



Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
presentate il 29 ottobre 2020¹

Causa C-804/19

**BU
contro
Markt24 GmbH**

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Landesgericht Salzburg (Tribunale del Land, Salisburgo, Austria)]

«Rinvio pregiudiziale – Spazio di libertà, sicurezza e giustizia – Cooperazione giudiziaria in materia civile e commerciale – Regolamento (UE) n. 1215/2012 – Capo II, sezione 5 (articoli da 20 a 23) – Competenza in materia di contratti individuali di lavoro – Contratto di lavoro concluso, in uno Stato membro A, fra un lavoratore domiciliato in tale Stato e un datore di lavoro domiciliato in uno Stato membro B, avente ad oggetto prestazioni di lavoro da eseguire in quest'ultimo Stato – Contratto di lavoro non eseguito – Azione diretta ad ottenere il pagamento della retribuzione pattuita promossa dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro – Esclusione delle norme sulla competenza giurisdizionale previste dalla legge nazionale del giudice adito – Articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i) – Nozione di “luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività” – Luogo contrattualmente convenuto di svolgimento dell'attività lavorativa»

I. Introduzione

1. BU, una persona fisica domiciliata in Austria, concludeva un contratto di lavoro con la Markt24 GmbH, società di diritto tedesco. Ai sensi di tale contratto, la prima doveva effettuare, a favore e sotto la direzione della seconda, servizi di pulizia in Germania. Cionondimeno, di fatto, il contratto in questione rimaneva lettera morta, e ciò per diversi mesi, fino a quando la Markt24 vi poneva termine licenziando BU. Nel corso di tale periodo, detta società non assegnava alcun compito alla lavoratrice, sebbene quest'ultima si fosse tenuta disponibile, al proprio domicilio, per l'esecuzione di incarichi di lavoro. La società medesima non le versava tantomeno la retribuzione pattuita.

2. In tale contesto, BU proponeva azione dinanzi al Landesgericht Salzburg (Tribunale del Land, Salisburgo, Austria), nella cui circoscrizione è domiciliata, nei confronti della Markt24, diretta ad ottenere il pagamento della propria retribuzione. Detto giudice, da parte sua, adiva la Corte con la domanda di pronuncia pregiudiziale in esame, avente ad oggetto l'interpretazione del regolamento (UE) n. 1215/2012 concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale² (in prosieguo: il «regolamento Bruxelles I bis»).

¹ Lingua originale: il francese.

² Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012 (GU 2012, L 351, pag. 1).

3. Con le varie questioni pregiudiziali, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se esso sia competente a conoscere dell'azione promossa da BU, oppure se tale azione avrebbe dovuto essere proposta dinanzi ai giudici tedeschi. Ciò dipende, *anzitutto*, dalla questione se le norme sulla competenza giurisdizionale di cui al regolamento Bruxelles I bis – in particolare il suo articolo 21, relativo alle azioni promosse dai lavoratori nei confronti dei loro datori di lavoro – siano applicabili ad un'azione del genere; *inoltre*, dalla questione se, eventualmente, tale articolo consenta al lavoratore di adire il giudice del proprio domicilio in circostanze come quelle del caso di specie e, *infine*, dalla questione se, in alternativa, tale regolamento osti a che quest'ultimo giudice affermi la propria giurisdizione in forza delle norme nazionali che offrono al lavoratore tale opzione.

4. Nelle presenti conclusioni, illustrerò che un'azione come quella promossa da BU rientra nell'ambito di applicazione del regolamento Bruxelles I bis, cosicché i giudici giurisdizionalmente competenti a conoscere di tale azione devono essere determinati alla luce delle disposizioni di tale regolamento, restando escluse le norme nazionali in materia di giurisdizione. Illustrerò parimenti che, in una situazione nella quale un contratto di lavoro non è stato eseguito, per una ragione qualunque, il lavoratore può convenire in giudizio il proprio datore di lavoro, in forza dello stesso articolo 21, o dinanzi all'autorità giurisdizionale dello Stato membro del domicilio di quest'ultimo o dinanzi a quella del luogo di svolgimento della propria attività lavorativa contrattualmente stabilito.

II. Contesto normativo

A. Il regolamento Bruxelles I bis

5. A termini del considerando 18 del regolamento Bruxelles I bis «[n]ei contratti di assicurazione, di consumo e di lavoro è opportuno tutelare la parte più debole con norme in materia di competenza più favorevoli ai suoi interessi rispetto alle regole generali».

6. Nella sezione 5 del capo II del regolamento medesimo, intitolata «Competenza in materia di contratti individuali di lavoro», sono collocati gli articoli da 20 a 23. L'articolo 20, paragrafo 1, prevede quanto segue:

«Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6, dall'articolo 7, punto 5 e, se l'azione è proposta contro un datore di lavoro, dall'articolo 8, punto 1, la competenza in materia di contratti individuali di lavoro è disciplinata dalla presente sezione».

7. Il successivo articolo 21, paragrafo 1, così dispone:

«Il datore di lavoro domiciliato in uno Stato membro può essere convenuto:

- a) davanti alle autorità giurisdizionali dello Stato in cui è domiciliato; o
- b) in un altro Stato membro:
 - i) davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o a quello dell'ultimo luogo in cui o da cui la svolgeva abitualmente; o
 - ii) qualora il lavoratore non svolga o non abbia svolto abitualmente la propria attività in un solo paese, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui è o era situata la sede d'attività presso la quale è stato assunto».

B. Diritto austriaco

8. L'articolo 4 del Bundesgesetz über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) (legge federale sulla giurisdizione sociale e del lavoro), del 7 marzo 1985 (in prosieguo: l'«ASGG»), dispone, al paragrafo 1, lettera a) e d), quanto segue:

«Per le controversie di cui all'articolo 50, paragrafo 1, è competente *ratione loci*, a scelta del ricorrente:

1) nei casi di cui ai punti da 1) a 3) anche il giudice nella cui circoscrizione

a) il lavoratore ha, durante il rapporto di lavoro, o aveva, al momento della cessazione di quest'ultimo, il proprio domicilio o la propria residenza abituale,

(...)

d) dev'essere o, qualora il rapporto di lavoro sia terminato, doveva essere corrisposta per l'ultima volta la retribuzione (...)».

III. Procedimento principale, questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte

9. BU è una persona fisica domiciliata a Salisburgo (Austria). La Markt24 è una società di diritto tedesco con sede a Unterschleißheim (Germania).

10. Ad un certo giorno, BU veniva avvicinata da un uomo secondo cui la Markt24 era in cerca di collaboratori e, conseguentemente, firmava, con questa persona, in una panetteria situata a Salisburgo, un contratto di lavoro sul quale figuravano il timbro di tale società, nonché un numero di telefono austriaco e un indirizzo tedesco. Ai sensi di tale contratto, BU era assunta, a tempo parziale, in qualità di addetta alle manutenzioni per effettuare servizi di pulizia a Monaco di Baviera (Germania) dietro una retribuzione mensile.

11. Era previsto che BU entrasse in servizio il 6 settembre 2017. Tuttavia, non iniziava mai a lavorare. Infatti, la Markt24 non le ha assegnato alcun lavoro. Sebbene BU sia rimasta reperibile telefonicamente e si sia tenuta disponibile a lavorare al proprio domicilio, ella non ha svolto alcuna attività di pulizia né nessun altro tipo di prestazioni per tale società. Né BU disponeva del numero di telefono dell'uomo con il quale aveva concluso il contratto di lavoro. Nel corso del rapporto di lavoro, BU non ha percepito alcuna retribuzione. Alla stregua di altri tre dipendenti di detta società, ella è stata cionondimeno iscritta presso l'ente di previdenza sociale austriaco come dipendente.

12. Il 15 dicembre 2017, la Markt24 licenziava BU.

13. Il 27 aprile 2018, BU conveniva in giudizio la Markt24 dinanzi al Landesgericht Salzburg (Tribunale del Land, Salisburgo) chiedendo il versamento delle retribuzioni arretrate, delle gratificazioni pro rata temporis nonché di un'indennità sostitutiva per ferie non godute relativamente al periodo intercorso dal 6 settembre 2017 al 15 dicembre 2017. Secondo la ricorrente nel procedimento principale, il giudice medesimo sarebbe giurisdizionalmente competente, avendo detta società un ufficio a Salisburgo all'inizio del loro rapporto di lavoro.

14. Non essendo stato possibile notificare l'atto di citazione alla Markt24 e risultando i loro rappresentanti irreperibili, il Landesgericht Salzburg (Tribunale del Land, Salisburgo) designava un difensore d'ufficio per rappresentarla in sua assenza. Con atto del 7 gennaio 2019, quest'ultimo eccepiva il difetto di giurisdizione e di competenza territoriale di tale giudice.

15. Ciò premesso, il Landesgericht Salzburg (Tribunale del Land, Salisburgo) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 21 del [regolamento Bruxelles I bis] debba essere applicato a un rapporto di lavoro nell'ambito del quale, sebbene il contratto di lavoro sia stato concluso in Austria per prestazioni lavorative da svolgersi in Germania, le prestazioni lavorative non siano state poi fornite dalla lavoratrice, tenutasi disponibile per l'esecuzione di incarichi di lavoro per svariati mesi in Austria.

In caso di risposta affermativa alla prima questione:

2) Se l'articolo 21 del [regolamento Bruxelles I bis] debba essere interpretato nel senso che possa trovare applicazione una disposizione nazionale, quale l'articolo 4, paragrafo 1, lettera a), [dell'ASGG], che consenta ad una lavoratrice di proporre l'azione giurisdizionale (agevolata) nel luogo di residenza nel corso ovvero al termine del rapporto di lavoro.

3) Se l'articolo 21 del [regolamento Bruxelles I bis] debba essere interpretato nel senso che possa trovare applicazione una disposizione nazionale, quale l'articolo 4, paragrafo 1, lettera d), dell'ASGG, che consenta ad un lavoratore di proporre l'azione giurisdizionale (agevolata) nel luogo in cui debba ovvero, al termine del rapporto di lavoro, dovesse essere corrisposta la retribuzione

In caso di risposta negativa alla seconda e alla terza questione:

4) a) Se l'articolo 21 del [regolamento Bruxelles I bis] debba essere interpretato nel senso che, nell'ambito di un rapporto di lavoro in cui la lavoratrice non abbia fornito prestazioni lavorative, l'azione giurisdizionale debba essere proposta nello Stato membro in cui la lavoratrice stessa sia rimasta disponibile per l'esecuzione di incarichi di lavoro.

b) Se l'articolo 21 del [regolamento Bruxelles I bis] debba essere interpretato nel senso che, nell'ambito di un rapporto di lavoro in cui la lavoratrice non abbia fornito prestazioni lavorative, l'azione giurisdizionale debba essere intentata nello Stato membro in cui abbiano avuto luogo le trattative e la conclusione del contratto di lavoro sebbene, nel contratto medesimo, siano state pattuite o previste prestazioni lavorative da svolgere in un altro Stato membro.

