομική σύμβαση εργασίας» δεν θα χαρακτηριστεί ως τέτοια αν, στην πράξη, δεν υφίσταται εξάρτηση μεταξύ των συμβαλλομένων, και αντιστρόφως (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 11ης Απριλίου 2019, Bosworth και Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, σκέψη 34). Ωστόσο, το ζήτημα αυτό δεν τίθεται εν προκειμένω. Το επιληφθέν δικαστήριο μπορεί να καθορίσει τον χαρακτηρισμό της επίδικης συμβάσεως –ο οποίος, εξάλλου, δεν αμφισβητείται από κανέναν– βάσει των όρων της, ακόμη και αν δεν είναι δυνατόν να επιβεβαιωθεί η φύση της σχέσεως βάσει των πραγματικών περιστάσεων, δεδομένου ότι η σύμβαση αυτή δεν εκτελέστηκε.

16 Επιπλέον, υπενθυμίζω ότι, για να πληρούται η δεύτερη αυτή προϋπόθεση, αρκεί να υφίσταται ουσιαστικός σύνδεσμος μεταξύ της επίμαχης αγωγής και της «ατομικής συμβάσεως εργασίας». Τούτο συμβαίνει όταν η αγωγή αφορά διαφορά που ανέκυψε επ' ευκαιρία της εκτελέσεως της συμβάσεως, έστω και αν δεν στηρίζεται σε υποχρέωση απορρέουσα από τη σύμβαση αυτή. Βλ. προτάσεις μου στην υπόθεση Bosworth και Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, σημεία 92 έως 98).

17 Διευκρινίζω, ωστόσο, ότι για την εφαρμογή του τμήματος 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού Βρυξέλλες Ια δεν απαιτείται τυπική σύναψη συμβάσεως εργασίας μεταξύ των συμβαλλομένων μερών, δεδομένου ότι το τμήμα αυτό εφαρμόζεται και στις εν τοις πράγμασι εργασιακές σχέσεις (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 11ης Απριλίου 2019, Bosworth και Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, σκέψη 27). Διευκρινίζω επίσης ότι οι διάδικοι πρέπει να συνδέονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας εν τοις πράγμασι *κατά τον χρόνο των επίδικων πραγματικών περιστάσεων*, το δε ζήτημα του αν η αγωγή ασκήθηκε, όπως στην προκειμένη περίπτωση, μετά τη λύση της συμβάσεως ή της σχέσεως αυτής δεν ασκεί επιρροή.

33. Όπως υποστηρίζει η ως άνω Κυβέρνηση, η λύση αυτή απορρέει από αυτό καθαυτό το αντικείμενο του εν λόγω τμήματος, το οποίο συνίσταται στη θέσπιση κανόνων περί διεθνούς δικαιοδοσίας «ως προς διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας». Είναι προφανές ότι τέτοιες διαφορές είναι δυνατόν να ανακύψουν λίγο μετά τη σύναψη μιας τέτοιας σύμβασης¹⁸ ή ακόμη και πριν από την εκτέλεσή της¹⁹. Επί του τελευταίου αυτού σημείου, επισημαίνω ότι, συχνά, ακριβώς η μη εκπλήρωση του συνόλου ή μέρους των υποχρεώσεων που απορρέουν από σύμβαση εργασίας αποτελεί την αιτία ένδικων αξιώσεων που εμπίπτουν σε αυτό το τμήμα.

34. Κατά τα λοιπά, τυχόν αντίθετη ερμηνεία θα αντέβαινε στον σκοπό που επιδιώκει ο κανονισμός Βρυξέλλες Ια και κατά τον οποίο οι κανόνες περί διεθνούς δικαιοδοσίας πρέπει να παρουσιάζουν υψηλό βαθμό προβλεψιμότητας. Πράγματι, σύμφωνα με τον σκοπό αυτό, όπως υπογραμμίζει η Επιτροπή, κάθε συμβαλλόμενος πρέπει να μπορεί ευλόγως να προβλέψει, κατά τη σύναψη της σύμβασης, ενώπιον ποιου(ων) δικαστηρίου(ων) μπορεί να ασκήσει αγωγή κατά του αντισυμβαλλομένου του ή να εναχθεί από αυτόν.

35. Μια τέτοια ερμηνεία θα διακύβευε επίσης τον σκοπό προστασίας του εργαζόμενου ο οποίος διαπνέει το τμήμα 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού αυτού. Συναφώς, υπενθυμίζω ότι, αν το τμήμα αυτό δεν είχε εφαρμογή σε διαφορά όπως αυτή μεταξύ της BU και της Markt24, η εν λόγω διαφορά θα ενέπιπτε στους γενικούς κανόνες που προβλέπει ο ως άνω κανονισμός, οι οποίοι είναι, ως επί το πλείστον²⁰, λιγότερο ευνοϊκοί για τον εργαζόμενο. Ειδικότερα, ο εργαζόμενος θα έχανε το προνόμιο να μπορεί να εναχθεί από τον εργοδότη μόνον ενώπιον των δικαστηρίων της δικής του κατοικίας²¹ και να μην είναι δυνατή η έναντί του επίκληση συμφωνίας παρεκτάσεως διεθνούς δικαιοδοσίας που είναι αντίθετη προς τα συμφέροντά του²².

36. Πάντως, το γεγονός και μόνον ότι η σύμβαση εργασίας συνήφθη πριν από μικρό χρονικό διάστημα ή δεν έχει στην πράξη εκτελεστεί δυσχερώς δικαιολογεί τη μη εφαρμογή των κανόνων του ως άνω τμήματος επί διαφορών που ενδέχεται να ανακύψουν από τη σύμβαση αυτή. Ακόμη και στην περίπτωση που καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του αμέσως μετά τη σύναψή της ή στην αρχή της εκτελέσεώς της, ο εργαζόμενος χρήζει προστασίας –κατά μείζονα δε λόγο όταν μια τέτοια λύση της σύμβασης μπορεί να οφείλεται στον εργοδότη. Ομοίως, όταν ο εργαζόμενος ασκεί, όπως στην προκειμένη περίπτωση, αγωγή κατά του εργοδότη του για τον λόγο ότι η σύμβαση δεν εκτελέστηκε με υπαιτιότητα του εργοδότη, δεν υπάρχει λόγος ο εργοδότης να μπορεί να του αντιτάξει συμφωνία παρεκτάσεως διεθνούς δικαιοδοσίας αντίθετη προς τα συμφέροντα του εργαζόμενου²³.

18 Διευκρινίζω ότι εν προκειμένω δεν προτίθεμαι να διατυπώσω άποψη επί του αν το τμήμα 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού Βρυξέλλες Ια εφαρμόζεται στις διαφορές που ανακύπτουν πριν από ή σε σχέση με τη σύναψη σύμβασης εργασίας, όπως αγωγή λόγω δυσμενούς διακρίσεως κατά την πρόσληψη.

19 Είναι δυνατόν να ανακύψει διαφορά ακόμη και πριν από την εκτέλεση σύμβασης εργασίας για πολλούς λόγους. Για παράδειγμα, ο εργαζόμενος μπορεί να ασθενήσει αμέσως μετά τη σύναψη της σύμβασης. Αν ο εργοδότης απολύσει τον εργαζόμενο αυτόν πριν από την επιστροφή του από αναρρωτική άδεια, θα μπορούσε να ανακύψει διαφορά σχετικά με την απόλυση αυτή. Ο εργαζόμενος και ο εργοδότης μπορούν επίσης να συνάψουν σύμβαση εργασίας προβλέπουσα απώτερη ημερομηνία εισόδου στην υπηρεσία, προκειμένου ο πρώτος να ολοκληρώσει τις δραστηριότητές του σε προηγούμενη επιχείρηση. Αν ο εργαζόμενος καταγγείλει τη σύμβαση πριν από την ανάληψη των καθηκόντων του, ο εργοδότης θα μπορούσε, εφόσον θελήσει, να τον εναγάγει ενώπιον δικαστηρίου.

20 Βλ., για μια συγκριτική και άκρως λεπτομερή ανάλυση των κανόνων περί διεθνούς δικαιοδοσίας που περιλαμβάνονται στα τμήματα 1, 2 και 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, Grušić, U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, 2015, σ. 106 έως 129.

21 Βλ. άρθρο 22, παράγραφος 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια.

22 Βλ. άρθρο 23 του κανονισμού Βρυξέλλες Ια.

23 Επιπλέον, η εξάρτηση της εφαρμογής του τμήματος 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού Βρυξέλλες Ια από προϋπόθεση σχετική με τη διάρκεια και τη σταθερότητα της σχέσεως εργασίας θα ενείχε τον κίνδυνο αποκλεισμού από το τμήμα αυτό των διαφορών που αφορούν τις λεγόμενες «άτυπες» συμβάσεις εργασίας, όπως αυτές των εργαζομένων που προσλαμβάνονται για ορισμένο, δηλαδή για πολύ σύντομο χρόνο (π.χ. για τη διάρκεια μιας εκδηλώσεως), ενώ οι εργαζόμενοι αυτοί χρήζουν όλως ιδιαίτερας προστασίας. Βλ. προτάσεις μου στην υπόθεση Bosworth και Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, υποσημείωση 20).

37. Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει στο πρώτο ερώτημα την απάντηση ότι αγωγή περί καταβολής της συμφωνηθείσας με σύμβαση εργασίας αμοιβής, ασκηθείσα από εργαζόμενο ο οποίος έχει την κατοικία του εντός κράτους μέλους κατά εργοδότη ο οποίος έχει την κατοικία του εντός άλλου κράτους μέλους, εμπίπτει στον κανονισμό Βρυξέλλες Ια και, ειδικότερα, στο τμήμα 5 του κεφαλαίου ΙΙ του κανονισμού αυτού, ακόμη και όταν ο εργαζόμενος δεν παρέσχε, στην πράξη, καμία εργασία σε εκτέλεση της επίμαχης συμβάσεως.

Β. Επί του αποκλεισμού των εθνικών κανόνων περί δωσιδικίας (δεύτερο και τρίτο προδικαστικό ερώτημα)

38. Στην περίπτωση που το Δικαστήριο ακολουθήσει την ως άνω προτεινόμενη στο πρώτο ερώτημα απάντηση ότι αγωγή όπως αυτή που άσκησε η BU εμπίπτει στον κανονισμό Βρυξέλλες Ια και, ειδικότερα, στο τμήμα 5 του κεφαλαίου ΙΙ του κανονισμού αυτού, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, με το δεύτερο και το τρίτο ερώτημά του, κατ' ουσίαν, αν ο κανονισμός αυτός αντιτίθεται στην εφαρμογή των κανόνων περί δωσιδικίας που προβλέπονται στο εθνικό δίκαιο του εν λόγω δικαστηρίου και παρέχουν στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να προσφύγει στο δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου έχει την κατοικία ή τη συνήθη διαμονή του κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας ή στο δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου είναι καταβλητέα η αμοιβή.