In caso di risposta negativa alla prima questione:

5) Se l'articolo 7, punto 1, del [regolamento Bruxelles I bis] debba essere applicato a un rapporto di lavoro nell'ambito del quale, sebbene il contratto di lavoro sia stato concluso in Austria per prestazioni lavorative da svolgersi in Germania, le prestazioni lavorative non siano state poi fornite dalla lavoratrice, tenutasi disponibile per l'esecuzione di incarichi di lavoro per svariati mesi in Austria, laddove sia applicabile una disposizione nazionale, quale l'articolo 4, paragrafo 1, lettera a), dell'ASGG, che consenta ad una lavoratrice di proporre l'azione giurisdizionale (agevolata) nel luogo nel luogo di residenza nel corso ovvero al termine del rapporto di lavoro ovvero una disposizione nazionale, quale l'articolo 4, paragrafo 1, lettera d), dell'ASGG, che consenta ad un lavoratore di proporre l'azione giurisdizionale (agevolata) nel luogo in cui nel luogo in cui debba ovvero, al termine del rapporto di lavoro, dovesse essere corrisposta la retribuzione».

16. La domanda di pronuncia pregiudiziale, datata 23 ottobre 2019, è pervenuta alla Corte il giorno 31 del mese medesimo. La Markt24, il governo ceco e la Commissione europea hanno depositato osservazioni scritte dinanzi alla Corte. Non vi è stata udienza nella presente causa.

IV. Analisi

17. La causa in esame verte sulla competenza giurisdizionale internazionale dei giudici degli Stati membri dell'Unione a conoscere di un'azione diretta ad ottenere il pagamento della retribuzione prevista in un contratto di lavoro, promossa da un lavoratore nei confronti del proprio datore di lavoro, nelle circostanze, quantomeno particolari, caratterizzate dal fatto che il primo non ha svolto, in realtà, alcuna prestazione in esecuzione di tale contratto, non avendogli il secondo mai assegnato i compiti concordati. Come rilevato supra nelle considerazioni introduttive, detto contratto è rimasto, per così dire, lettera morta fra il giorno della sua sottoscrizione e la data alla quale il datore di lavoro vi ha posto termine licenziando il lavoratore.

18. Tale azione si colloca nel contesto di una controversia transfrontaliera. Infatti, la lavoratrice in questione, BU, è domiciliata a Salisburgo, mentre la sede della società datrice di lavoro, la Markt24, è situata in Germania, fermo restando che tale società ha forse avuto, inoltre, un ufficio a Salisburgo all'inizio del loro rapporto contrattuale³. Inoltre, il contratto di lavoro controverso è stato concluso in tale città, mentre le prestazioni di lavoro convenute, ossia i compiti di pulizia, dovevano essere eseguite a Monaco di Baviera.

19. In tale contesto, la *prima questione* del giudice del rinvio è intesa, in sostanza, ad acclarare se le norme sulla competenza giurisdizionale previste nel regolamento Bruxelles I bis e, in particolare, quelle contenute nella sezione 5 del suo capo II si applichino ad un'azione come quella promossa da BU nei confronti della Markt24.

20. In questa fase, occorre ricordare che tale sezione contiene norme speciali per le azioni giudiziarie «in materia di contratti individuali di lavoro». Le norme in questione, che hanno già dato luogo a conseguente giurisprudenza della Corte⁴, sono intese segnatamente⁵ a tutelare il lavoratore, considerato la parte debole del contratto di lavoro⁶. In tale contesto, l'articolo 21 del regolamento Bruxelles I bis offre diverse opzioni di competenza giurisdizionale al lavoratore che intenda promuovere un'azione nei confronti del proprio datore di lavoro. Da un lato, conformemente al paragrafo 1, *lettera a)*, di tale articolo, il lavoratore può convenire in giudizio il proprio datore di lavoro dinanzi ai giudici dello Stato membro del domicilio di quest'ultimo – ma, precisazione importante, non dinanzi a quelli del proprio domicilio. Dall'altro, il paragrafo 1, *lettera b)*, di detto articolo offre al lavoratore la facoltà di presentare la propria azione o (i) davanti all'autorità

³ Tale punto è controverso inter partes nel procedimento principale (v. infra, paragrafi da 85 a 93).

⁴ Ricordo che il regolamento Bruxelles I bis ha sostituito il regolamento (CE) n. 44/2001 del Consiglio, del 22 dicembre 2000, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (GU 2001, L 12, pag. 1) (in prosieguo: il «regolamento Bruxelles I»), il quale aveva a sua volta sostituito la convenzione concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, firmata a Bruxelles il 27 settembre 1968 (GU 1972, L 299, pag. 32) (in prosieguo: la «convenzione di Bruxelles»). Secondo costante giurisprudenza della Corte, l'interpretazione da essa fornita in merito alle disposizioni della convenzione di Bruxelles e del regolamento Bruxelles I è trasponibile alle equivalenti disposizioni del regolamento Bruxelles I bis. In particolare, l'interpretazione data dalla Corte, in materia di contratti individuali di lavoro, all'articolo 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles è trasponibile all'articolo 19, punto 2, del regolamento Bruxelles I [v. sentenza del 14 settembre 2017, Nogueira e a. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, punti 45 e 46)] e la giurisprudenza relativa a queste due disposizioni vale parimenti per l'articolo 21, paragrafo 1, del regolamento Bruxelles I bis. Nelle presenti conclusioni mi riferirò dunque, per comodità, unicamente a quest'ultimo regolamento, citando al contempo indifferentemente sentenze e conclusioni relative agli strumenti normativi che l'hanno preceduto. Distinguerò fra tali strumenti soltanto laddove necessario.

⁵ Le norme sulla competenza previste nel regolamento Bruxelles I bis sono intese, in via generale, a garantire la certezza del diritto e, in tale contesto, a rafforzare la tutela giuridica delle persone stabilite nel territorio degli Stati membri. Tali norme devono, a tale titolo, presentare un alto grado di prevedibilità: il ricorrente deve poter determinare agevolmente i giudici dinanzi ai quali può proporre la sua azione e il convenuto prevedere ragionevolmente quelle dinanzi alle quali può essere convenuto in giudizio. Inoltre, dette norme mirano ad assicurare una buona amministrazione della giustizia. V. considerando 15 e 16 di tale regolamento, nonché, segnatamente, sentenza del 4 ottobre 2018, Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805, punto 34 e la giurisprudenza ivi citata).

⁶ V. considerando 18 del regolamento Bruxelles I bis nonché, in particolare, sentenza del 21 giugno 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, punto 23 e la giurisprudenza ivi citata).

giurisdizionale «del luogo in cui o da cui [egli] svolge abitualmente la propria attività» oppure davanti a quella «dell'ultimo luogo in cui o da cui la svolgeva abitualmente», o (ii) qualora il lavoratore non svolga o non abbia svolto abitualmente la propria attività in un solo paese, davanti all'autorità giurisdizionale del «luogo in cui è o era situata la sede d'attività presso la quale è stato assunto».

21. Il giudice del rinvio dubita che tali norme siano applicabili all'azione dinanzi ad esso proposta, in quanto BU, pur avendo concluso un contratto di lavoro con la Markt24, non ha svolto, di fatto, alcuna prestazione di lavoro in esecuzione del contratto stesso. Cionondimeno, spiegherò, nella sezione A infra, il motivo per il quale dette norme sono senz'altro applicabili ad un'azione del genere, indipendentemente dal fatto che il contratto di lavoro controverso non sia stato eseguito.

22. Con la *seconda e la terza questione*, il giudice del rinvio chiede se esso possa dichiararsi giurisdizionalmente competente a conoscere dell'azione promossa da BU sulla base della propria legge nazionale – più specificamente all'articolo 4, paragrafo 1, lettera a) e d), dell'ASGG – offrendo essa, vuoi direttamente vuoi indirettamente⁷, ai lavoratori austriaci la facoltà di adire il giudice del loro domicilio in Austria e risultando, sotto tal profilo, più favorevoli a questi ultimi rispetto a quelle del regolamento Bruxelles I bis. Tuttavia, spiegherò nella sezione B infra, i motivi per i quali unicamente le norme sulla competenza giurisdizionale contenute in tale regolamento siano applicabili ad un'azione del genere, ad esclusione di norme nazionali analoghe, e ciò anche qualora le seconde siano più favorevoli ai lavoratori rispetto alle prime.

23. La *quarta questione* riguarda, in sostanza, la norma prevista all'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis. Tale questione è intesa ad acclarare se sia possibile individuare un «luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», ai sensi di tale disposizione, in circostanze nelle quali il lavoratore non abbia effettuato alcuna prestazione di lavoro. Come sottolineato dal giudice del rinvio, la Corte non ha mai dovuto pronunciarsi, finora, sul modo in cui detta disposizione debba essere interpretata in un contesto del genere. Nella sezione C, illustrerò le ragioni per le quali, anche in siffatte circostanze, tale «luogo» è individuabile e corrisponde non al luogo della conclusione del contratto di lavoro né a quello in cui il lavoratore si è tenuto disponibile per l'esecuzione di incarichi di lavoro, come suggerito dal giudice del rinvio, bensì a quello in cui il lavoratore doveva svolgere la propria attività, come previsto nel contratto stesso.

A. Sull'applicabilità del regolamento Bruxelles I bis e, più specificamente, della sezione 5 del suo capo II (prima questione)

24. *In primo luogo*, è pacifico, a mio avviso, che un'azione come quella promossa da BU rientri nell'ambito di applicazione del regolamento Bruxelles I bis, complessivamente considerato. Infatti, tale azione ricade manifestamente nell'ambito di applicazione *ratione materiae* di tale regolamento⁸. Essa ricade parimenti nella sua sfera di applicazione *ratione personae*, poiché le norme sulla competenza ivi

⁷ Per quanto mi consta, l'articolo 4, paragrafo 1, lettera d), dell'ASGG attribuisce la giurisdizione al giudice del domicilio del lavoratore nei casi in cui, secondo la legge applicabile al contratto di lavoro, la retribuzione è trasferibile e dev'essere, pertanto, versata presso tale domicilio da parte del datore di lavoro.