39. Συναφώς δεν αμφισβητείται ότι, εν προκειμένω, βάσει των κανόνων που προβλέπονται στο άρθρο 4, παράγραφος 1, στοιχεία α και d, του ASGG –ή, τουλάχιστον, βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 1, στοιχείο α, του νόμου αυτού– το αιτούν δικαστήριο έχει αρμοδιότητα να επιληφθεί της αγωγής που άσκησε η BU. Πλην όμως, όπως φρονούν και η Markt24, η Τσεχική Κυβέρνηση και η Επιτροπή, δεν έχω καμία αμφιβολία ότι ο κανονισμός Βρυξέλλες Ια αντιτίθεται στην εφαρμογή τέτοιων εθνικών κανόνων περί δωσιδικίας.

40. Συγκεκριμένα, από το άρθρο 4, παράγραφος 1, σε συνδυασμό με το άρθρο 6, παράγραφος 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια προκύπτει ότι, όσον αφορά τις διασυνοριακές διαφορές σε «αστικές και εμπορικές υποθέσεις», οι κανόνες περί διεθνούς δικαιοδοσίας που προβλέπονται στον κανονισμό αυτόν εφαρμόζονται όταν ο εναγόμενος έχει την κατοικία του σε κράτος μέλος, ενώ οι εθνικοί κανόνες περί δικαιοδοσίας είναι κρίσιμοι, κατ' αρχήν, μόνον όταν ο εναγόμενος έχει την κατοικία του σε τρίτο κράτος²⁴.

41. Επιπλέον, οσάκις έχουν εφαρμογή οι κανόνες περί διεθνούς δικαιοδοσίας που θεσπίζει ο κανονισμός Βρυξέλλες Ια, αποκλείεται άνευ ετέρου οι η εφαρμογή των κανόνων του εθνικού δικαίου του επιληφθέντος δικαστηρίου. Η διαπίστωση αυτή απορρέει από το άρθρο 5, παράγραφος 1, του εν λόγω κανονισμού, που διευκρινίζει ότι οι μόνες επιτρεπόμενες παρεκκλίσεις από τον βασικό κανόνα του άρθρου 4, παράγραφος 1, κατά τον οποίο διεθνή δικαιοδοσία έχουν τα δικαστήρια του κράτους μέλους της κατοικίας του εναγομένου, είναι εκείνες που απαριθμούνται στα τμήματα 2 έως 7 του κεφαλαίου ΙΙ του κανονισμού²⁵.

²⁴ Βλ., επίσης, αιτιολογικές σκέψεις 13 και 14 του κανονισμού Βρυξέλλες Ια. Ωστόσο, όπως επισήμανα στην υποσημείωση 9 των παρουσών προτάσεων, ορισμένες διατάξεις του κανονισμού αυτού εφαρμόζονται ακόμη και όταν ο εναγόμενος έχει την κατοικία του σε τρίτο κράτος.

²⁵ Βλ. απόφαση της 19ης Δεκεμβρίου 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, σκέψεις 20 έως 22).

42. Συνεπώς, δεδομένου ότι η αγωγή που άσκησε η BU κατά της Markt24 εμπίπτει, όπως εξήγησα στο σημείο 24 των παρουσών προτάσεων, στον κανονισμό Βρυξέλλες Ια και, ειδικότερα, στο τμήμα 5 του κεφαλαίου ΙΙ, το αιτούν δικαστήριο δεν μπορεί να εφαρμόσει τους κανόνες του άρθρου 4, παράγραφος 1, στοιχείο α ή d, του ASGG²⁶. Αντιθέτως, οφείλει να ερευνήσει τη διεθνή δικαιοδοσία του μόνον υπό το πρίσμα των διατάξεων του κανονισμού αυτού.

43. Το γεγονός ότι οι επίμαχοι εθνικοί κανόνες είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους δεν ανατρέπει την ως άνω ερμηνεία.

44. Συναφώς, διευκρινίζεται ότι οι διατάξεις του τμήματος 5 του κεφαλαίου ΙΙ του κανονισμού Βρυξέλλες Ια δεν συνιστούν «ελάχιστες απαιτήσεις» προστασίας των εργαζομένων, όπως εκείνες που έχουν θεσπιστεί με ορισμένες οδηγίες εναρμονίσεως στον τομέα του κοινωνικού δικαίου²⁷. Συγκεκριμένα, ο κανονισμός αυτός δεν επιχειρεί μια τέτοια ελάχιστη εναρμόνιση: προβλέπει ενιαίο σύστημα κανόνων περί διεθνούς δικαιοδοσίας, με σκοπό τη διευκόλυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας των αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις και, ως εκ τούτου, την εύρυθμη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς, καθώς και τη διασφάλιση βεβαιότητας ως προς την κατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των δικαστηρίων των κρατών μελών και, στο πλαίσιο αυτό, την ενίσχυση της ασφάλειας δικαίου²⁸.

45. Επομένως, τα κράτη μέλη δεν έχουν τη δυνατότητα να αντικαθιστούν ή να προσθέτουν στους κανόνες διεθνούς δικαιοδοσίας που θεσπίζει ο κανονισμός Βρυξέλλες Ια εθνικούς κανόνες που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους. Μια τέτοια δυνατότητα, όπως υποστηρίζει η Markt24, θα διατάρασσε την επιδιωκόμενη από τον νομοθέτη της Ένωσης ενοποίηση. Θα έθετε επίσης σε κίνδυνο την ασφάλεια δικαίου, όπως επισημαίνει η Τσεχική Κυβέρνηση, καθόσον οι εργοδότες θα είχαν μεγαλύτερη δυσκολία να γνωρίζουν εκ των προτέρων ενόπιον ποιων δικαστηρίων μπορούν να εναχθούν από τους εργαζόμενους τους οποίους απασχολούν²⁹.

46. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει στο δεύτερο και στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα την απάντηση ότι ο κανονισμός Βρυξέλλες Ια αντιτίθεται στην εφαρμογή των κανόνων περί δωσιδικίας που προβλέπονται στο εθνικό δίκαιο του επιληφθέντος δικαστηρίου, οι οποίοι παρέχουν στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να προσφύγει στο δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου έχει την κατοικία του ή τη συνήθη διαμονή του κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας ή στο δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου είναι καταβλητέα η αμοιβή.

²⁶ Αντιθέτως προς ό,τι φαίνεται να υπονοεί το αιτούν δικαστήριο, φρονώ ότι η ερμηνεία αυτή δεν δίνει στον εργοδότη τη δυνατότητα να καταστρατηγήσει τους κανόνες του ASGG ορίζοντας απλώς, στη σύμβαση εργασίας που ενδεχομένως συνάψει με Αυστριακό εργαζόμενο, ότι ο συνήθης τόπος εργασίας του τελευταίου βρίσκεται σε άλλο κράτος μέλος. Συγκεκριμένα, η εφαρμογή του κανονισμού Βρυξέλλες Ια εξαρτάται από αντικειμενικές περιστάσεις, όπως η κατοικία του εναγομένου και ο *πραγματικός* συνήθης τόπος εργασίας (βλ. σημείο 61 των παρουσών προτάσεων). Κατά τα λοιπά, η διαφορά της κύριας δίκης θα είχε διασυννοριακό χαρακτήρα και, επομένως, θα ενέπιπτε στον εν λόγω κανονισμό ακόμη και στην περίπτωση που η σύμβαση είχε προβλέψει ως συνήθη τόπο εργασίας την Αυστρία, δεδομένου ότι η BU και η Markt24 δεν έχουν την κατοικία τους στο ίδιο κράτος μέλος.

²⁷ Βλ., παραδείγματος χάριν, οδηγία 2003/88/ΕΚ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9).

²⁸ Βλ. αιτιολογικές σκέψεις 4 και 6 του κανονισμού Βρυξέλλες Ια καθώς και, μεταξύ άλλων, απόφαση της 1ης Μαρτίου 2005, Owusu (C-281/02, ΕΥ:C:2005:120, σκέψεις 39 και 43).

²⁹ Κατά τα λοιπά, κατά το Δικαστήριο, οι διατάξεις του τμήματος 5 του κεφαλαίου ΙΙ του κανονισμού Βρυξέλλες Ια «έχουν [...] όχι μόνον ειδικό, αλλά και εξαντλητικό χαρακτήρα» (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 22ας Μαΐου 2008, Glaxosmithkline και Laboratoires Glaxosmithkline, C-462/06, ΕΥ:C:2008:299, σκέψη 18). Η εκτίμηση αυτή είναι, κατά την άποψή μου, υπερβολική, καθώς διάφορες διατάξεις του κανονισμού αυτού έχουν εφαρμογή στις διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας, μολονότι δεν περιλαμβάνονται στο τμήμα αυτό και το εν λόγω τμήμα δεν περιλαμβάνει ρητή επιφύλαξη ως προς την εφαρμογή τους (βλ., μεταξύ άλλων, άρθρο 26 του εν λόγω κανονισμού). Ωστόσο, με την παρατήρηση αυτή υπογραμμίζεται και πάλι η διαπίστωση ότι το επιληφθέν δικαστήριο δεν μπορεί να εφαρμόσει, όσον αφορά ειδικότερα αγωγές που εμπίπτουν σε αυτό το τμήμα, τους κανόνες περί δωσιδικίας που προβλέπονται στο εθνικό δίκαιο.

Γ. Επί του προσδιορισμού του συνήθους τύπου εργασίας, κατά την έννοια του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια (τέταρτο προδικαστικό ερώτημα)

47. Αν υποθεθεί ότι το Δικαστήριο ακολουθήσει την προτεινόμενη στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα απάντηση ότι αγωγή όπως αυτή που άσκησε η BU κατά της Markt24 εμπίπτει στον κανονισμό Βρυξέλλες Ια και, ειδικότερα, στο τμήμα 5 του κεφαλαίου II, το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει να ερευνήσει τη διεθνή δικαιοδοσία του με βάση τους κανόνες που προβλέπονται στο τμήμα αυτό.

48. Στο πλαίσιο αυτό, υπενθυμίζω ότι το άρθρο 21, παράγραφος 1, *στοιχείο α'*, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια προβλέπει ότι ο εργαζόμενος μπορεί να εναγάγει τον εργοδότη του ενώπιον των δικαστηρίων του κράτους μέλους όπου έχει την κατοικία του ο εργοδότης. Εν προκειμένω, δεν αμφισβητείται ότι η Markt24 έχει την κατοικία της στη Γερμανία. Επομένως, βάσει της διατάξεως αυτής, τα γερμανικά δικαστήρια έχουν διεθνή δικαιοδοσία.

49. Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, λοιπόν, ποια ερμηνεία θα πρέπει να δοθεί στο άρθρο 21, παράγραφος 1, *στοιχείο β'*, του κανονισμού αυτού. Συναφώς, υπενθυμίζω ότι η διάταξη αυτή επιτρέπει στον εργαζόμενο να ασκήσει την αγωγή του κατά του εργοδότη επίσης:

- i) ενώπιον των δικαστηρίων «του τόπου στον οποίο ή από τον οποίο ο εργαζόμενος συνήθως εκτελεί την εργασία του» ή ενώπιον των δικαστηρίων «του τελευταίου τόπου στον οποίο ή από τον οποίο συνήθως εκτελούσε την εργασία του» ή
- ii) εάν ο εργαζόμενος δεν εκτελεί ή δεν εκτελούσε συνήθως την εργασία του στην ίδια πάντοτε χώρα, ενώπιον των δικαστηρίων του «τόπου στον οποίο είναι ή ήταν εγκατεστημένη η επιχείρηση που τον προσέλαβε».