⁸ Ricordo che, anche prima dell'introduzione di norme specifiche in materia di contratti individuali di lavoro nella convenzione di Bruxelles, la Corte aveva dichiarato che le controversie relative a tali contratti rientrano nella «materia civile e commerciale», ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, del regolamento Bruxelles I bis. V. sentenza del 13 novembre 1979, Sanicentral (25/79, EU:C:1979:255, punto 3).

previste si applicano, in linea di principio, quando il convenuto è domiciliato nel territorio di uno Stato membro⁹, e il domicilio della Markt24 è situato in Germania¹⁰. Infine, se l'applicazione di tali norme esige, per definizione, un elemento di estraneità¹¹, ricordo che detta azione è relativa ad una controversia transfrontaliera¹².

25. *In secondo luogo*, è parimenti chiaro, a mio avviso, che questa stessa azione rientra, più specificamente, nell'ambito di applicazione della sezione 5 del capo II del regolamento Bruxelles I bis.

26. A tal riguardo, ricordo che, ai sensi dell'articolo 20, paragrafo 1, di tale regolamento, detta sezione 5 si applica alle azioni giudiziarie «in materia di contratti individuali di lavoro». Due condizioni discendono da tale formulazione della norma: da un lato, deve esistere un «contratto individuale di lavoro» inter partes; dall'altro, l'azione dev'essere relativa a tale «contratto».

27. Per quanto riguarda la *prima condizione*, la Corte ha dichiarato in più occasioni che la nozione di «contratto individuale di lavoro» non rinvia alle categorie previste nel diritto nazionale del giudice adito (cosiddetta «lex fori»), ma deve ricevere una definizione autonoma, al fine di garantire l'applicazione uniforme delle norme sulla competenza giurisdizionale sancite dal regolamento Bruxelles I bis in tutti gli Stati membri¹³.

28. La Corte ha dunque definito, in maniera autonoma, tale «contratto» richiamandosi alla nozione di «rapporto di lavoro». Secondo costante giurisprudenza, la caratteristica essenziale di detto rapporto è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione¹⁴.

29. Ne consegue che un contratto deve essere qualificato come «contratto individuale di lavoro», ai sensi dell'articolo 20, paragrafo 1, del regolamento Bruxelles I bis, allorché esso faccia sorgere gli obblighi corrispondenti a un rapporto di lavoro di tal genere inter partes. Nella specie, è pacifico che il contratto concluso da BU con la Markt24, avuto riguardo alle sue clausole, comportasse siffatti obblighi e deve pertanto essere qualificato come tale¹⁵.

30. Quanto alla *seconda condizione*, essa è manifestamente soddisfatta nella specie, poiché l'azione di BU si fonda sull'inadempimento di obblighi risultanti dal contratto di lavoro controverso¹⁶.

9 V. considerando 13 e articolo 4, paragrafo 1, del regolamento Bruxelles I bis. Cionondimeno, talune disposizioni di tale regolamento si applicano anche qualora il convenuto sia domiciliato in uno Stato terzo. V., segnatamente, articolo 20, paragrafo 2, e articolo 21, paragrafo 2, di detto regolamento.

10 In conformità all'articolo 63, paragrafo 1, del regolamento Bruxelles I bis, ai fini della sua applicazione, una società è domiciliata, segnatamente, nel luogo in cui si trova la sua sede statutaria.

11 V., segnatamente, sentenza del 19 dicembre 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, punto 18 e la giurisprudenza ivi citata).

12 V. supra paragrafo 18.

13 V. sentenza del 10 settembre 2015, Holterman Ferho Exploitatie e a. (C-47/14, EU:C:2015:574, punti da 35 a 37), nonché, per analogia, sentenza dell'11 aprile 2019, Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punto 24).

14 V. sentenza del 10 settembre 2015, Holterman Ferho Exploitatie e a. (C-47/14, EU:C:2015:574, punto 41), nonché, per analogia, sentenza dell'11 aprile 2019, Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punto 25).

15 Non intendo affermare che la qualificazione di un contratto, ai fini dell'articolo 20, paragrafo 1, del regolamento Bruxelles I bis, dipenda unicamente dalle sue clausole. Infatti, qualora tali clausole non corrispondano al modo in cui il rapporto si svolge nella prassi, *la realtà dei fatti prevale* (v. infra paragrafo 61). In particolare, un contratto presentato come un «contratto individuale di lavoro» non riceverà tale qualificazione qualora, di fatto, non esista inter partes alcuna subordinazione, e viceversa [v., per analogia, sentenza dell'11 aprile 2019, Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punto 34)]. Cionondimeno, tale problema non si pone nella specie. Il giudice adito può determinare la qualificazione del contratto controverso – la quale, del resto, non è contestata da nessuno – alla luce delle sue clausole, pur non essendo possibile confermare la natura del rapporto alla luce dei fatti, poiché tale contratto non è stato eseguito.

16 Inoltre, ricordo che è sufficiente, affinché questa seconda condizione sia soddisfatta, che esista un legame sostanziale fra l'azione e il contratto individuale di lavoro di cui trattasi. Ciò si verifica laddove l'azione si riferisca a una controversia sorta in occasione della sua esecuzione, quand'anche essa non sia fondata su un obbligo risultante dal contratto stesso. V. le mie conclusioni nella causa Bosworth et Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, paragrafi da 92 a 98).

31. Il giudice del rinvio si chiede tuttavia se, affinché un'azione ricada nell'ambito di applicazione della sezione 5 del capo II del regolamento Bruxelles I bis, il rapporto di lavoro controverso debba presentare un certo carattere di durata e di stabilità, il che, se del caso, potrebbe escludere l'applicazione di tale sezione segnatamente in una fattispecie, come quella oggetto della presente causa, nella quale il lavoratore non abbia iniziato a lavorare.

32. Al pari della Markt24, del governo ceco e della Commissione, non sono di tale avviso. Infatti, l'applicazione della sezione 5 del capo II del regolamento Bruxelles I bis esige, come già rilevato, che l'azione in questione sia relativa ad un «contratto individuale di lavoro» che vincoli le parti della controversia. Per contro, la questione del momento di conclusione del contratto¹⁷ ovvero se sia stato eseguito in concreto resta irrilevante.

33. Come fatto valere dal governo medesimo, tale soluzione discende dall'oggetto stesso di detta sezione, consistente nel prevedere norme sulla competenza giurisdizionale per le controversie «in materia di contratti individuali di lavoro». È evidente che simili controversie possono sorgere poco dopo la conclusione di un contratto del genere¹⁸, e rispettivamente prima della sua esecuzione¹⁹. Con riguardo a quest'ultimo aspetto, osservo che, molto spesso, l'inadempimento totale o parziale degli obblighi risultanti da un contratto di lavoro è esattamente la causa delle azioni giudiziarie rientranti nell'ambito di applicazione di questa stessa sezione.

34. Del resto, l'interpretazione opposta risulterebbe contraria all'obiettivo di un elevato grado di prevedibilità delle norme sulla competenza, perseguito nel regolamento Bruxelles I bis. Infatti, in linea con tale obiettivo, come sottolineato dalla Commissione, ciascuna parte del contratto deve poter ragionevolmente prevedere, fin dalla conclusione del contratto, quale sia l'autorità giurisdizionale (o le autorità giurisdizionali) dinanzi alla quale (o alle quali) essa potrà promuovere un'azione contro l'altra parte o essere convenuta in giudizio da quest'ultima.

35. Un'interpretazione di tal genere rimetterebbe parimenti in discussione l'obiettivo di tutela del lavoratore sotteso alla sezione 5 del capo II di tale regolamento. A tal riguardo, ricordo che se tale sezione non si applicasse ad una controversia come quella sorta fra BU e la Markt24, questa sarebbe assoggettata alle norme generali previste da tale regolamento, le quali sono, il più delle volte²⁰, meno favorevoli al lavoratore. In particolare, quest'ultimo perderebbe il privilegio di poter essere convenuto dal suo datore di lavoro soltanto davanti all'autorità giurisdizionali del proprio domicilio²¹ e di non potere vedersi opporre una convenzione attributiva di giurisdizione contraria ai suoi interessi²².

17 Preciso cionondimeno che l'applicazione della sezione 5 del capo II del regolamento Bruxelles I bis non esige la conclusione formale di un contratto inter partes, poiché tale sezione si applica parimenti ai rapporti di lavoro di fatto [v., per analogia, sentenza dell'11 aprile 2019, Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punto 27)]. Preciso inoltre che le parti devono essere vincolate da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro di fatto *al momento dei fatti controversi*, essendo irrilevante che l'azione venga proposta, come nella specie, successivamente alla cessazione del contratto o del rapporto.

18 Preciso che non intendo pronunciarmi in questa sede sulla questione se la sezione 5 del capo II del regolamento Bruxelles I bis si applichi alle controversie sorte prima della, o relative alla, conclusione di un contratto di lavoro, come un'azione per discriminazione nelle procedure di assunzione.

19 Una controversia può sorgere ancor prima dell'esecuzione di un contratto di lavoro per numerose ragioni. Ad esempio, un lavoratore potrebbe ammalarsi immediatamente dopo la conclusione del contratto. Se il datore di lavoro dovesse licenziare tale lavoratore prima del suo rientro dal congedo per malattia, potrebbe sorgere una controversia concernente tale licenziamento. Lavoratore e datore di lavoro potrebbero parimenti concludere un contratto di lavoro che preveda una data di entrata in servizio lontana, al fine di consentire al primo di terminare le proprie attività presso una precedente impresa. Qualora il lavoratore dovesse risolvere il contratto ancor prima della sua entrata in servizio, il datore di lavoro potrebbe intendere convenire in giudizio il medesimo.

20 V., per un'analisi comparativa e articolata delle norme sulla competenza figuranti nelle sezioni 1, 2 e 5 del capo II del regolamento Bruxelles I bis, Grušić, U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, 2015, pagg. da 106 a 129.

21 V. articolo 22, paragrafo 1, del regolamento Bruxelles I bis.

22 V. articolo 23 del regolamento Bruxelles I bis.

36. Orbene, il mero fatto che un contratto di lavoro sia stato concluso da poco o non sia stato di fatto eseguito difficilmente giustificerebbe la disapplicazione, con riferimento alle controversie alle quali tale contratto potrebbe dare luogo, delle norme previste in detta sezione. Anche qualora un lavoratore risolva il proprio contratto di lavoro immediatamente dopo averlo concluso, oppure all'inizio della sua esecuzione, egli è meritevole di protezione, e ciò a maggior ragione in quanto una risoluzione di tal genere potrebbe essere imputabile al datore di lavoro. Analogamente, qualora un lavoratore, come nella specie, promuova un'azione nei confronti del proprio datore di lavoro sostenendo che il contratto non sarebbe stato eseguito per colpa del medesimo, non vi è motivo per cui quest'ultimo possa opporgli una convenzione attributiva di giurisdizione contraria ai suoi interessi²³.