50. Στο πλαίσιο της διατάξεως αυτής, ο συνήθης τόπος εργασίας συνιστά το κύριο κριτήριο καθορισμού της διεθνούς δικαιοδοσίας, ενώ ο τόπος στον οποίο είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση που τον προσέλαβε συνιστά επικουρικό κριτήριο. Επομένως, σε κάθε υπόθεση, το πρώτο κριτήριο πρέπει να εξετάζεται κατά προτεραιότητα³⁰.

51. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, ο συνήθης τόπος εργασίας, για τους σκοπούς του εν λόγω άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, δεν πρέπει να προσδιορίζεται με βάση το δίκαιο που εφαρμόζεται στην επίδικη σύμβαση εργασίας (ήτοι την «lex contractus»), αλλά με βάση αυτοτελή κριτήρια τα οποία ορίζονται από το Δικαστήριο με γνώμονα το σύστημα και τους σκοπούς του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, τούτο δε και πάλι προκειμένου να διασφαλίζεται η ομοιόμορφη εφαρμογή σε όλα τα κράτη μέλη των κανόνων περί διεθνούς δικαιοδοσίας που προβλέπει ο κανονισμός αυτός³¹.

52. Σύμφωνα με τη νομολογία αυτή, ο τόπος αυτός αντιστοιχεί στον τόπο «όπου ο εργαζόμενος ασκεί πράγματι τις συμφωνηθείσες με τον εργοδότη του δραστηριότητες»³². Επομένως, ο προσδιορισμός του εν λόγω τόπου αποτελεί κατ' ουσίαν πραγματικό ζήτημα. Εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να προσδιορίσουν αυτόν τον τόπο, λαμβάνοντας υπόψη τις περιστάσεις κάθε υποθέσεως της οποίας έχουν επιληφθεί, τηρώντας τα κριτήρια που έχει ορίσει το Δικαστήριο.

³⁰ Επ' αυτού, διευκρινίζω ότι, κατά την άποψή μου, η ειδική περίπτωση του «τελευταίου τόπου στον οποίο ή από τον οποίο συνήθως εκτελούσε την εργασία του», κατά την έννοια του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, δεν έχει σημασία εν προκειμένω.

³¹ Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2017, Nogueira κ.λπ. (C-168/16 και C-169/16, EU:C:2017:688, σκέψεις 47 και 48 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

³² Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 10ης Απριλίου 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, σκέψη 19 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

53. Συναφώς, υπενθυμίζω ότι η ιδιαιτερότητα της υποθέσεως της κύριας δίκης έγκειται ακριβώς στο ότι, μολονότι στην επίδικη σύμβαση εργασίας προβλεπόταν ότι η BU θα εκτελούσε εργασία στο Μόναχο, εντούτοις η BU, στην πράξη, δεν εκπλήρωσε καμία παροχή για λογαριασμό της Markt24.

54. Υπό τις περιστάσεις αυτές, προκύπτει, από μια πρώτη επισκόπηση, ότι η εφαρμογή της περιπτώσεως i του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, θα μπορούσε να υποχωρήσει έναντι της εφαρμογής της περιπτώσεως ii της εν λόγω διατάξεως. Συγκεκριμένα, τόσο το γράμμα της περιπτώσεως i όσο και η μνημονευόμενη στο σημείο 52 των παρουσών προτάσεων νομολογία του Δικαστηρίου προϋποθέτουν, εκ πρώτης όψεως, την πραγματική εκπλήρωση παροχών από τον εργαζόμενο.

55. Ωστόσο, όπως και η Επιτροπή, φρονώ ότι μια τέτοια ερμηνεία θα ήταν άσκοπα περιοριστική και θα αντέβαινε στον σκοπό της εν λόγω διατάξεως.

56. Πράγματι, όπως έχει διευκρινίσει το Δικαστήριο στη νομολογία του, το κριτήριο του συνήθους τύπου εργασίας καθιστά δυνατό τον προσδιορισμό του δικαστηρίου που έχει, κατά κανόνα, την εγγύτερη σχέση με τη σύμβαση εργασίας και τις διαφορές που συνδέονται με αυτήν³³. Το εν λόγω κριτήριο θεωρείται επίσης ότι διασφαλίζει στον εργαζόμενο την προσήκουσα προστασία καθόσον, στις περισσότερες περιπτώσεις, σε αυτόν τον τόπο μπορεί ο εργαζόμενος να ασκήσει με μικρότερα έξοδα αγωγή κατά του εργοδότη του³⁴. Αντιθέτως, το κριτήριο του τόπου στον οποίο είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση που τον προσέλαβε δεν καθιστά πάντοτε δυνατό τον προσδιορισμό του δικαστηρίου που έχει τόσο στενό σύνδεσμο με τη σύμβαση –καθόσον ο τόπος εγκαταστάσεως μπορεί να αποτελεί συνάρτηση τυχαίων περιστάσεων– και δεν παρέχει την ίδια προστασία στον εργαζόμενο –δεδομένου ότι ο εργοδότης έχει γενικά τον απόλυτο έλεγχο όσον αφορά τον καθορισμό του τόπου προσλήψεως³⁵. Επομένως, σύμφωνα με τη νομολογία αυτή, το πρώτο κριτήριο πρέπει να ερμηνεύεται διασταλτικά και υποχωρεί έναντι του δεύτερου μόνο στις (εξαιρετικές) περιπτώσεις στις οποίες το επιληφθέν δικαστήριο δεν είναι σε θέση να προσδιορίσει τέτοιο τόπο εργασίας³⁶.

57. Όπως και η Τσεχική Κυβέρνηση, φρονώ ότι, σε υπόθεση όπως αυτή της κύριας δίκης, μολονότι στην πράξη η εργαζόμενη δεν παρέσχε καμία εργασία, εντούτοις είναι δυνατόν, για τους σκοπούς του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, να προσδιοριστεί συνήθης τόπος εργασίας βάσει της συναφθείσας από τα ενδιαφερόμενα μέρη συμβάσεως. Προπάντων, δεν διακρίνω κανένα λόγο να στερηθούν οι εργαζόμενοι, σε όλες τις περιπτώσεις στις οποίες, για οποιαδήποτε αιτία, η σύμβαση εργασίας τους δεν έχει, ή δεν έχει ακόμη εκτελεστεί, τη δυνατότητα επιλογής της δωσιδικίας εκείνης η οποία θεωρείται ευνοϊκή για τα συμφέροντά τους. Συνεπώς, το κριτήριο του τόπου στον οποίο είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση που προσέλαβε τον εργαζόμενο, όπως προβλέπεται στην παράγραφο 1, στοιχείο β', περίπτωση ii, του άρθρου αυτού, δεν έχει, κατά τη γνώμη μου, εφαρμογή εν προκειμένω³⁷.

33 Πράγματι, το δικαστήριο του τόπου στον οποίο πρέπει να εκτελείται η εργασία είναι το πλέον κατάλληλο για να εκδικάσει αγωγές που αφορούν σύμβαση εργασίας. Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2017, Nogueira κ.λπ. (C-168/16 και C-169/16, EU:C:2017:688, σκέψη 58 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

34 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2017, Nogueira κ.λπ. (C-168/16 και C-169/16, EU:C:2017:688, σκέψη 58 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

35 Πρβλ. απόφαση της 15ης Φεβρουαρίου 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, σκέψεις 13 και 14). Βλ. επίσης, κατ' αναλογίαν, απόφαση της 15ης Μαρτίου 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, σκέψη 43), και προτάσεις του γενικού εισαγγελέα N. Wahl στην υπόθεση Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:241, υποσημείωση 27).

36 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2017, Nogueira κ.λπ. (C-168/16 και C-169/16, EU:C:2017:688, σκέψη 57). Βλ. επίσης, κατ' αναλογίαν, απόφαση της 15ης Μαρτίου 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, σκέψη 43).

37 Ωστόσο, η δωσιδικία του τόπου στον οποίο είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση που προσέλαβε τον εργαζόμενο, όπως προβλέπεται στο άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση ii, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, συμπίπτει, κατ' αρχήν, με εκείνη που ορίζει το άρθρο 7, σημείο 5, του κανονισμού αυτού. Στην πράξη, επομένως, η δωσιδικία του τόπου αυτού μπορεί γενικώς να επιλεγεί από τον εργαζόμενο, βάσει της τελευταίας αυτής διατάξεως (βλ. σημεία 85 έως 92 των παρουσών προτάσεων).

58. Όσον αφορά τον προσδιορισμό του συνήθους τύπου εργασίας, συντάσσομαι με την ομόφωνη άποψη της Markt24, της Τσεχικής Κυβερνήσεως και της Επιτροπής, ότι, σε όλες τις περιπτώσεις στις οποίες ανακύπτει διαφορά μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, μολονότι η σύμβαση εργασίας δεν έχει ή δεν έχει ακόμη εκτελεστεί, ο εν λόγω τύπος αντιστοιχεί στον *τόπο στον οποίο ο εργαζόμενος οφείλει ή όφειλε να εκτελέσει την εργασία του*, όπως έχει, κατ' αρχήν, συμφωνηθεί με τη σύμβαση αυτή³⁸. Εν προκειμένω, εκτιμώ ότι το άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια δεν απονέμει διεθνή δικαιοδοσία στο αιτούν δικαστήριο, αλλά στα δικαστήρια του Μονάχου, όπου βρίσκεται ο τόπος παροχής εργασίας, ο οποίος συμφωνήθηκε μεταξύ των διαδίκων της κύριας δίκης στο πλαίσιο της συμβάσεώς τους.

59. Στην υποενότητα 1, θα εξετάσω την ορθότητα της ερμηνείας αυτής πριν απορρίψω, στην υποενότητα 2, τις εναλλακτικές λύσεις που μνημονεύει το αιτούν δικαστήριο.

1. Η ορθότητα της προτεινόμενης ερμηνείας

60. Πρώτον, μολονότι ο προσδιορισμός του συνήθους τύπου εργασίας αποτελεί, όπως επισήμανα στο σημείο 52 των παρουσών προτάσεων, κατ' ουσίαν πραγματικό ζήτημα, τούτο δεν σημαίνει ότι είναι άνευ σημασίας η βούληση των συμβαλλομένων στη σύμβαση εργασίας μερών όσον αφορά τον τόπο αυτό. Αντιθέτως, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος εκτέλεσής της συμβάσεως όπως τον προέβλεψαν οι συμβαλλόμενοι³⁹. Εξάλλου, το Δικαστήριο έχει λάβει υπόψη τη βούληση αυτή στη νομολογία του⁴⁰.