37. Alla luce delle suesposte considerazioni, suggerisco alla Corte di rispondere alla prima questione nel senso che un'azione diretta ad ottenere il pagamento della retribuzione pattuita in un contratto di lavoro, promossa da un lavoratore domiciliato in uno Stato membro nei confronti di un datore di lavoro domiciliato in un altro Stato membro, rientra nell'ambito di applicazione del regolamento Bruxelles I bis e, più specificamente, della sezione 5 del suo capo II, anche qualora non sia stata effettuata, di fatto, alcuna prestazione di lavoro da parte del lavoratore in esecuzione del contratto de quo.

B. Sull'esclusione delle norme nazionali sulla competenza (seconda e terza questione)

38. Nel caso in cui la Corte dovesse rispondere alla prima questione, come suggerisco, che un'azione come quella promossa da BU rientra nell'ambito di applicazione del regolamento Bruxelles I bis e, più specificamente, della sezione 5 del suo capo II, il giudice del rinvio, con la seconda e la terza questione, chiede, in sostanza, se tale regolamento osti all'applicazione di norme sulla competenza, previste dalla legge nazionale di detto giudice, che consentono al lavoratore di adire il giudice nella cui circoscrizione egli ha il proprio domicilio o la propria residenza abituale nel corso del rapporto di lavoro, oppure di adire il giudice nella cui circoscrizione debba essere corrisposta la retribuzione.

39. A tal riguardo, è pacifico che, nella specie, le norme previste all'articolo 4, paragrafo 1, lettera a) e d), dell'ASGG – o quantomeno la prima di esse – attribuirebbero la giurisdizione al giudice del rinvio con riguardo all'azione promossa da BU. Ciò premesso, al pari della Markt24, del governo ceco e della Commissione, non ho alcun dubbio quanto al fatto che il regolamento Bruxelles I bis osti all'applicazione di tale normativa nazionale sulla competenza giurisdizionale.

40. Infatti, dal combinato disposto dell'articolo 4, paragrafo 1, e dell'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento Bruxelles I bis risulta che, in relazione alle controversie transfrontaliere in «materia civile e commerciale», le norme sulla competenza giurisdizionale previste in tale regolamento si applicano quando il convenuto è domiciliato in uno Stato membro, mentre le norme nazionali sulla competenza sono rilevanti, in linea di principio, soltanto quando il convenuto è domiciliato in uno Stato terzo²⁴.

41. Inoltre, le norme sulla competenza giurisdizionale dettate dal regolamento Bruxelles I bis, qualora siano applicabili, escludono, puramente e semplicemente, quelle previste dalla legge nazionale del giudice adito. Ciò discende dall'articolo 5, paragrafo 1, di tale regolamento, che precisa che le uniche eccezioni consentite alla norma di principio della competenza delle autorità giurisdizionali dello Stato membro del domicilio del convenuto, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, sono quelle previste alle sezioni da 2 a 7 del capo I di detto regolamento²⁵.

23 Inoltre, subordinare l'applicazione della sezione 5 del capo II del regolamento Bruxelles I bis ad una condizione relativa alla durata e alla stabilità del rapporto di lavoro rischierebbe di escludere da tale sezione le controversie relative ai contratti di lavoro cosiddetti «atipici», come quelli dei lavoratori assunti per un periodo di tempo determinato, ovvero estremamente breve (un evento), sebbene tali lavoratori meritino protezione in modo particolare. V. le mie conclusioni nella causa Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, nota 20).

24 V. parimenti considerando 13 e 14 del regolamento Bruxelles I bis. Cionondimeno, come rilevato supra alla nota 9, talune disposizioni di tale regolamento si applicano anche qualora il convenuto sia domiciliato in uno Stato terzo.

25 V. sentenza del 19 dicembre 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, punti da 20 a 22).

42. Di conseguenza, poiché l'azione promossa da BU nei confronti della Markt24 rientra, come spiegato supra al paragrafo 24, nell'ambito di applicazione del regolamento Bruxelles I bis e, più precisamente, della sezione 5 del suo capo II, il giudice del rinvio non può applicare le norme previste all'articolo 4, paragrafo 1, lettera a), o d), dell'ASGG²⁶, dovendo, al contrario, determinare la propria giurisdizione unicamente alla luce delle disposizioni di tale regolamento.

43. Il fatto che le norme nazionali in questione siano più favorevoli ai lavoratori non rimette in discussione tale interpretazione.

44. A tal riguardo, occorre precisare che le disposizioni della sezione 5 del capo II del regolamento Bruxelles I bis non costituiscono «prescrizioni minime» di tutela dei lavoratori, come quelli istituite da talune direttive di armonizzazione in materia sociale²⁷. Infatti, tale regolamento non procede ad un'armonizzazione minima: esso prevede un regime unificato di norme sulla competenza, al fine di agevolare la libera circolazione delle decisioni in materia civile e commerciale e, in tal modo, il buon funzionamento del mercato interno, nonché di assicurare certezza in merito alla ripartizione delle competenze tra i giudici degli Stati membri e, con ciò, di rafforzare la certezza del diritto²⁸.

45. Gli Stati membri non dispongono dunque della facoltà di sostituire o di aggiungere, alle norme sulla competenza dettate nel regolamento Bruxelles I bis, norme nazionali più favorevoli ai lavoratori. Una facoltà del genere perturberebbe l'unificazione auspicata dal legislatore dell'Unione, come fatto valere dalla Markt24. Essa comprometterebbe parimenti la certezza del diritto, come sottolineato dal governo ceco, poiché sarebbe più difficile per i datori di lavoro prevedere le autorità giurisdizionali dinanzi alle quali possano essere convenuti in giudizio dai lavoratori loro dipendenti²⁹.

46. Alla luce dei suesposti rilievi, suggerisco alla Corte di rispondere alla seconda e alla terza questione nel senso che il regolamento Bruxelles I bis osta all'applicazione di norme sulla competenza, previste dalla legge nazionale del giudice adito, che consentano al lavoratore di adire il giudice nella cui circoscrizione egli ha il proprio domicilio o la propria residenza abituale nel corso del rapporto di lavoro, oppure di adire il giudice nella cui circoscrizione debba essere corrisposta la retribuzione.

C. Sulla determinazione del luogo di lavoro abituale, ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis (quarta questione)

47. Ammesso che la Corte dichiari, in risposta alla prima questione, come qui suggerito, che un'azione come quella promossa da BU nei confronti della Markt24 ricada nella sfera di applicazione del regolamento Bruxelles I bis e, più specificamente, della sezione 5 del suo capo II, il giudice del rinvio dovrà determinare la propria giurisdizione alla luce delle norme previste in detta sezione.

²⁶ Contrariamente a quanto lascia intendere il giudice del rinvio, non ritengo che tale interpretazione consentirebbe ad un datore di lavoro di eludere le norme dell'ASGG limitandosi a prevedere, nel contratto di lavoro che concluda con un lavoratore austriaco, che il luogo di lavoro abituale di quest'ultimo sia situato in un altro Stato membro. Infatti, l'applicazione del regolamento Bruxelles I bis dipende da circostanze oggettive, quali il domicilio del convenuto e il luogo *reale* di lavoro abituale (v. paragrafo 61 infra). Del resto, per quanto riguarda la controversia principale, quest'ultima rivestirebbe carattere transfrontaliero e rientrerebbe pertanto nell'ambito di applicazione di tale regolamento anche nel caso in cui il contratto avesse previsto un luogo di lavoro abituale in Austria, poiché BU e la Markt24 non sono domiciliate nello stesso Stato membro.

²⁷ V., ad esempio, direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9).

²⁸ V. considerando 4 e 6 del regolamento Bruxelles I bis, nonché, in particolare, sentenza del 1° marzo 2005, Owusu (C-281/02, EU:C:2005:120, punti 39 e 43).

²⁹ Del resto, secondo la Corte, la sezione 5 del capo II del regolamento Bruxelles I bis «non possied[e] solo un carattere di specialità, bensì parimenti di esaustività» [v., segnatamente, sentenza del 22 maggio 2008, Glaxosmithkline e Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punto 18)]. Tale affermazione è, a mio avviso, eccessiva, poiché diverse disposizioni di tale regolamento si applicano in materia di contratti individuali di lavoro benché non figurino in tale sezione e quest'ultima non faccia espressamente salva la loro applicazione (v., segnatamente, articolo 26 di detto regolamento). Cionondimeno, questa stessa affermazione evidenzia ancora una volta che il giudice adito non può applicare, per quanto riguarda in particolare le domande che rientrano nell'ambito di applicazione di questa stessa sezione, norme sulla competenza previste nel suo diritto nazionale.

48. In tale contesto, l'articolo 21, paragrafo 1, *lettera a)*, del regolamento Bruxelles I bis prevede, lo ricordo, che un lavoratore possa convenire in giudizio il proprio datore di lavoro davanti alle autorità giurisdizionali dello Stato membro in cui quest'ultimo è domiciliato. Nella specie, è pacifico che la Markt24 abbia il proprio domicilio in Germania. Le autorità giurisdizionali tedesche sono pertanto competenti in forza di tale disposizione.

49. Il giudice del rinvio si interroga, pertanto, sull'interpretazione dell'articolo 21, paragrafo 1, *lettera b)*, di tale regolamento. Al riguardo, ricordo che tale disposizione consente al lavoratore di proporre la propria azione nei confronti del datore di lavoro anche:

- i) davanti all'autorità giurisdizionale del «luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività» o davanti a quella «dell'ultimo luogo in cui o da cui la svolgeva abitualmente» o
- ii) qualora il lavoratore non svolga o non abbia svolto abitualmente la propria attività in un solo paese, davanti all'autorità giurisdizionale del «luogo in cui è o era situata la sede d'attività presso la quale è stato assunto».

50. Il luogo di lavoro abituale costituisce pertanto il criterio principale di competenza nell'ambito di tale disposizione, mentre il luogo della sede di assunzione è un criterio sussidiario. Il primo criterio deve, quindi, essere esaminato in via prioritaria in ogni controversia³⁰.