61. Διευκρινίζω ότι το ζητούμενο δεν είναι να δοθεί στον εργοδότη η δυνατότητα να προσδιορίσει τεχνητώς το έχον διεθνή δικαιοδοσία δικαστήριο ορίζοντας πλασματικό τόπο εργασίας στη σύμβαση εργασίας. Συγκεκριμένα, αφενός, ο τόπος εργασίας που προβλέπεται στη σύμβαση πρέπει να λαμβάνεται υπόψη μόνον εφόσον απηχεί την πραγματική βούληση των συμβαλλομένων μερών. Αν ο εργαζόμενος αποδείξει, με αντικειμενικά στοιχεία, ότι όφειλε στην πραγματικότητα να ασκήσει τις δραστηριότητές του σε άλλον τόπο, η εκτίμηση αυτή υπερισχύει⁴¹. Αφετέρου, δεν χωρεί αμφιβολία ότι, σε όλες τις περιπτώσεις στις οποίες έχει εκτελεστεί η σύμβαση εργασίας, ο τρόπος με τον οποίο αυτή έχει εκτελεστεί είναι καθοριστικής σημασίας. Στην περίπτωση που ο τόπος εργασίας, όπως ορίζεται στη σύμβαση, είναι διαφορετικός από τον τόπο στον οποίο, στην πράξη, ο εργαζόμενος άσκησε τις δραστηριότητές του, υπερισχύουν τα πραγματικά γεγονότα, τούτο δε προκειμένου να αποτρέπεται κάθε χειραγώγηση εκ μέρους του εργοδότη όσον αφορά τον καθορισμό της διεθνούς δικαιοδοσίας, σύμφωνα με όσα επιτάσσει ο σκοπός προστασίας του εργαζόμενου στον οποίο στηρίζεται το άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια⁴². Ωστόσο, όταν η σύμβαση εργασίας δεν εκτελέστηκε, η βούληση που εξέφρασαν τα συμβαλλόμενα μέρη είναι, κατ' αρχήν, το μόνο στοιχείο βάσει του οποίου μπορεί όντως να προσδιοριστεί ο συνήθης

38 Με άλλα λόγια, όταν η σύμβαση εργασίας δεν εκτελέστηκε, κρίσιμος είναι ο τόπος στον οποίο ο εργαζόμενος *όφειλε να εκτελέσει τη δραστηριότητά του* σύμφωνα με τους όρους της συμβάσεως αυτής. Στην περίπτωση που στη σύμβαση εργασίας έχουν συμφωνηθεί περισσότεροι τόποι παροχής της εργασίας, εφαρμόζονται *mutatis mutandis* η νομολογία βάσει της οποίας πρέπει να προσδιοριστεί κύριος τόπος εργασίας, και τα κριτήρια που έχει ορίσει το Δικαστήριο για τον σκοπό αυτό. Επομένως μπορεί να είναι απαραίτητο να προσδιοριστεί τόπος «από τον οποίο» ο εργαζόμενος οφείλει (ή θα όφειλε) να εκτελέσει τη δραστηριότητά του (βλ. σημείο 72 των παρουσών προτάσεων). Ωστόσο, τέτοιο ζήτημα δεν τίθεται εν προκειμένω (βλ. σημείο 73 των παρουσών προτάσεων).

39 Πρβλ. απόφαση της 15ης Φεβρουαρίου 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, σκέψη 20), και, κατ' αναλογία, προτάσεις της γενικής εισαγγελέα V. Trstenjak στην υπόθεση Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, σημείο 91).

40 Το Δικαστήριο έχει κρίνει, μεταξύ άλλων, ότι, όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του επί ορισμένο χρονικό διάστημα σε συγκεκριμένο τόπο και εν συνεχεία ασκεί τις δραστηριότητές του σε άλλο τόπο, ο τελευταίος αυτός τόπος έχει καθοριστική σημασία όταν «κατά τη σαφή βούληση των μερών, ο δεύτερος τόπος προορίζεται να καταστεί νέος συνήθης τόπος εργασίας» (απόφαση της 27ης Φεβρουαρίου 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, σκέψη 54).

41 Διευκρινίζω ότι, εν προκειμένω, η BU δεν αμφισβητεί ότι έπρεπε να εργαστεί στο Μόναχο.

42 Πρβλ. απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2017, Nogueira κ.λπ. (C-168/16 και C-169/16, EU:C:2017:688, σκέψη 62). Βλ. επίσης, κατ' αναλογία, απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606, σκέψεις 41 έως 46), και της 15ης Δεκεμβρίου 2011, Voogsgeerd (C 384/10, EU:C:2011:842, σκέψη 62). Βλ., επίσης, υποσημείωση 15 των παρουσών προτάσεων.

τόπος εργασίας για τους σκοπούς της διατάξεως αυτής. Εν ολίγοις, οι όροι της συμβάσεως είναι καθοριστικής σημασίας ιδίως στην περίπτωση που η μη εκτέλεσή της ή η πολύ σύντομη διάρκεια της εκτελέσεώς της δεν καθιστούν δυνατό τον προσδιορισμό του τόπου αυτού με βάση το πώς η επίμαχη σχέση εκτυλίσσεται στην πράξη.

62. Τα ανωτέρω με οδηγούν στη διαπίστωση ότι, *δεύτερον*, η ως άνω ερμηνεία είναι σύμφωνη με τον προαναφερθέντα σκοπό προστασίας του εργαζόμενου. Ειδικότερα, η υπομνησθείσα στο σημείο 56 των παρουσών προτάσεων λογική κατά την οποία, στον συνήθη τόπο εργασίας του, ο εργαζόμενος μπορεί, κατά κανόνα, να ασκήσει με μικρότερα έξοδα αγωγή κατά του εργοδότη ισχύει και όταν η επίμαχη σύμβαση εργασίας δεν έχει ή δεν έχει ακόμη εκτελεστεί στην πράξη.

63. *Τρίτον*, η ως άνω ερμηνεία διασφαλίζει, κατ' εμέ, υψηλό βαθμό προβλεψιμότητας των κανόνων περί διεθνούς δικαιοδοσίας, όπως υποστηρίζει η Τσεχική Κυβέρνηση. Πράγματι, ο τόπος παροχής εργασίας που έχουν προβλέψει τα συμβαλλόμενα μέρη μπορεί, κατ' αρχήν, να προσδιοριστεί ευχερώς βάσει της συμβάσεως εργασίας. Έτσι, ο εργαζόμενος μπορεί ευχερώς να προσδιορίσει το δικαστήριο ενώπιον του οποίου μπορεί να ασκήσει ενδεχομένως αγωγή και ο εργοδότης να προβλέψει το δικαστήριο ενώπιον του οποίου μπορεί να εναχθεί, τούτο δε ήδη από τον χρόνο συνάψεως της συμβάσεως⁴³. Επιπλέον, η λύση αυτή μπορεί να έχει γενική εφαρμογή σε όλες τις περιπτώσεις στις οποίες δεν εκτελέστηκε, για οποιονδήποτε λόγο, μια σύμβαση εργασίας⁴⁴, πράγμα το οποίο συμβάλλει επίσης στην εδραίωση ασφάλειας δικαίου⁴⁵.

64. *Τέταρτον*, η ανωτέρω ερμηνεία είναι σύμφωνη με την αρχή της εγγύτητας η οποία διαπνέει το άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια και μνημονεύθηκε στο σημείο 56 των παρουσών προτάσεων. Συγκεκριμένα, η εγγύτητα πρέπει να νοείται στο πλαίσιο της έννομης σχέσεως η οποία δημιουργείται με τη σύμβαση και των ζητημάτων που ενδέχεται να ανακύψουν βάσει αυτής. Υπό το πρίσμα αυτό, το δικαστήριο του συνήθους τόπου εργασίας, όπως τον προέβλεψαν οι συμβαλλόμενοι με τη σύμβαση εργασίας, έχει εγγύτερη σχέση με διαφορές που αφορούν τη σύμβαση, ακόμη και όταν αυτή δεν έχει ή δεν έχει ακόμη εκτελεστεί.

65. *Επιπλέον*, η ερμηνεία που προτείνω στηρίζεται σε επιχείρημα ιστορικής υφής. Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι οι κανόνες διεθνούς δικαιοδοσίας που έχουν εφαρμογή στις σχετικές με τις συμβάσεις εργασίας διαφορές εντάσσονταν αρχικώς στο άρθρο 5, σημείο 1, της Συμβάσεως των Βρυξελλών. Ειδικότερα, η διάταξη αυτή, όπως τροποποιήθηκε με τη Σύμβαση του Σαν Σεμπασιάν⁴⁶, απένεμε διεθνή δικαιοδοσία στο δικαστήριο του «τόπου όπου εκπληρώθηκε ή οφείλει να εκπληρωθεί η παροχή» και διευκρίνιζε ότι, «ως προς διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας, ο τόπος αυτός είναι εκείνος όπου ο εργαζόμενος εκτελεί συνήθως της εργασία του». Αρκούσε, λοιπόν, η ανάγνωση των δύο αυτών παρενθετικών προτάσεων για να γίνει αντιληπτό, χωρίς καμία αμφιβολία, ότι, ως προς διαφορές

43 Βλ., συναφώς, σημείο 34 των παρουσών προτάσεων. Κατ' αναλογία, στον τομέα του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου, το εφαρμοστέο επί συμβάσεως δίκαιο πρέπει να μπορεί, στο μέτρο του δυνατού, να προσδιοριστεί *ab initio* χάριν της ασφάλειας δικαίου. Η προτεινόμενη λύση, η οποία έχει υιοθετηθεί από το άρθρο 8, παράγραφος 2, του κανονισμού (ΕΚ) 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (ΕΕ 2008, L 177, σ. 6, στο εξής: κανονισμός Ρώμη Ι), έχει επίσης το αποτέλεσμα αυτό.

44 Βλ., για διάφορα παραδείγματα, υποσημείωση 19 των παρουσών προτάσεων.

45 Συγκεκριμένα, μολοντί ο προσδιορισμός του συνήθους τόπου εργασίας αποτελεί κατ' ουσίαν πραγματικό ζήτημα, που μπορεί να διαφέρει μεταξύ των εκάστοτε κρινόμενων υποθέσεων, η νομολογία του Δικαστηρίου πρέπει να καθιστά δυνατή την, ως ένα βαθμό, γενική εφαρμογή των υιοθετούμενων λύσεων, ειδάλλως η εξέταση θα καθίστατο αμυγώς περιπτώσιολογική και θα καταργούνταν κάθε δυνατότητα προβλέψεως για τους διαδίκους. Εξάλλου, η μέχρι τούδε νομολογία του Δικαστηρίου επιτρέπει μια τέτοια γενική εφαρμογή. Αναφέρομαι, παραδείγματος χάριν, στο τεκμήριο ότι, όταν εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σε περισσότερα του ενός κράτη μέλη, αλλά διαθέτει γραφείο από το οποίο οργανώνει τη δραστηριότητά του, ο τόπος στον οποίο βρίσκεται το γραφείο αυτό θεωρείται, εκτός αποδείξεως του εναντίου, ότι αντιστοιχεί στον τόπο στον οποίο ασκεί συνήθως τη δραστηριότητά του για τον εργοδότη (βλ. σημείο 72 των παρουσών προτάσεων).

46 Σύμβαση της 26ης Μαΐου 1989, για την προσχώρηση του Βασιλείου της Ισπανίας και της Πορτογαλικής Δημοκρατίας στη Σύμβαση των Βρυξελλών (ΕΕ 1989, L 285, σ. 1).

από συμβάσεις εργασίας, διεθνή δικαιοδοσία είχε το δικαστήριο του τόπου στον οποίο εκπληρώθηκε ή όφειλε να εκπληρωθεί η παροχή⁴⁷. Ουδεμία ένδειξη υφίσταται ότι τοποθετώντας σε χωριστό τμήμα τους κανόνες διεθνούς δικαιοδοσίας ως προς διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας, ο νομοθέτης της Ένωσης ήθελε να αναθεωρήσει τη λύση αυτή⁴⁸.

2. Η απόρριψη των εναλλακτικών λύσεων

66. Το αιτούν δικαστήριο εξετάζει, στα σκέλη του τετάρτου ερωτήματός του, δύο εναλλακτικές λύσεις σε σχέση με εκείνη που προτείνεται με τις παρούσες προτάσεις. Κατ' ουσίαν, το δικαστήριο αυτό διερωτάται αν, σε περίπτωση που στην πράξη ουδεμία εργασία παρασχέθηκε σε εκτέλεση της επίμαχης συμβάσεως εργασίας, λόγω του ότι ο εργοδότης δεν ανέθεσε στον εργαζόμενο τα συμφωνηθέντα καθήκοντα, είναι δυνατόν να απονεμηθεί διεθνής δικαιοδοσία, δυνάμει του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, (1) στο δικαστήριο του τόπου στον οποίο η εργαζόμενη παρέμενε έτοιμη για εργασία ή (2) στο δικαστήριο του τόπου όπου έλαβαν χώρα οι προσυμβατικές διαπραγματεύσεις και η σύναψη της συμβάσεως εργασίας.

67. Εν προκειμένω, αμφότερες οι ως άνω λύσεις καταλήγουν στην απονομή διεθνούς δικαιοδοσίας στο αιτούν δικαστήριο, καθόσον και οι δύο μνημονευόμενοι στο προηγούμενο σημείο τόποι βρίσκονται εντός της περιφέρειάς του: αφενός, η BU παρέμενε, στην κατοικία της στο Salzburg, έτοιμη για εργασία· αφετέρου, στην ίδια πόλη έλαβαν χώρα οι προσυμβατικές διαπραγματεύσεις και η σύναψη της επίμαχης συμβάσεως εργασίας.

68. Ωστόσο, όπως η Markt24, η Τσεχική Κυβέρνηση και η Επιτροπή, διατηρώ σοβαρές επιφυλάξεις ως προς τις εναλλακτικές αυτές λύσεις. Κατά την άποψή μου, οι λύσεις αυτές αποκλίνουν σημαντικά από το κριτήριο καθαρισμού της διεθνούς δικαιοδοσίας, το οποίο προβλέπει το άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, και από τη φύση της εξετάσεως που απαιτείται για τον προσδιορισμό του συνήθους τόπου εργασίας. Συγκεκριμένα, σημασία θα πρέπει να δοθεί, συναφώς, όχι σε οποιαδήποτε κατάσταση της διαφοράς, αλλά, εξ ορισμού, σε εκείνες τις περιστάσεις που αφορούν την επίμαχη παροχή εργασίας.

69. Ειδικότερα, όσον αφορά την *πρώτη λύση* που προτείνει το αιτούν δικαστήριο, φρονώ ότι ο τόπος στον οποίο η εργαζόμενη παρέμενε έτοιμη για εργασία δεν έχει σημασία για τους σκοπούς του εν λόγω άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i.

⁴⁷ Εξάλλου, όταν οι κανόνες ως προς διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας αποτελούσαν ακόμη αναπόσπαστο τμήμα του άρθρου 5, σημείο 1, της Συμβάσεως των Βρυξελλών, το Δικαστήριο παρέπεμπε ρητώς στον τόπο στον οποίο εκπληρώθηκε ή όφειλε να εκπληρωθεί η παροχή της εργασίας. Βλ. αποφάσεις της 15ης Ιανουαρίου 1987, Shenavai (266/85, EU:C:1987:11, σκέψη 16), της 15ης Φεβρουαρίου 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, σκέψεις 14, 19 και 22), της 13ης Ιουλίου 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, σκέψη 17), της 9ης Ιανουαρίου 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, σκέψη 16), και της 10ης Απριλίου 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, σκέψη 17).

⁴⁸ Κατά τα λοιπά, η εν λόγω λύση προβλέπεται πάντοτε ρητώς, εν γένει επί των συμβάσεων, στο άρθρο 7, σημείο 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια.

70. Συγκεκριμένα, *αφενός*, δεν πρόκειται για τον «τόπο» στον οποίο [...] ο εργαζόμενος συνήθως εκτελεί την εργασία του», κατά την έννοια της διατάξεως αυτής. Ακόμη και αν γίνει δεκτή μια ιδιαιτέρως ευρεία ερμηνεία του τί συνιστά παροχή «εργασίας», η αναμονή και μόνο για την ανάθεση των συμφωνηθέντων καθηκόντων δεν μπορεί να θεωρηθεί ως εργασία⁴⁹. Κατά τα λοιπά, η υπό κρίση υπόθεση στηρίζεται, υπενθυμίζω, στην παραδοχή ότι δεν παρασχέθηκε εργασία σε εκτέλεση της συμβάσεως.

71. *Αφετέρου*, στην προκειμένη περίπτωση, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι η κατοικία της BU, στην οποία η BU παρέμενε έτοιμη για εργασία, αποτελεί τον «[τόπο] [...] από τον οποίο ο εργαζόμενος συνήθως εκτελεί την εργασία του», κατά την έννοια του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, για τον λόγο, παραδείγματος χάριν, ότι η BU θα έπρεπε να αναχωρεί από την κατοικία της για να εκτελέσει την εργασία της στο Μόναχο και να επιστρέφει σε αυτήν μετά την εκτέλεση της εργασίας της.

72. Συναφώς, διευκρινίζω ότι η ως άνω φράση, την οποία προσέθεσε ο νομοθέτης της Ένωσης στον κανονισμό Βρυξέλλες Ια⁵⁰, αποσκοπεί στην κωδικοποίηση της πάγιας νομολογίας του Δικαστηρίου κατά την οποία, όταν η δραστηριότητα εργαζόμενου παρέχεται σε διάφορα σημεία –όπως συμβαίνει με τους μετακινούμενους εργαζόμενους, το ιπτάμενο προσωπικό ή το προσωπικό των οδικών μεταφορών κ.λπ.–, για τον προσδιορισμό του συνήθους τόπου εργασίας του, αν δεν μπορεί να εντοπιστεί ο τόπος «στον οποίο» η εν λόγω εργασία εκτελείται κατά κύριο λόγο, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο τόπος «από τον οποίο» ο εργαζόμενος αυτός εκπληρώνει στην πράξη το κύριο μέρος των υποχρεώσεών του έναντι του εργοδότη του⁵¹. Με άλλα λόγια, σε μια τέτοια περίπτωση, το επιληφθέν δικαστήριο πρέπει να προσπαθήσει να εντοπίσει μια «βάση» από την οποία ο εργαζόμενος οργανώνει τη δραστηριότητά του –βάση η οποία, σε ορισμένες περιπτώσεις, συμπίπτει με την κατοικία του⁵².

73. Πάντως, η ανωτέρω νομολογία δεν μπορεί να εφαρμοστεί σε υπόθεση όπως αυτή της κύριας δίκης. Δεν πρόκειται, εν προκειμένω, για εργασία που εκτελείται σε περισσότερους τόπους. Αντιθέτως, οι συμφωνηθείσες παροχές έπρεπε να εκπληρωθούν σε έναν και μόνο τόπο. Η κατοικία της BU δεν αποτελούσε «βάση» από την οποία όφειλε να οργανώσει τις δραστηριότητές της για τον εργοδότη της.

49 Συναφώς, διευκρινίζω ότι στην υπόθεση της κύριας δίκης δεν τίθεται a priori ζήτημα *ετοιμότητας κλήσεως προς εργασία*, κατά την έννοια του εργατικού δικαίου, δηλαδή περιόδου κατά την οποία ο εργαζόμενος, αν και δεν βρίσκεται στη διαρκή και άμεση διάθεση του εργοδότη του, έχει ωστόσο την υποχρέωση να παραμένει στην κατοικία του ή πλησίον αυτής, να ανταποκρίνεται ανά πάσα στιγμή στις τυχόν κλήσεις του εργοδότη και, αν απαιτείται, εντός σύντομου χρονικού διαστήματος να μεταβεί στον τόπο εργασίας του ή να επέμβει εξ αποστάσεως προκειμένου να παράσχει υπηρεσία (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 61). Συγκεκριμένα, από την απόφαση περί παραπομπής δεν προκύπτει κανένα στοιχείο που να αφήνει να εννοηθεί ότι η BU είχε τέτοιου είδους υποχρεώσεις δυνάμει της επίμαχης συμβάσεως εργασίας. Μολονότι η απόφαση αυτή μνημονεύει ότι η BU ήταν προσβάσιμη μέσω τηλεφώνου και παρέμενε έτοιμη για παροχή εργασίας (βλ. σημείο 11 των παρουσών προτάσεων), εντούτοις τούτο σημαίνει απλώς, κατ' εμέ, ότι ήταν γενικώς διαθέσιμη για την εκτέλεση της συμφωνηθείσας εργασίας, όχι όμως ότι είχε την υποχρέωση να παραμένει στην κατοικία της, να ανταποκρίνεται στις κλήσεις του εργοδότη της ανά πάσα στιγμή ή να είναι έτοιμη να φύγει γρήγορα για το Μόναχο προκειμένου να εκτελέσει τυχόν επείγουσα εργασία καθαρισμού. Εν πάση περιπτώσει, ακόμη και στην περίπτωση που υπήρχε κατάσταση ετοιμότητας, κατ' εμέ, η κατοικία εργαζόμενου δεν μπορεί να θεωρηθεί ως συνήθης τόπος εργασίας του, για τους σκοπούς του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, για τον λόγο και μόνον ότι ο εργαζόμενος παραμένει εκεί και περιμένει να επικοινωνήσει ο εργοδότης μαζί του προκειμένου να μεταβεί στον τόπο παροχής της εργασίας του ή να επέμβει εξ αποστάσεως.

50 Συγκεκριμένα, το άρθρο 19, παράγραφος 2, στοιχείο α', του κανονισμού Βρυξέλλες Ι έκανε απλώς λόγο για «[τόπο] όπου ο εργαζόμενος συνήθως εκτελεί την εργασία του».

51 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2017, Nogueira κ.λπ. (C-168/16 και C-169/16, EU:C:2017:688, σκέψη 58 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

52 Ο τόπος στον οποίο βρίσκεται η κατοικία του εργαζόμενου μπορεί επίσης, υπό ορισμένες περιστάσεις, να αποτελεί *ένδειξη* του τόπου στον οποίο βρίσκεται ο κύριος τόπος παροχής της εργασίας του, καθώς οι περισσότεροι εργαζόμενοι ασκούν την επαγγελματική τους δραστηριότητα πλησίον της κατοικίας τους. Το κράτος μέλος στο οποίο ο εργαζόμενος έχει εγγραφεί σε οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης μπορεί επίσης να αποτελεί μια τέτοια ένδειξη (βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα F.G. Jacobs στην υπόθεση Mulox IBC, C-125/92, μη δημοσιευθείσες, EU:C:1993:217, σημείο 35). Ωστόσο, μολονότι, στη συγκεκριμένη περίπτωση, η BU είχε δηλωθεί στον αυστριακό φορέα κοινωνικής ασφάλισης (βλ. σημείο 11 των παρουσών προτάσεων), εντούτοις το γεγονός αυτό δεν μπορεί να περιορίσει του ότι ούτε η εργασία έπρεπε να εκτελεστεί στην Αυστρία, ούτε στην πράξη η εργασία εκτελέστηκε.