51. Secondo costante giurisprudenza della Corte, il luogo di lavoro abituale, ai sensi di detto articolo 21, paragrafo 1, *lettera b)*, i), deve essere determinato non facendo riferimento alla legge applicabile al contratto di lavoro in questione (cosiddetta «lex contractus»), bensì sulla base di criteri autonomi definiti dalla Corte alla luce del sistema e degli obiettivi del regolamento Bruxelles I bis, e ciò, di nuovo, al fine di garantire l'applicazione uniforme, in tutti gli Stati membri, delle norme sulla competenza da esso previste³¹.

52. Conformemente a detta giurisprudenza, tale luogo corrisponde a quello «in cui il lavoratore esercita di fatto le attività convenute con il datore di lavoro»³². L'individuazione di detto luogo è dunque essenzialmente una questione di fatto. Spetta alle autorità giurisdizionali nazionali determinare questo stesso luogo alla luce delle circostanze di ciascuna causa sottoposto al loro esame, nel rispetto dei criteri definiti dalla Corte.

53. A tal riguardo, ricordo che la peculiarità del procedimento principale consiste proprio nel fatto che, sebbene fosse previsto, nel contratto di lavoro controverso, che BU avrebbe effettuato prestazioni di lavoro a Monaco di Baviera, ella non ha svolto, di fatto, alcuna attività per la Markt24.

54. In circostanze del genere, l'applicazione del punto i) dell'articolo 21, paragrafo 1, *lettera b)*, del regolamento Bruxelles I bis potrebbe sembrare esclusa, prima facie, a vantaggio di quella del punto ii), di tale disposizione. Infatti, tanto la *lettera* del primo punto quanto la giurisprudenza della Corte richiamata *supra* al paragrafo 52 presuppongono, prima facie, lo svolgimento effettivo di prestazioni da parte del lavoratore.

55. Cionondimeno, al pari della Commissione, ritengo che tale interpretazione sarebbe inutilmente restrittiva e contraria alla finalità di detta disposizione.

³⁰ A tal riguardo, preciso che, a mio avviso, l'ipotesi particolare dell'«ultimo luogo in cui [il lavoratore] svolgeva abitualmente [la sua attività]», ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, *lettera b)*, i), del regolamento Bruxelles I bis non è rilevante nella specie.

³¹ V., segnatamente, sentenza del 14 settembre 2017, Nogueira e a. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, punti 47 e 48 e la giurisprudenza ivi citata).

³² V., segnatamente, sentenza del 10 aprile 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, punto 19 e la giurisprudenza ivi citata).

56. Infatti, come illustrato dalla Corte nella propria giurisprudenza, il criterio del luogo di lavoro abituale designa il giudice che è, di regola, il più vicino al contratto di lavoro e alle controversie che lo riguardano³³. Si ritiene, inoltre, che tale criterio offra una protezione adeguata al lavoratore in quanto, nella maggior parte dei casi, questo è il luogo nel quale il lavoratore stesso può, con minor spesa, promuovere un'azione contro il proprio datore di lavoro³⁴. Per contro, il criterio del luogo della sede di assunzione non sempre designa un giudice che presenta un nesso altrettanto stretto con il contratto – poiché tale sede può presentare un carattere fortuito – e non offre la stessa protezione al lavoratore, dal momento che il datore di lavoro ha generalmente il pieno controllo della definizione del luogo di assunzione³⁵. Pertanto, conformemente a tale giurisprudenza, il primo criterio dev'essere interpretato in senso ampio ed è sostituito dal secondo soltanto nei casi (eccezionali) in cui il giudice adito non sia in condizione di individuare il luogo di lavoro³⁶.

57. Orbene, al pari del governo ceco, ritengo che, in un procedimento come quello principale, benché non sia stata eseguita alcuna prestazione, di fatto, da parte del lavoratore, sia possibile determinare un luogo di lavoro abituale, ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis, sulla base del contratto concluso dalle parti. Soprattutto, non vedo motivo per privare i lavoratori, in tutte le situazioni in cui, per una ragione qualunque, il loro contratto di lavoro non sia stato eseguito, o non lo sia ancora stato, di un'opzione di competenza reputata favorevole ai loro interessi. Di conseguenza, il criterio del luogo della sede di assunzione, come previsto al paragrafo 1, lettera b), ii), di tale articolo, non è applicabile, a mio avviso, nel caso di specie³⁷.

58. Quanto all'individuazione del luogo di lavoro abituale, condivido il parere unanime della Markt24, del governo ceco e della Commissione, secondo il quale, in tutte le situazioni in cui sorga una controversia fra un lavoratore e un datore di lavoro sebbene il contratto di lavoro non sia stato eseguito, o non lo sia ancora stato, detto luogo corrisponde a quello *in cui il lavoratore deve o doveva svolgere la propria attività*, quale pattuito, in linea di principio, nel contratto stesso³⁸. Nella specie, ritengo pertanto che l'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis fondi la competenza non del giudice del rinvio, bensì dei giudici della città di Monaco di Baviera, ove è situato il luogo di lavoro convenuto dalle parti nel procedimento principale nel loro contratto.

59. Illustrerò, nella sottosezione 1, la fondatezza di tale interpretazione, per poi respingere, nella sottosezione 2, le soluzioni alternative menzionate dal giudice del rinvio.

33 Infatti, il giudice del luogo in cui deve essere adempiuto l'obbligo di svolgere il lavoro è il più idoneo ad esaminare le domande relative ad un contratto di lavoro. V., in particolare, sentenza del 14 settembre 2017, Nogueira e a. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, punto 58 e la giurisprudenza ivi citata).

34 V., in particolare, sentenza del 14 settembre 2017, Nogueira e a. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, punto 58 e la giurisprudenza ivi citata).

35 V., in tal senso, sentenza del 15 febbraio 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, punti 13 e 14). V. parimenti, per analogia, sentenza del 15 marzo 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punto 43), e conclusioni dell'avvocato generale Wahl nella causa Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:241, nota 27).

36 V., segnatamente, sentenza del 14 settembre 2017, Nogueira e a. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, punto 57). V. parimenti, per analogia, sentenza del 15 marzo 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punto 43).

37 Cionondimeno, il foro del luogo della sede di assunzione, come previsto all'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), ii), del regolamento Bruxelles I bis, coincide, in linea di principio, con quello designato all'articolo 7, punto 5, di tale regolamento. Nella prassi, il foro di tale luogo, grazie a quest'ultima norma, è dunque *generalmente a disposizione* del lavoratore (v. infra paragrafi da 85 a 92).

38 In altre parole, qualora un contratto di lavoro non sia stato eseguito, il luogo rilevante è quello in cui il lavoratore *avrebbe dovuto svolgere la sua attività* ai sensi di tale contratto. Nel caso in cui nel contratto di lavoro siano stati convenuti più luoghi di lavoro, si applicano mutatis mutandis la giurisprudenza secondo la quale occorre determinare un luogo di lavoro principale e i criteri elaborati dalla Corte a tal fine. Potrebbe in tal caso essere necessario determinare un luogo «da cui» il lavoratore doveva (o avrebbe dovuto) svolgere la propria attività. Tale ipotesi non è tuttavia in discussione nella specie (v. infra, paragrafo 73).

1. Fondatezza dell'interpretazione proposta

60. *In primo luogo*, pur se l'individuazione del luogo di lavoro abituale è essenzialmente una questione di fatto, come rilevato supra al paragrafo 52, ciò non significa che l'intenzione delle parti del contratto di lavoro per quanto riguarda tale luogo sia irrilevante. Occorre, al contrario, prendere in considerazione il modo in cui esse hanno previsto l'esecuzione del loro contratto³⁹. La Corte ha peraltro già tenuto conto di tale intenzione nella propria giurisprudenza⁴⁰.

61. Preciso che non si tratta di consentire al datore di lavoro di determinare artificialmente l'autorità giurisdizionale competente tramite la previsione di un luogo di lavoro fittizio nel contratto di lavoro. Infatti, *da un lato*, il luogo di lavoro previsto nel contratto è rilevante soltanto a condizione che rifletta la reale intenzione delle parti. Il lavoratore, laddove dimostri, sulla base di elementi oggettivi, di dover in realtà svolgere le proprie attività in un altro luogo, tale elemento risulterà prevalente⁴¹. *Dall'altro*, è vero che, in tutte le situazioni nelle quali un contratto di lavoro sia stato eseguito, il modo in cui lo sia stato è decisivo. In caso di divergenza fra il luogo di lavoro pattuito in tale contratto e quello in cui, di fatto, il lavoratore svolge le proprie attività, la realtà dei fatti prevale, e ciò al fine di impedire qualsivoglia manipolazione della giurisdizione da parte del datore di lavoro, in conformità all'obiettivo di protezione del lavoratore sotteso all'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis⁴². Cionondimeno, qualora non sia stata data esecuzione al contratto di lavoro, l'intenzione espressa dalle parti nel contratto è, in linea di principio, l'unico elemento che consente effettivamente di stabilire un luogo di lavoro abituale ai fini di tale disposizione. In definitiva, le clausole del contratto sono determinanti, allorché l'assenza di sua esecuzione, oppure la durata estremamente breve dell'esecuzione stessa impedisca di individuare tale luogo alla luce dell'effettivo svolgimento del rapporto di lavoro.

62. Ciò mi induce a ritenere che, *in secondo luogo*, tale interpretazione è, a mio avviso, conforme a detto obiettivo di protezione del lavoratore. In particolare, la logica, richiamata supra al paragrafo 56, secondo la quale è presso il luogo di lavoro abituale che il lavoratore può, di norma, promuovere un'azione con minor spesa contro il proprio datore di lavoro, è valida anche qualora il contratto di lavoro controverso, di fatto, non sia stato eseguito, o non lo sia ancora stato.

63. *In terzo luogo*, detta interpretazione garantisce, a mio avviso, un elevato grado di prevedibilità delle norme sulla competenza, come fatto valere dal governo ceco. Infatti, il luogo di lavoro previsto dalle parti è, in linea di principio, agevolmente individuabile sulla base del contratto di lavoro. Il lavoratore può pertanto determinare facilmente l'autorità giurisdizionale dinanzi alla quale potrà promuovere

39 V., in tal senso, sentenza del 15 febbraio 1989, *Six Constructions* (32/88, EU:C:1989:68, punto 20), e, per analogia, conclusioni dell'avvocato generale Trstenjak nella causa *Koelzsch* (C-29/10, EU:C:2010:789, paragrafo 91).