74. Επιπλέον, τυχόν ερμηνεία της φράσεως «τόπος [...] από τον οποίο ο εργαζόμενος συνήθως εκτελεί την εργασία του» υπό την έννοια που εκτέθηκε στο σημείο 71 των παρουσών προτάσεων θα σήμαινε ότι οποιοσδήποτε μεθοριακός εργαζόμενος, ο οποίος κατοικεί στο κράτος μέλος Α και μεταβαίνει κάθε πρωί στο κράτος μέλος Β για να εκτελέσει, σε συνήθη τόπο, την επαγγελματική του δραστηριότητα πριν επιστρέψει, το βράδυ, στο κράτος μέλος Α, θα είχε τη δυνατότητα να προσφύγει στο δικαστήριο της κατοικίας του, ενώ στην πράξη εκπληρώνει το κύριο μέρος των υποχρεώσεων του έναντι του εργοδότη του στο κράτος μέλος Β. Το αποτέλεσμα αυτό αντιβαίνει σε αυτή καθεαυτήν τη λογική του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια.

75. Κατά τα λοιπά, τυχόν ερμηνεία της ως άνω διατάξεως υπό την έννοια ότι, σε περίπτωση όπως αυτή της κύριας δίκης, διεθνή δικαιοδοσία έχει το δικαστήριο του τόπου όπου ο εργαζόμενος παρέμενε έτοιμος για εργασία δεν συμβιβάζεται με τον σκοπό περί διασφάλισης υψηλού βαθμού προβλεψιμότητας των κανόνων διεθνούς δικαιοδοσίας. Συγκεκριμένα, μια τέτοια αντίληψη θα είχε ως συνέπεια μια κατ' εξοχήν περιπτωσιολογική αντιμετώπιση, στηριζόμενη σε μια τουλάχιστον διαπλαστική και, ως εκ τούτου, μη αναμενόμενη ερμηνεία του κριτηρίου του συνήθους τόπου εργασίας, η οποία, επιπλέον, δεν θα μπορούσε να καταστεί γενικώς εφαρμοστέα επί άλλων περιπτώσεων μη εκτελέσεως συμβάσεως εργασίας.

76. Ούτε ο σκοπός προστασίας των εργαζομένων θα επέτρεπε παρόμοια λύση. Συναφώς, ουδείς αμφισβητεί ότι μια τέτοια λύση θα ήταν ιδιαιτέρως ευνοϊκή για τους εργαζόμενους, καθόσον θα ισοδυναμούσε με αναγνώριση ενός *forum actoris* υπέρ αυτών. Πλην όμως, το άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', του κανονισμού Βρυξέλλες Ια δεν παρέχει τη μέγιστη προστασία στους εργαζόμενους. Ο νομοθέτης της Ένωσης, μεταξύ άλλων, δεν προέβλεψε τη δυνατότητα για τους εργαζόμενους να προσφεύγουν ενώπιον αυτού καθεαυτού του δικαστηρίου της κατοικίας τους⁵³, πράγμα το οποίο έπραξε, εντούτοις, όσον αφορά τους καταναλωτές⁵⁴. Υπό την ισχύουσα διατύπωση του κανονισμού, το δικαστήριο του τόπου κατοικίας του εργαζόμενου δύναται να έχει διεθνή δικαιοδοσία, βάσει της περιπτώσεως i της διατάξεως αυτής, μόνο στον βαθμό που η κατοικία συμπίπτει πράγματι με τον συνήθη τόπο εργασίας⁵⁵. Το πρόβλημα δεν μπορεί να παρακαμφθεί μέσω της αλλοιώσεως του τελευταίου αυτού κριτηρίου. Πράγματι, δεν είναι δυνατόν να μη λαμβάνεται υπόψη το σαφές γράμμα της εν λόγω διατάξεως, ακόμη και αν κάτι τέτοιο θα μπορούσε να συμβάλει στην επίτευξη του προαναφερθέντος σκοπού προστασίας⁵⁶.

77. Όσον αφορά τη *δεύτερη λύση* περί της οποίας κάνει λόγο το αιτούν δικαστήριο, παρατηρώ απλώς ότι ο τόπος στον οποίο έλαβαν χώρα οι προσυμβατικές διαπραγματεύσεις και η σύναψη της συμβάσεως εργασίας επίσης δεν αποτελεί το κριτήριο καθορισμού της διεθνούς δικαιοδοσίας που επέλεξε ο νομοθέτης της Ένωσης με το άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του

⁵³ Τούτο δε ακόμη και όταν η ασκηθείσα από τον εργαζόμενο αγωγή αφορά, όπως εν προκειμένω, υποχρεώσεις προς καταβολή αμοιβής οι οποίες ενδεχομένως, σύμφωνα με τη *lex contractus*, πρέπει να εκτελεστούν στον τόπο κατοικίας του. Συγκεκριμένα, το άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια απονέμει διεθνή δικαιοδοσία στο δικαστήριο του συνήθους τόπου εργασίας, ανεξαρτήτως της υποχρεώσεως που απορρέει από την επίμαχη σύμβαση εργασίας.

⁵⁴ Βλ. άρθρο 18, παράγραφος 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια.

⁵⁵ Κατά τα λοιπά, επισημαίνω ότι το κριτήριο του συνήθους τόπου εργασίας επιτρέπει, σε πολλές περιπτώσεις, στους εργαζόμενους να προσφύγουν στο δικαστήριο του τόπου της κατοικίας τους, καθώς η πλειονότητα των εργαζομένων ασκούν την επαγγελματική τους δραστηριότητα πλησίον της κατοικίας αυτής ή ακόμη και κατ' οίκον. Υπό τις περιστάσεις της υποθέσεως της κύριας δίκης, το γεγονός ότι η ΒΥ υποχρεούται, δυνάμει του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, να προσφύγει σε γερμανικό δικαστήριο αποτελεί μειονέκτημα το οποίο απορρέει απλώς από το ότι, συνάπτοντας την επίδικη σύμβαση εργασίας, δεσμεύθηκε να εργαστεί σε διαφορετικό κράτος μέλος. Επομένως, η διάταξη αυτή, εξ ορισμού, δεν της παρέχει τη δυνατότητα να ασκήσει αγωγή σχετική με τη σύμβαση αυτή στην Αυστρία, το δε γεγονός και μόνον ότι η εν λόγω σύμβαση δεν εκτελέστηκε δεν δικαιολογεί την αλλοίωση του προβλεπόμενου κριτηρίου διεθνούς δικαιοδοσίας.

⁵⁶ Βλ. προτάσεις μου στην υπόθεση Bosworth και Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, σημείο 100).

κανονισμού Βρυξέλλες Ια⁵⁷. Επιπλέον, όπως επισήμανα στο σημείο 68 των παρούσων προτάσεων, για να προσδιοριστεί ο συνήθης τόπος εργασίας σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι περιστάσεις που αφορούν την επίμαχη παροχή εργασίας, και όχι εκείνες που συνδέονται με τη διαπραγμάτευση και τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας⁵⁸.

78. Πριν ολοκληρώσω το τμήμα αυτό, πρέπει να εξεταστεί μια *τελευταία αντίρρηση*, που αφορά την αρχή της εγγύτητας. Όπως επισήμανα επανειλημμένως στις παρούσες προτάσεις, σε αυτήν ακριβώς την αρχή στηρίζεται το κριτήριο του συνήθους τόπου εργασίας. Συγκεκριμένα, το δικαστήριο του τόπου αυτού θεωρείται ότι έχει την εγγύτερη σχέση με τις σχετικές με τη σύμβαση εργασίας διαφορές. Ωστόσο, οι συγκεκριμένες περιστάσεις της υποθέσεως της κύριας δίκης, εξεταζόμενες στο σύνολό τους, τείνουν να υποδείξουν έναν διαφορετικό τόπο: η BU κατοικεί στο Salzburg· στην πόλη αυτή την προσέγγισε το άτομο που ενεργούσε προφανώς επ' ονόματι και για λογαριασμό της Markt24· η εταιρία αυτή ίσως να είχε γραφείο στην πόλη αυτή· οι προσυμβατικές διαπραγματεύσεις και η σύναψη της συμβάσεως έλαβαν χώρα εκεί· η BU δηλώθηκε στον αυστριακό φορέα κοινωνικής ασφάλισης. Δεν θα έπρεπε, επομένως, να αναγνωριστεί ότι το αιτούν δικαστήριο έχει διεθνή δικαιοδοσία για τον λόγο ότι, λαμβανομένων υπόψη όλων αυτών των περιστάσεων, το δικαστήριο αυτό τελεί σε εγγύτερη σχέση με τη διαφορά;

79. Η απάντηση είναι σαφώς αρνητική. Το κριτήριο του συνήθους τόπου εργασίας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, απηχεί τη στάθμιση στην οποία προέβη, κατά τρόπο αφηρημένο, ο νομοθέτης της Ένωσης μεταξύ των απαιτήσεων προβλεψιμότητας, εγγύτητας και προστασίας των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, η διεθνής δικαιοδοσία απονέμεται στο δικαστήριο του συνήθους τόπου εργασίας, διότι ο τόπος αυτός είναι, κατά γενικό κανόνα, ο πλησιέστερος προς τις διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας. Αντιθέτως, δεν είναι αναγκαίο να εξεταστεί αν κάτι τέτοιο συμβαίνει συγκεκριμένα σε κάθε υπόθεση. Επομένως, δικαστήριο διαφορετικό από το δικαστήριο του συνήθους τόπου εργασίας δεν μπορεί να κηρύξει εαυτό αρμόδιο βάσει της ως άνω διατάξεως με την αιτιολογία ότι, λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των περιστάσεων των οποίων έχει επιληφθεί, έχει την εγγύτερη σχέση με την επίμαχη διαφορά⁵⁹.

80. Η ανωτέρω ερμηνεία επιβεβαιώνεται από τη σύγκριση της εν λόγω διατάξεως με το άρθρο 8 του κανονισμού Ρώμη Ι.

81. Συγκεκριμένα, προκειμένου να προσδιοριστεί το εφαρμοστέο σε σύμβαση εργασίας δίκαιο, το άρθρο 8 προβλέπει μεν, στις παραγράφους 2 και 3, κριτήρια ανάλογα με αυτά που καθορίζονται στο άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', του κανονισμού Βρυξέλλες Ια⁶⁰, πλην όμως η παράγραφός του 4 περιλαμβάνει «ρήτρα εξαιρέσεως» αντίστοιχη της οποίας δεν υπάρχει στο εν λόγω άρθρο 21. Συναφώς, η εν λόγω παράγραφος 4 προβλέπει ότι, «[ό]ταν προκύπτει από το σύνολο των περιστάσεων ότι η σύμβαση συνδέεται στενότερα με χώρα άλλη από την προβλεπόμενη στις παραγράφους 2 ή 3, εφαρμόζεται το δίκαιο της άλλης αυτής χώρας». Επομένως, αυτή η «ρήτρα εξαιρέσεως» επιτρέπει στο δικαστήριο να εφαρμόσει στη σύμβαση εργασίας επί της οποίας πρόκειται

57 Βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, σκέψη 55).

58 Αντιθέτως, οι περιστάσεις αυτές είναι κρίσιμες για την εφαρμογή του άρθρου 7, σημείο 5, και του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση ii, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, όπως θα διευκρινίσω στο σημείο 90 των παρούσων προτάσεων.

59 Ομοίως, το υποδεικνυόμενο βάσει της εν λόγω διατάξεως δικαστήριο δεν μπορεί να αρνηθεί τη διεθνή δικαιοδοσία του για τον λόγο ότι άλλο δικαστήριο είναι σε θέση να κρίνει καλύτερα τη διαφορά, λαμβανομένων υπόψη όλων των περιστάσεων της υποθέσεως (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 29ης Ιουνίου 1994, Custom Made Commercial, C-288/92, EU:C:1994:268, σκέψη 21).

60 Ειδικότερα, το άρθρο 8 του κανονισμού Ρώμη Ι ορίζει στις παραγράφους 1 έως 3: «1. Η ατομική σύμβαση εργασίας διέπεται από το δίκαιο που επιλέγουν τα μέρη σύμφωνα με το άρθρο 3. Ωστόσο, η επιλογή αυτή δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να στερήσει τον εργαζόμενο από την προστασία που του εξασφαλίζουν οι διατάξεις από τις οποίες δεν μπορεί να γίνει παρέκκλιση με συμφωνία κατά το δίκαιο που θα ήταν εφαρμοστέο βάσει των παραγράφων 2, 3 και 4 του παρόντος άρθρου, ελλείψει επιλογής. 2. Στο μέτρο που το εφαρμοστέο στην ατομική σύμβαση εργασίας δίκαιο δεν έχει επιλεγεί από τα μέρη, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της χώρας στην οποία ή, ελλείψει αυτού, από την οποία, ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του κατ' εκτέλεση της σύμβασης. Η χώρα της συνήθους εκτέλεσης εργασίας δεν θεωρείται ότι μεταβάλλεται όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σε μια άλλη χώρα προσωρινά. 3. Όταν δεν μπορεί να καθορισθεί το εφαρμοστέο δίκαιο σύμφωνα με την παράγραφο 2, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της χώρας όπου ευρίσκεται η εγκατάσταση της επιχείρησης που προσέλαβε τον εργαζόμενο».

να αποφανθεί δίκαιο διαφορετικό από εκείνο της χώρας στην οποία ο εργαζόμενος συνήθως παρέχει την εργασία του, όταν, λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των περιστάσεων –όπως της ιθαγένειας των συμβαλλομένων μερών, του τόπου προσλήψεως, του τόπου καταβολής της αμοιβής, του τόπου ασφαλίσεως κ.λπ.–, το διαφορετικό αυτό δίκαιο προκύπτει ότι έχει εγγύτερο σύνδεσμο με την εν λόγω σύμβαση⁶¹.

82. Μολονότι το άρθρο 21 του κανονισμού Βρυξέλλες Ια και το άρθρο 8 του κανονισμού Ρώμη Ι πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπο συνεκτικό⁶², εντούτοις τούτο ισχύει μόνο στο μέτρο που οι διατάξεις τους είναι ισοδύναμες. Επομένως, δεν είναι δυνατόν να ενσωματωθεί, διά της ερμηνευτικής οδού, στο πρώτο άρθρο τέτοια «ρήτρα εξαιρέσεως» για τον λόγο ότι το δεύτερο περιλαμβάνει αυτή τη ρήτρα⁶³. Και στην περίπτωση αυτή, το πρόβλημα δεν μπορεί, σε υπόθεση όπως η υπό κρίση, να παρακαμφθεί προσδιορίζοντας τον συνήθη τόπο εργασίας, όπως αυτός προβλέπεται στο εν λόγω άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, με βάση περιστάσεις –όπως η κατοικία του εργαζόμενου, ο τόπος συνάψεως της συμβάσεως κ.λπ.– που δεν έχουν, αυτές καθεαυτές, σχέση με την επίμαχη παροχή εργασίας. Μια τέτοια ερμηνεία θα αλλοίωνε το εν λόγω κριτήριο καθορισμού της διεθνούς δικαιοδοσίας, όπως επισήμανα στο σημείο 68 των παρουσών προτάσεων, και θα μπορούσε, επιπλέον, να δημιουργήσει ανακολουθίες σε σχέση με τον κανονισμό Ρώμη Ι, καθόσον θα διατάρασσε την εφαρμογή του συστήματος που θεσπίζει ο κανονισμός αυτός στις παραγράφους 2 έως 4 του άρθρου 8 και το οποίο συνίσταται στον καθορισμό, αφενός, κατά κανόνα ισχυόντων κριτηρίων και, αφετέρου, ρήτρας εξαιρέσεως.

83. Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει στο τέταρτο ερώτημα την απάντηση ότι, στην περίπτωση που εργαζόμενος και εργοδότης έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας και, για οποιονδήποτε λόγο, ο εργαζόμενος δεν παρέσχε, στην πράξη, καμία εργασία σε εκτέλεση της συμβάσεως αυτής, ο «τόπος στον οποίο ή από τον οποίο συνήθως ο εργαζόμενος εκτελεί την εργασία του», κατά την έννοια του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, είναι, κατ' αρχήν, ο τόπος παροχής της εργασίας, ο οποίος έχει συμφωνηθεί με την εν λόγω σύμβαση.

84. Τούτου δοθέντος, καθόσον ο τόπος στον οποίο η BU όφειλε να εκτελέσει την εργασία της, σύμφωνα με την επίμαχη σύμβαση εργασίας, δεν βρίσκεται εντός της περιφέρειας του αιτούντος δικαστηρίου και μολονότι το δικαστήριο αυτό δεν υπέβαλε σχετικό ερώτημα επί του ζητήματος αυτού, θεωρώ σκόπιμο, προκειμένου να του δοθεί χρήσιμη απάντηση, να εκθέσω, στο τμήμα Δ τους λόγους για τους οποίους το δικαστήριο αυτό θα μπορούσε να έχει διεθνή δικαιοδοσία βάσει του άρθρου 7, σημείο 5, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια.

61 Με άλλα λόγια, ενώ το άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, προβλέπει *αυστηρό κανόνα* περί διεθνούς δικαιοδοσίας, το άρθρο 8, παράγραφος 2, του κανονισμού Ρώμη Ι θεσπίζει *μαχητό τεκμήριο* όσον αφορά το εφαρμοστέο δίκαιο.

62 Βλ. απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2017, Nogueira κ.λπ. (C-168/16 και C-169/16, EU:C:2017:688, σκέψεις 55 και 56).

63 Συναφώς, θέλω να διατυπώσω ορισμένες σκέψεις ως προς τη συλλογιστική που ακολούθησε το Δικαστήριο στη σκέψη 73 της αποφάσεως της 14ης Σεπτεμβρίου 2017, Nogueira κ.λπ. (C-168/16 και C-169/16, EU:C:2017:688). Πράγματι, αφού υπενθύμισε, ορθώς, ότι, στον τομέα των αερομεταφορών, ο «[τόπος] από τον οποίο» το ιπτάμενο προσωπικό εκτελεί συνήθως την εργασία του συμπίπτει, κατ' αρχήν, με εκείνον της «έδρας βάσης» του ιπτάμενου προσωπικού, ήτοι με τον αερολιμένα από τον οποίο ξεκινά και τελειώνει την εργασία του, το Δικαστήριο έκρινε, στη σκέψη αυτή, ότι το δικαστήριο του τόπου αυτού δεν έχει διεθνή δικαιοδοσία «στην περίπτωση που, λαμβανομένων υπόψη των πραγματικών περιστάσεων εκάστης υποθέσεως, αγωγές, όπως οι επίμαχες στο πλαίσιο των κύριων δικών, έχουν στενότερο σύνδεσμο με άλλον τόπο εργασίας» παραπέμποντας, μεταξύ άλλων, «κατ' αναλογία», στην απόφαση της 12ης Σεπτεμβρίου 2013, Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:551, σκέψη 38). Όμως, η τελευταία αυτή απόφαση αφορούσε το ζήτημα του εφαρμοστέου σε σύμβαση εργασίας δικαίου και τη δυνατότητα του δικαστηρίου να κάνει χρήση της ανωτέρω μνημονευθείσας «ρήτρας εξαιρέσεως» [ως είχε προηγουμένως βάσει του άρθρου 6, παράγραφος 2, τελευταίο εδάφιο, της Συμβάσεως για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές, η οποία άνοιξε προς υπογραφή στη Ρώμη στις 19 Ιουνίου 1980 (ΕΕ 1980, L 266, σ. 1)]. Εκτιμώ ότι η εν λόγω σκέψη 73 μπορεί να ερμηνευθεί μόνον υπό την έννοια ότι *η παροχή εργασίας αυτή καθεαυτήν* συνδέεται στενότερα με τόπο διαφορετικό από αυτόν της «έδρας βάσης» (παραδείγματος χάριν, επειδή ο εργαζόμενος είχε άλλη πιο σημαντική βάση σε άλλο κράτος μέλος κ.λπ.) και ότι, ως εκ τούτου, ο κύριος τόπος εκπληρώσεως της εργασίας βρίσκεται εκεί. Αυτό δεν μπορεί να σημαίνει ότι, προκειμένου να προσδιοριστεί το εγγύτερο σε σχέση με τη διαφορά δικαστήριο, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των πραγματικών περιστατικών της συγκεκριμένης υποθέσεως, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που δεν σχετίζονται με την εκτέλεση της εν λόγω παροχής.

Δ. Επί της ενδεχόμενης εφαρμογής του άρθρου 7, σημείο 5, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια

85. Υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 20, παράγραφος 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια περιλαμβάνει ρητή επιφύλαξη ως προς την εφαρμογή του άρθρου 7, σημείο 5, του κανονισμού αυτού όσον αφορά αγωγές «ως προς διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας».

86. Το εν λόγω άρθρο 7, σημείο 5, παρέχει σε κάθε ενάγοντα δυνατότητα επιλογής διεθνούς δικαιοδοσίας. Το άρθρο αυτό του παρέχει τη δυνατότητα να ασκήσει την αγωγή του, «ως προς διαφορές σχετικές με την εκμετάλλευση υποκαταστήματος, πρακτορείου ή κάθε άλλης εγκατάστασης, ενώπιον του δικαστηρίου της τοποθεσίας τους».