40 La Corte ha dichiarato, segnatamente, che, qualora un lavoratore abbia svolto il suo lavoro per un certo lasso di tempo in un luogo determinato, e abbia poi esercitato la sua attività in un luogo differente, quest'ultimo luogo è determinante allorché «secondo la chiara volontà delle parti, [esso] è destinato a diventare un nuovo luogo di lavoro abituale» [sentenza del 27 febbraio 2002, *Weber* (C-37/00, EU:C:2002:122, punto 54)].

41 Preciso che, nella specie, BU non contesta il fatto che avrebbe dovuto lavorare a Monaco di Baviera.

42 V., in tal senso, sentenza del 14 settembre 2017, *Nogueira e a.* (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, punto 62). V. parimenti, per analogia, sentenza del 4 ottobre 2012, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe* (C-115/11, EU:C:2012:606, punti da 41 a 46), e del 15 dicembre 2011, *Voogsgaard* (C-384/10, EU:C:2011:842, punto 62). V. altresì supra, nota 15.

un'eventuale azione, e il datore di lavoro prevedere l'autorità giurisdizionale dinanzi alla quale potrà essere convenuto in giudizio, e ciò fin dalla conclusione di tale contratto⁴³. Inoltre, tale soluzione appare valida per tutte le situazioni nelle quali un contratto di lavoro non sia stato eseguito per una ragione qualunque⁴⁴, il che contribuisce parimenti a garantire la certezza del diritto⁴⁵.

64. *In quarto luogo*, questa stessa interpretazione risulta conforme al principio di prossimità sotteso all'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis, menzionato supra al paragrafo 56. Infatti, la prossimità è concepita con riferimento al rapporto giuridico istituito da tale contratto e alle questioni che esso è idoneo a generare. In tale ottica, il giudice del luogo di lavoro abituale, come previsto dalle parti del contratto di lavoro, è prossimo alle controversie relative a tale contratto, anche qualora quest'ultimo non sia stato eseguito, o non lo sia ancora stato.

65. *Inoltre*, un argomento storico avvalorava l'interpretazione qui suggerita. A tal riguardo, occorre ricordare che le norme sulla competenza giurisdizionale applicabili alle controversie relative ai contratti di lavoro erano collegate inizialmente all'articolo 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles. In particolare, tale disposizione, nel testo modificato risultante dalla convenzione di San Sebastian⁴⁶, sanciva la competenza del giudice del «luogo in cui l'obbligazione dedotta in giudizio è stata o deve essere eseguita» e precisava che «in materia di contratto individuale di lavoro, il luogo è quello in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività». Pertanto, era sufficiente leggere congiuntamente questi due incisi per concludere, sembra ombra di dubbio, che, in materia di contratto di lavoro, la giurisdizione era devoluta al giudice giurisdizionale del luogo in cui la prestazione di lavoro è stata o deve essere eseguita⁴⁷. Orbene, nulla indica che, spostando le norme sulla competenza giurisdizionale in materia di contratto in una sezione autonoma, il legislatore dell'Unione abbia inteso ritornare sui propri passi⁴⁸.

2. Rigetto delle soluzioni alternative

66. Il giudice del rinvio prende in considerazione, nei singoli capi della quarta questione pregiudiziale, due soluzioni alternative a quella suggerita nelle presenti conclusioni. In sostanza, il giudice a quo si chiede se, in una situazione in cui non sia stata svolta alcuna prestazione di lavoro, di fatto, in esecuzione del contratto di lavoro controverso, non avendo il datore di lavoro assegnato al lavoratore i compiti convenuti, sia possibile attribuire la competenza giurisdizionale, ex articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis, (1) al giudice del luogo in cui il lavoratore sia rimasto disponibile per l'esecuzione di incarichi di lavoro oppure (2), al giudice del luogo in cui abbiano avuto luogo le trattative e la conclusione del contratto di lavoro.

43 V., a tal riguardo, paragrafo 34 supra. Per analogia, nel settore dei conflitti di legge, la legge applicabile ad un contratto deve, per quanto possibile, poter essere determinata ab initio, nel medesimo interesse della certezza del diritto. La soluzione proposta, trasposta all'articolo 8, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (GU 2008, L 177, pag. 6; in prosieguo: il «regolamento Roma I»), consente parimenti tale risultato.

44 V., per diversi esempi, nota 19 supra.

45 Infatti, anche se la determinazione del luogo abituale di lavoro è essenzialmente una questione di fatto, idonea a variare da una causa all'altra, la giurisprudenza della Corte deve consentire una certa generalizzazione delle soluzioni, pena ricadere in un approccio meramente casistico che sopprime qualsivoglia prevedibilità per le parti processuali. La giurisprudenza resa dalla Corte finora consente, peraltro, siffatte generalizzazioni. Mi riferisco, ad esempio, alla presunzione secondo la quale, qualora un lavoratore svolga il suo lavoro in più Stati membri, ma disponga di un ufficio a partire dal quale egli organizza la propria attività, si ritiene che il luogo in cui tale ufficio è situato corrisponda, salvo prova contraria, a quello in cui lo stesso svolge abitualmente la propria attività per il datore di lavoro (v. infra, paragrafo 72).

46 Convenzione del 26 maggio 1989, relativa all'adesione del Regno di Spagna e della Repubblica portoghese alla Convenzione di Bruxelles (GU 1989, L 285, pag. 1).

47 Peraltro, quando le norme in materia di contratti individuali di lavoro facevano ancora parte integrante dell'articolo 5, punto 1, della convenzione di Bruxelles, la Corte faceva espressamente riferimento al luogo in cui l'attività lavorativa è stata o deve essere eseguita. V. sentenze del 15 gennaio 1987, Shenavai (266/85, EU:C:1987:11, punto 16); del 15 febbraio 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, punti 14, 19 e 22); del 13 luglio 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, punto 17); del 9 gennaio 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, punto 16), nonché del 10 aprile 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, punto 17).

48 Del resto, detta soluzione continua ad essere prevista espressamente, per la generalità dei contratti, all'articolo 7, punto 1, del regolamento Bruxelles I bis.

67. Nella specie, entrambe le soluzioni si risolverebbero nell'attribuire la giurisdizione al giudice del rinvio, poiché i due luoghi menzionati al paragrafo precedente si trovano nella sua circoscrizione: da un lato, è presso il suo domicilio, a Salisburgo, che BU è rimasta disponibile per l'esecuzione di incarichi di lavoro; dall'altro, le trattative e la conclusione del contratto di lavoro controverso hanno avuto luogo in tale città.

68. Tuttavia, al pari della Markt24, del governo ceco e della Commissione, ho serie riserve nei confronti di tali soluzioni alternative. A mio avviso, esse si discosterebbero sensibilmente dal criterio di competenza previsto all'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis e dalla natura dell'esame richiesto dall'individuazione di un luogo di lavoro abituale. Infatti, occorre far riferimento, a tal riguardo, non ad una qualsivoglia circostanza della controversia, bensì, per definizione, a quelle relative alla prestazione di lavoro de qua.

69. Più specificamente, per quanto riguarda la *prima soluzione* suggerita dal giudice del rinvio, ritengo che il luogo in cui il lavoratore sia rimasto disponibile per l'esecuzione di incarichi di lavoro sia irrilevante ai fini di detto articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i).

70. Infatti, *da un lato*, non può trattarsi del «luogo in cui (...) il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», ai sensi di tale disposizione. Anche accogliendo un'accezione particolarmente ampia di ciò che costituisce una prestazione di «lavoro», il mero fatto di attendere l'assegnazione delle mansioni convenute non può essere considerato tale⁴⁹. Del resto, la causa in esame si basa, lo ricordo, sulla premessa secondo cui non è stata fornita alcuna prestazione in esecuzione del contratto.

71. *Dall'altro*, nella specie, non si può considerare il domicilio di BU, ove ella è rimasta disponibile per l'esecuzione di incarichi di lavoro, il «luogo (...) da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis, per il fatto, ad esempio, che BU sarebbe dovuta partire dal proprio domicilio per svolgere la propria attività a Monaco di Baviera e vi sarebbe ritornata una volta eseguiti i suoi compiti.

72. A tal riguardo, preciso che tale inciso, aggiunto nel regolamento Bruxelles I bis dal legislatore dell'Unione⁵⁰, è inteso a codificare la giurisprudenza costante della Corte secondo la quale, qualora l'attività di un lavoratore sia localizzata in diversi luoghi – come avviene nel caso dei lavoratori itineranti, del personale di volo o stradale, ecc. –, al fine di determinare il suo luogo di lavoro abituale, in caso di impossibilità di localizzare un luogo «nel quale» il lavoro in questione venga principalmente

⁴⁹ A tal riguardo, preciso che il procedimento principale non ha ad oggetto a priori una *reperibilità*, ai sensi del diritto del lavoro, vale a dire un periodo durante il quale il lavoratore, senza essere a disposizione permanente ed immediata del suo datore di lavoro, ha cionondimeno l'obbligo di essere fisicamente presente presso il proprio domicilio o nei paraggi dello stesso, di rispondere in qualsiasi momento alle eventuali convocazioni del datore di lavoro e, se del caso, di recarsi sul proprio luogo di lavoro o partecipare ad un intervento con breve preavviso per effettuare una prestazione [v., segnatamente, sentenza del 21 febbraio 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punto 61)]. Infatti, la decisione di rinvio non contiene alcun elemento idoneo a lasciar intendere che obblighi di tal genere gravassero su BU per effetto del contratto di lavoro controverso. Sebbene tale decisione menzioni che BU è rimasta raggiungibile telefonicamente e si è tenuta disponibile a lavorare al suo domicilio (v. supra, paragrafo 11), ciò significa unicamente, a mio avviso, che essa è rimasta generalmente disponibile a svolgere il lavoro convenuto, non che essa era obbligata ad essere fisicamente presente presso il proprio domicilio, a rispondere alle convocazioni del suo datore di lavoro in qualsiasi momento e a tenersi pronta a partire rapidamente per Monaco di Baviera per eseguire un eventuale servizio urgente di pulizia. In ogni caso, anche nell'ipotesi di una reperibilità, a mio avviso, il domicilio di un lavoratore non può essere considerato il suo luogo di lavoro abituale, ai fini dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis, per il solo motivo che egli attende di essere ivi contattato dal proprio datore di lavoro per recarsi sul proprio luogo di lavoro o partecipare ad un intervento.

⁵⁰ Infatti, l'articolo 19, paragrafo 2, lettera a), del regolamento Bruxelles I faceva riferimento unicamente al «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività».

svolto, occorre fare riferimento a quello «da cui» tale lavoratore adempie di fatto alla parte sostanziale dei propri obblighi nei confronti del suo datore di lavoro⁵¹. In altri termini, in un'ipotesi del genere, il giudice adito deve cercare di individuare una «base» a partire dalla quale il lavoratore organizza la propria attività, base che, in taluni casi, coincide con il suo domicilio⁵².