87. Από τη διατύπωση αυτή συνάγονται δύο προϋποθέσεις: αφενός, πρέπει να υφίσταται «υποκατάστημα», «πρακτορείο» ή «κάθε άλλη εγκατάσταση» του εναγόμενου εντός της περιφέρειας του επιληφθέντος δικαστηρίου· αφετέρου, η αγωγή πρέπει να είναι «σχετική με την εκμετάλλευση» της οντότητας αυτής.

88. Όσον αφορά την *πρώτη προϋπόθεση*, το Δικαστήριο έχει δώσει στις έννοιες του «υποκαταστήματος», «πρακτορείου» και «κάθε άλλης εγκατάστασης» αυτοτελή ορισμό, κρίνοντας ότι οι έννοιες αυτές προϋποθέτουν την ύπαρξη κέντρου επιχειρήσεων που εκδηλώνεται με διαρκή τρόπο προς τα έξω ως προέκταση της μητρικής επιχειρήσεως. Το κέντρο αυτό πρέπει να διαθέτει διοίκηση και να είναι υλικώς εξοπλισμένο ώστε να μπορεί να διαπραγματεύεται με τρίτους, οι οποίοι, ως εκ τούτου, δεν απαιτείται να απευθύνονται απευθείας στη μητρική εταιρία⁶⁴. Εν ολίγοις, οι ως άνω έννοιες αφορούν κάθε μόνιμη επιχειρηματική δομή, συμπεριλαμβανομένων των γραφείων, ακόμη και αν η δομή αυτή δεν έχει νομική προσωπικότητα⁶⁵.

89. Όσον αφορά τη *δεύτερη προϋπόθεση*, η έννοια της «εκμετάλλευσης» υποκαταστήματος, πρακτορείου ή κάθε άλλης εγκατάστασης περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις διαφορές που αφορούν συμβατικές δεσμεύσεις τις οποίες ανέλαβε η οικεία οντότητα στο όνομα της μητρικής επιχειρήσεως⁶⁶. Επ' αυτού, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η προϋπόθεση αυτή επιτάσσει να έχει η εν λόγω οντότητα διαπραγματευτεί και/ή συνάψει την επίδικη σύμβαση, χωρίς να απαιτείται οι υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση αυτή να εκπληρώνονται εντός του κράτους στο οποίο η οντότητα είναι εγκατεστημένη⁶⁷.

90. Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, ως προς διαφορές από ατομικές συμβάσεις εργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να εναγάγει τον εργοδότη βάσει του άρθρου 7, σημείο 5, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, ενώπιον του δικαστηρίου του τόπου στον οποίο ο τελευταίος διαθέτει υποκατάστημα, πρακτορείο ή κάθε άλλη εγκατάσταση, εφόσον η οντότητα αυτή είχε ανάμιξη στη διαπραγμάτευση και/ή στη σύναψη της επίμαχης συμβάσεως εργασίας –δηλαδή, συγκεκριμένα, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος προσλήφθηκε από ή μέσω της εν λόγω οντότητας– τούτο δε ακόμη και αν ο εργαζόμενος εκτέλεσε ή όφειλε να εκτελέσει την εργασία του σε διαφορετικό τόπο⁶⁸. Επομένως, οι περιστάσεις που συνδέονται με τη διαπραγμάτευση και τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας είναι οι μόνες που ασκούν επιρροή για τους σκοπούς της διατάξεως αυτής.

64 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 11ης Απριλίου 2019, Ryanair (C-464/18, EU:C:2019:311, σκέψη 33 και εκεί μνημονεύομενη νομολογία).

65 Κατ' εμέ, οι έννοιες του «υποκαταστήματος», «πρακτορείου» και «κάθε άλλης εγκατάστασης» του άρθρου 7, σημείο 5, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια έχουν την ίδια έννοια με τον όρο «εγκατάσταση» που προσέλαβε τον εργαζόμενο, ο οποίος μνημονεύεται στο άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση ii, του κανονισμού αυτού. Βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, σκέψεις 54 και 58).

66 Βλ. απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 1978, Somafer (33/78, EU:C:1978:205, σκέψη 13).

67 Βλ. απόφαση της 6ης Απριλίου 1995, Lloyd's Register of Shipping (C-439/93, EU:C:1995:104, σκέψη 22).

68 Βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, σκέψεις 43 έως 52). Έτσι, όπως επισήμανα στην υποσημείωση 37 των παρούσων προτάσεων, η δωσидικά του άρθρου 7, σημείο 5, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια συμπίπτει, κατ' αρχήν, με τον τόπο στον οποίο είναι ή ήταν «εγκατεστημένη η επιχείρηση που προσέλαβε [τον εργαζόμενο]», κατά την έννοια του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση ii, του κανονισμού αυτού. Η διαφορά μεταξύ των δύο αυτών κανόνων είναι ότι ο πρώτος κανόνας μπορεί να εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση, ενώ ο δεύτερος εφαρμόζεται μόνον ελλείψει συνήθους τόπου εργασίας. Βλ. Grušić, U., όπ.π., σ. 125.

91. Εν προκειμένω, υπενθυμίζω ότι η επίμαχη σύμβαση εργασίας αποτέλεσε αντικείμενο διαπραγματεύσεως και συνήφθη εντός της περιφέρειας δικαιοδοσίας του αιτούντος δικαστηρίου, μεταξύ της BU και ενός ατόμου το οποίο προφανώς ενεργούσε επ' ονόματι και για λογαριασμό της Markt24.

92. Αν το άτομο αυτό βρισκόταν στο Salzburg απλώς και μόνον προσωρινά, για να προσλάβει την BU, η περίπτωση αυτή δεν θα αρκούσε για να θεμελιωθεί η διεθνής δικαιοδοσία του δικαστηρίου αυτού βάσει του άρθρου 7, σημείο 5, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια. Αντιθέτως, αν η Markt24 διέθετε γραφείο στην πόλη αυτή, θα μπορούσε να γίνει δεκτό ότι το γραφείο αυτό είχε ανάμιξη στη διαπραγμάτευση και/ή στη σύναψη της εν λόγω συμβάσεως εργασίας και ότι, συνεπώς, εφαρμόζεται η διάταξη αυτή⁶⁹. Επισημαίνω ότι η BU υποστηρίζει ότι η Markt24 είχε όντως γραφείο στο Salzburg κατά την έναρξη της σχέσεως εργασίας⁷⁰, πράγμα το οποίο αμφισβήτησε, ωστόσο, ο δικαστικός πληρεξούσιος που εκπροσώπησε την εταιρία αυτή εν τη απουσία της. Η σχετική εξακρίβωση εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο.

93. Διευκρινίζω ότι, κατά τη γνώμη μου, το ζήτημα αν το φερόμενο ως υπάρχον γραφείο υφίσταται σήμερα ή αν υφίστατο κατά τον χρόνο της προσλήψεως της BU στερείται σημασίας. Εξάλλου, το ζήτημα αν το άτομο που προσέγγισε την BU εργαζόταν ή όχι στο εν λόγω γραφείο δεν έχει καθοριστική σημασία κατ' εμέ. Πράγματι, η εσωτερική οργάνωση του εργοδότη δεν έχει τόσοση σημασία όσο έχει το πώς εμφανίζεται η επιχείρησή του στα μάτια των τρίτων. Επομένως, το ζήτημα είναι, αντιθέτως, αν η BU μπορούσε δικαιολογημένα να πιστεύει ότι το άτομο αυτό προερχόταν από, ή ενεργούσε από κοινού με αυτό το γραφείο. Φρονώ επίσης ότι ούτε το γεγονός ότι η επίμαχη σύμβαση εργασίας συνήφθη όχι στο εν λόγω γραφείο, αλλά σε αρτοποιείο στο Salzburg έχει καθοριστική σημασία για την εφαρμογή του εν λόγω άρθρου 7, σημείο 5. Σε διαφορετική περίπτωση, ο εναγόμενος θα μπορούσε να παρακάμψει εύκολα την προβλεπόμενη στη διάταξη αυτή βάση διεθνούς δικαιοδοσίας, καθόσον θα αρκούσε να συνάψουν οι υπάλληλοί του τη σύμβαση εκτός του γραφείου.

Ε. Επί του πέμπτου προδικαστικού ερωτήματος

94. Το πέμπτο ερώτημα, σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 7, σημείο 1, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια, είναι λυσιτελές μόνο στην περίπτωση που το Δικαστήριο απαντήσει, στο πλαίσιο της εξετάσεως του πρώτου ερωτήματος, ότι αγωγή όπως αυτή που άσκησε η BU δεν εμπίπτει στο τμήμα 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού αυτού⁷¹. Δεδομένου ότι, όπως εξήγησα με τις παρούσες προτάσεις, το τμήμα αυτό έχει αναμφίβολα εφαρμογή σε μια τέτοια αγωγή, παρέλκει η απάντηση στο ερώτημα αυτό.

V. Πρόταση

95. Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα ερωτήματα που υπέβαλε το Landesgericht Salzburg (περιφερειακό δικαστήριο Salzburg, Αυστρία) ως εξής:

- 1) Αγωγή περί καταβολής της συμφωνηθείσας με σύμβαση εργασίας αμοιβής, ασκηθείσα από εργαζόμενο ο οποίος έχει την κατοικία του εντός κράτους μέλους κατά εργοδότη ο οποίος έχει την κατοικία του εντός άλλου κράτους μέλους, εμπίπτει στον κανονισμό (ΕΕ) 1215/2012 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Δεκεμβρίου 2012, για τη διεθνή

69 Βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, σκέψεις 55 και 56).

70 Βλ. σημείο 13 των παρούσων προτάσεων.

71 Συγκεκριμένα, το τμήμα 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού Βρυξέλλες Ια αποκλείει την εφαρμογή του άρθρου 7, σημείο 1, του κανονισμού αυτού. Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Holterman Ferho Exploitatie κ.λπ. (C-47/14, EU:C:2015:574, σκέψη 51).

δικαιοδοσία, την αναγνώριση και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις, και, ειδικότερα, στο τμήμα 5 του κεφαλαίου II του κανονισμού αυτού, ακόμη και όταν ο εργαζόμενος δεν παρέσχε, στην πράξη, καμία εργασία σε εκτέλεση της επίμαχης συμβάσεως.

- 2) Ο κανονισμός 1215/2012 αντιτίθεται στην εφαρμογή των κανόνων περί δωσιδικίας που προβλέπονται στο εθνικό δίκαιο του επιληφθέντος δικαστηρίου, οι οποίοι παρέχουν στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να προσφύγει στο δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου έχει την κατοικία του ή τη συνήθη διαμονή του κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας ή στο δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου είναι καταβλητέα η αμοιβή.
- 3) Στην περίπτωση που εργαζόμενος και εργοδότης έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας και, για οποιονδήποτε λόγο, ο εργαζόμενος δεν παρέσχε, στην πράξη, καμία εργασία σε εκτέλεση της συμβάσεως αυτής, ο «τόπος στον οποίο ή από τον οποίο συνήθως ο εργαζόμενος εκτελεί την εργασία του», κατά την έννοια του άρθρου 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, του κανονισμού 1215/2012, είναι, κατ' αρχήν, ο τόπος παροχής της εργασίας, ο οποίος έχει συμφωνηθεί με την εν λόγω σύμβαση.