73. Orbene, tale giurisprudenza non è trasponibile ad un procedimento come quello principale. Non siamo in presenza, nella specie, di un lavoro plurilocalizzato. Al contrario, le prestazioni convenute dovevano essere effettuate in un luogo unico. Il domicilio di BU non costituiva una «base» a partire dalla quale ella doveva organizzare le sue attività per il proprio datore di lavoro.

74. Inoltre, accogliendo un'interpretazione del «luogo (...) da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», come quella evocata supra al paragrafo 71, porterebbe a sostenere che qualsiasi lavoratore frontaliero che abiti in uno Stato membro A e si rechi ogni mattina in uno Stato membro B per svolgere, in un luogo abituale, la propria attività professionale prima di rientrare, la sera, nello Stato membro A, avrebbe l'opzione di adire il giudice del proprio domicilio, sebbene il lavoratore medesimo adempia di fatto alla parte essenziale dei propri obblighi nei confronti del proprio datore di lavoro nello Stato membro B. Un risultato del genere risulterebbe contrario alla logica stessa dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis.

75. *Del resto*, l'interpretazione di tale disposizione consistente, in una situazione come quella di cui al procedimento principale, nell'attribuire la competenza giurisdizionale al giudice del luogo in cui il lavoratore sia rimasto disponibile per l'esecuzione di incarichi di lavoro, sarebbe incompatibile con l'obiettivo di un elevato grado di prevedibilità delle norme sulla competenza. Infatti, essa costituirebbe una risposta eminentemente casistica, fondata su un'interpretazione quantomeno creativa e, per questo motivo, inattesa del criterio del luogo di lavoro abituale, la quale non consente, inoltre, alcuna generalizzazione per altre situazioni nelle quali un contratto di lavoro non sia stato eseguito.

76. Neanche l'obiettivo di protezione dei lavoratori autorizzerebbe tale soluzione. A tal riguardo, è pacifico che una soluzione di tal genere sarebbe particolarmente favorevole ai medesimi, in quanto equivarrebbe ad offrire loro un forum actoris. Cionondimeno, l'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), del regolamento Bruxelles I bis non offre una massima protezione ai lavoratori. Il legislatore dell'Unione non ha segnatamente previsto la possibilità, per gli stessi, di adire, in quanto lavoratori, i giudici del loro domicilio⁵³, sebbene lo abbia fatto per i consumatori⁵⁴. Allo stato attuale di tale regolamento, il giudice del domicilio del lavoratore può essere giurisdizionalmente competente, ai sensi del punto i)

51 V., segnatamente, sentenza del 14 settembre 2017, Nogueira e a. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, punto 58 e la giurisprudenza ivi citata).

52 Il luogo in cui è situato il domicilio del lavoratore può parimenti costituire, in determinate circostanze, un *indizio* dell'ubicazione del suo luogo principale di lavoro, poiché la maggior parte dei lavoratori esercita la propria attività professionale nei pressi del proprio domicilio. Lo Stato membro nel quale il lavoratore è stato iscritto presso un organismo previdenziale può parimenti costituire un siffatto indizio [v. conclusioni dell'avvocato generale Jacobs nella causa Mulox IBC (C-125/92, non pubblicate, EU:C:1993:217, paragrafo 35)]. Cionondimeno, per quanto, nella specie, BU sia stata registrata presso l'ente di previdenza sociale austriaco (v. supra, paragrafo 11), tale circostanza non può prevalere sul fatto che il lavoro non dovesse essere svolto in Austria, e che non lo sia stato neanche in concreto.

53 E ciò anche qualora l'azione promossa dal lavoratore verta, come nel caso di specie, su obblighi retributivi che, in conformità alla lex contractus, devono eventualmente essere adempiuti presso il suo domicilio. Infatti, l'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis fonda la competenza dell'autorità giurisdizionale del luogo abituale di lavoro *qualunque sia l'obbligazione risultante dal contratto di lavoro in questione*.

54 V. articolo 18, paragrafo 1, del regolamento Bruxelles I bis.

di tale disposizione, unicamente qualora tale domicilio coincida effettivamente con il suo luogo di lavoro abituale⁵⁵. Non si può aggirare il problema snaturando quest'ultimo criterio. Infatti, non è possibile discostarsi dai termini chiari di detta disposizione, quand'anche ciò andasse nel senso di tale obiettivo di protezione⁵⁶.

77. Per quanto riguarda la *seconda soluzione* suggerita dal giudice del rinvio, mi limiterò ad osservare che il luogo in cui si è svolta la fase precontrattuale ed in cui è stato concluso il contratto di lavoro non costituisce, neanche in tal caso, il criterio di competenza scelto dal legislatore dell'Unione all'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis⁵⁷. Inoltre, al fine di determinare il luogo abituale di lavoro, conformemente a tale disposizione, occorre far riferimento, come rilevato supra al paragrafo 68, alle circostanze relative alle prestazioni di lavoro, restando escluse quelle che accompagnano le trattative e la conclusione del contratto di lavoro⁵⁸.

78. Prima di concludere tale sezione occorre esaminare un'*ultima obiezione*, relativa al principio di prossimità. Come ho indicato più volte nelle presenti conclusioni, tale principio è alla base del criterio del luogo di lavoro abituale. Si ritiene, infatti che il giudice di tale luogo, sia il più prossimo alle controversie relative al contratto di lavoro. Cionondimeno, le circostanze concrete del procedimento principale, considerate nel loro complesso, sembrano indicare un altro luogo: BU è domiciliata a Salisburgo; ella è stata avvicinata, in tale città, da un uomo che agiva manifestamente in nome e per conto della Markt24; tale società aveva forse un ufficio in tale città; ivi hanno avuto luogo le trattative e ivi è stato concluso il contratto; BU è stata iscritta al regime previdenziale austriaco. Si pone pertanto la questione se non occorra dunque riconoscere la giurisdizione del giudice del rinvio per il fatto che, alla luce di tutte queste circostanze, questi è il più prossimo alla controversia.

79. La risposta è chiaramente negativa. Il criterio del luogo abituale di lavoro, quale previsto all'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis, traduce una ponderazione, effettuata in maniera astratta dal legislatore dell'Unione, fra i requisiti di prevedibilità, di prossimità e di protezione dei lavoratori. In tale contesto, la competenza spetta al giudice del luogo di lavoro abituale in quanto quest'ultimo è, di norma, il più vicino alle controversie in materia di contratti individuali di lavoro. Per contro, non occorre verificare se ciò avvenga in concreto in ciascuna causa. Un giudice diverso da quello del luogo di lavoro abituale non può pertanto dichiararsi giurisdizionalmente competente in forza di tale disposizione in base al rilievo di essere, alla luce di tutte le circostanze sottoposte al suo esame, più vicino alla controversia in questione⁵⁹.

80. Una lettura comparata di detta disposizione e dell'articolo 8 del regolamento Roma I conferma tale interpretazione.

55 Inoltre, osservo che il criterio del luogo di lavoro abituale consente già ai lavoratori, in un buon numero di casi, di adire il giudice del loro domicilio, poiché la maggior parte dei lavoratori esercita la propria attività professionale nei pressi ovvero presso il domicilio medesimo. Nelle circostanze del procedimento principale, l'inconveniente rappresentato per BU dal fatto di dover adire, ex articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis, il giudice tedesco, risulterebbe semplicemente dal fatto che, concludendo il contratto di lavoro controverso, essa si è impegnata a lavorare in un altro Stato membro. Pertanto, tale disposizione non avrebbe in alcun caso conferito a BU la facoltà di proporre una domanda relativa a contratto di lavoro in Austria, e il mero fatto che il contratto non sia stato eseguito non giustifica lo snaturamento del criterio di competenza da essa previsto.

56 V. le mie conclusioni nella causa Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, paragrafo 100).

57 V., per analogia, sentenza del 15 dicembre 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punto 55).

58 Per contro, queste ultime circostanze sono rilevanti ai fini dell'applicazione dell'articolo 7, punto 5, e dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), ii), del regolamento Bruxelles I bis, come preciserò infra, al paragrafo 90.

59 Analogamente, il giudice designato da tale disposizione non può negare la propria giurisdizione in base al rilievo che un altro giudice si troverebbe in una posizione migliore per conoscere della controversia alla luce di tutte le circostanze del caso di specie [v., per analogia, sentenza del 29 giugno 1994, Custom Made Commercial (C-288/92, EU:C:1994:268, punto 21)].

81. Infatti, mentre tale articolo 8 prevede, ai paragrafi 2 e 3, al fine di determinare la legge applicabile ad un contratto di lavoro, criteri analoghi a quelli di cui all'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), del regolamento Bruxelles I bis⁶⁰, il successivo paragrafo 4 contiene una «clausola d'eccezione» che non ha equivalenti in detto articolo 21. Detto paragrafo 4 prevede, a tal riguardo, che «[s]e dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quello indicato ai paragrafi 2 o 3, si applica la legge di tale diverso paese». Tale «clausola d'eccezione» consente pertanto al giudice di applicare, al contratto di lavoro del quale è investito, una legge diversa da quella del paese nel quale il lavoratore svolge abitualmente la propria attività allorché, alla luce di tutte le circostanze – quali la nazionalità delle parti, il luogo di assunzione, il luogo del pagamento della retribuzione, quello di iscrizione al regime previdenziale, ecc. –, quest'altra legge risulti più prossima a tale contratto⁶¹.

82. Orbene, se l'articolo 21 del regolamento Bruxelles I bis e l'articolo 8 del regolamento Roma I devono essere interpretati in modo coerente⁶², ciò vale solo nella misura in cui le loro disposizioni siano equivalenti. Non è dunque possibile inserire nel primo articolo, in via esegetica, una simile «clausola d'eccezione» in base al rilievo che il secondo ne prevede una⁶³. Di nuovo, non si può aggirare il problema, in una causa come quella in oggetto, determinando il luogo di lavoro abituale, come previsto a detto articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), alla luce di circostanze – domicilio del lavoratore, luogo di conclusione del contratto, ecc. – che non presentano, di per sé, un rapporto con le prestazioni di lavoro in questione. Un'interpretazione del genere snaturerebbe tale criterio di competenza, come rilevato supra al paragrafo 68, e, inoltre, sarebbe idoneo a creare incoerenze con il regolamento Roma I, poiché perturberebbe il funzionamento del sistema di criteri principio/clausola d'eccezione istituito da tale regolamento ai paragrafi da 2 a 4 del suo articolo 8.

83. Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, suggerisco alla Corte di rispondere alla quarta questione nel senso che, qualora un lavoratore e un datore di lavoro abbiano concluso un contratto di lavoro senza che, per una qualsivoglia ragione, sia stata svolta, di fatto, alcuna prestazione lavorativa dal lavoratore medesimo, in esecuzione del contratto, il «luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis, corrisponde, in linea di principio, al luogo di lavoro convenuto nel contratto stesso.

⁶⁰ Più precisamente, l'articolo 8 del regolamento Roma I dispone quanto segue, ai suoi paragrafi da 1 a 3: «1. Un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti conformemente all'articolo 3. Tuttavia, tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile a norma dei paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo. – 2. Nella misura in cui la legge applicabile al contratto individuale di lavoro non sia stata scelta dalle parti, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro. Il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo. 3. – Qualora la legge applicabile non possa essere determinata a norma del paragrafo 2, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore».

⁶¹ In altre parole, mentre l'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis prevede una *norma rigida* sulla competenza, l'articolo 8, paragrafo 2, del regolamento Roma I fissa una *presunzione relativa* con riferimento alla legge applicabile.

⁶² V- sentenza del 14 settembre 2017, Nogueira e a. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, punti 55 e 56).

⁶³ A tal riguardo, nutro dubbi sul ragionamento svolto dalla Corte al punto 73 della sentenza del 14 settembre 2017, Nogueira e a. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688). Infatti, dopo aver ricordato, correttamente, che, in materia di trasporto aereo, il «luogo a partire dal quale» il personale di volo svolge abitualmente la propria attività coincide, in linea di principio, con la sua «base di servizio», ossia l'aeroporto dal quale esso inizia e conclude la propria attività lavorativa, la Corte ha dichiarato, nello stesso punto, che la giurisdizione non dovrebbe spettare al giudice di tale luogo «nell'ipotesi in cui, tenuto conto degli elementi di fatto di ciascun caso di specie, domande, come quelle in esame nei procedimenti principali, presentassero nessi più stretti con un luogo diverso», facendo segnatamente riferimento, «per analogia», alla sentenza del 12 settembre 2013, Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:551, punto 38). Orbene, quest'ultima sentenza verteva sulla questione della legge applicabile ad un contratto di lavoro e sulla possibilità per il giudice di avvalersi della «clausola d'eccezione» descritta supra [nel testo anteriore risultante dall'articolo 6, paragrafo 2, ultimo comma, della convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980 (GU 1980, L 266, pag. 1)]. A mio avviso, detto punto 73 può essere inteso soltanto nel senso che esso indica che è possibile che la *prestazione di lavoro in sé* sia più strettamente collegata ad un luogo diverso da quello della «base di servizio» (ad esempio, in quanto il lavoratore avrebbe avuto un'altra base più importante in un altro Stato membro, ecc.) e, pertanto, si trovi ivi il luogo in cui viene svolta principalmente l'attività lavorativa. La possibilità di prendere in considerazione la totalità delle circostanze di fatto del caso di specie, comprese quelle che non presentano alcun rapporto con l'esecuzione di tale prestazione, al fine di determinare l'autorità giurisdizionale più vicina alla controversia, sarebbe esclusa.

84. Ciò premesso, poiché il luogo in cui BU doveva svolgere il proprio lavoro, conformemente al contratto di lavoro controverso, non si trova nella circoscrizione del giudice del rinvio, e benché quest'ultimo non abbia sollevato questioni al riguardo, mi sembra opportuno, al fine di fornire al medesimo una risposta utile, illustrare, infra nella sezione D, i motivi per i quali detto giudice può essere giurisdizionalmente competente ai sensi dell'articolo 7, punto 5, del regolamento Bruxelles I bis.

D. Sull'eventuale applicazione dell'articolo 7, punto 5, del regolamento Bruxelles I bis

85. Occorre ricordare che l'articolo 20, paragrafo 1, del regolamento Bruxelles I bis fa espressamente salva, in relazione alle domande «in materia di contratti individuali di lavoro», l'applicazione dell'articolo 7, punto 5, di tale regolamento.

86. Detto articolo 7, punto 5, offre un'opzione di competenza ad ogni attore, consentendogli di promuovere l'azione, «qualora si tratti di controversia concernente l'esercizio di una succursale, di un'agenzia o di qualsiasi altra sede d'attività, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui essa è situata».

87. Da tale testo emergono due condizioni: da un lato, deve esistere una «succursale», un'«agenzia» o «qualsiasi altra sede d'attività» del convenuto nella circoscrizione del giudice adito; dall'altro, deve trattarsi di una domanda «concernente l'esercizio» di tale ente.

88. Per quanto riguarda la *prima condizione*, la Corte ha definito in maniera autonoma le nozioni di «succursale», di «agenzia» e di «qualsiasi altra sede d'attività», nel senso che esse presuppongono l'esistenza di un centro operativo che si manifesti in modo duraturo verso l'esterno come un'estensione di una casa madre. Tale centro deve essere provvisto di direzione e attrezzato in modo da poter trattare affari con terzi, di guisa che questi sono dispensati dal rivolgersi direttamente alla casa madre⁶⁴. In sostanza, tali nozioni riguardano ogni struttura stabile di un'impresa, inclusi gli uffici, quand'anche tale struttura non sia munita di personalità giuridica⁶⁵.

89. Per quanto riguarda la *seconda condizione*, la nozione di «esercizio» di una succursale, di un'agenzia o di qualsiasi altra sede d'attività comprende, segnatamente, le controversie relative agli impegni contrattuali assunti dall'entità in questione in nome della casa madre⁶⁶. A tal riguardo, la Corte ha dichiarato che tale condizione esige che detta entità abbia negoziato e/o concluso il contratto in questione, non che gli obblighi risultanti dal contratto stesso debbano eseguiti nello Stato membro in cui essa è stabilita⁶⁷.

90. Dai suesposti rilievi consegue che, in materia di contratti individuali di lavoro, un lavoratore può convenire in giudizio il proprio datore di lavoro, ex articolo 7, punto 5, del regolamento Bruxelles I bis, dinanzi all'autorità giurisdizionale del luogo in cui quest'ultimo dispone di una succursale, di un'agenzia o di qualsiasi altra sede d'attività, a condizione che tale entità sia stata coinvolta nella negoziazione e/o nella conclusione del contratto di lavoro controverso – vale a dire, in concreto, che

64 V., segnatamente, sentenza dell'11 aprile 2019, Ryanair (C-464/18, EU:C:2019:311, punto 33 e la giurisprudenza ivi citata).

65 A mio avviso, le nozioni di «succursale», di «agenzia» e di «qualsiasi altra sede di attività», previste all'articolo 7, punto 5, del regolamento Bruxelles I bis, hanno lo stesso significato della nozione di «sede d'attività» presso la quale il lavoratore è stato assunto, di cui all'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), ii), di tale regolamento. V., per analogia, sentenza del 15 dicembre 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punti 54 e 58).

66 V. sentenza del 22 novembre 1978, Somafer (33/78, EU:C:1978:205, punto 13).

67 V. sentenza del 6 aprile 1995, Lloyd's Register of Shipping (C-439/93, EU:C:1995:104, punto 22).

il lavoratore sia stato assunto da, o per il tramite di, detta entità –, e ciò quand'anche egli abbia svolto, o dovesse svolgere la propria attività in un luogo diverso⁶⁸. Le circostanze che accompagnano le trattative e la conclusione del contratto di lavoro sono pertanto le uniche rilevanti ai fini di tale disposizione.

91. Nella specie, ricordo che il contratto di lavoro controverso è stato negoziato e concluso, nella circoscrizione del giudice adito, da BU con un uomo che agiva manifestamente in nome e per conto della Markt24.

92. Se quest'uomo era presente a Salisburgo in modo meramente passeggero, al fine di assumere BU, ciò non potrebbe essere sufficiente per a fondare la giurisdizione di tale giudice ex articolo 7, punto 5, del regolamento Bruxelles I bis. Per contro, se la Markt24 aveva un ufficio in tale città, sarebbe concepibile ammettere che tale ufficio sia stato coinvolto nella negoziazione e/o nella conclusione del contratto di lavoro e che, di conseguenza, tale disposizione sia applicabile⁶⁹. Orbene, rilevo che BU sostiene che la Markt24 disponeva effettivamente di un ufficio a Salisburgo all'inizio del rapporto di lavoro⁷⁰, circostanza che il difensore d'ufficio di tale società tuttavia contesta. Spetterebbe al giudice del rinvio verificarla.

93. Preciso che, a mio avviso, la questione se questo eventuale ufficio esista attualmente non rileva tanto quanto la questione se esso esistesse all'epoca dell'assunzione di BU. Peraltro, la questione se l'uomo che ha avvicinato BU fosse assunto o meno da detto ufficio non è, a mio avviso, decisiva. L'organizzazione interna del datore di lavoro non rileva tanto, infatti, quanto l'impressione suscitata dalla sua impresa nei terzi. Si tratta pertanto di acclarare, piuttosto, se BU potesse legittimamente ritenere che quest'uomo provenisse da, ovvero agisse di concerto con questo stesso ufficio. Quanto al fatto che il contratto di lavoro controverso sia stato concluso non nell'ufficio in questione, bensì in una panetteria situata a Salisburgo, ritengo che neanche tale circostanza sia decisiva ai fini dell'applicazione di detto articolo 7, punto 5. Altrimenti, sarebbe troppo facile per un convenuto eludere il criterio di giurisdizione previsto a tale disposizione, poiché sarebbe sufficiente, per i suoi dipendenti, concludere il contratto al di fuori dei suoi locali.

E. Sulla quinta questione

94. La quinta questione, relativa all'interpretazione dell'articolo 7, punto 1, del regolamento Bruxelles I bis, è rilevante unicamente nel caso in cui la Corte, nell'ambito dell'esame della prima questione, dovesse rispondere nel senso che un'azione come quella promossa da BU non ricade nell'ambito di applicazione della sezione 5 del capo II di tale regolamento⁷¹. Dal momento che, come ho illustrato nelle presenti conclusioni, tale sezione si applica pacificamente a una simile azione, appare superfluo procedere alla soluzione di tale questione.

⁶⁸ V., per analogia, sentenza del 15 dicembre 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punti da 43 a 52). Pertanto, come rilevato supra nella nota 37, il foro previsto all'articolo 7, punto 5, del regolamento Bruxelles I bis coincide, in linea di principio, con quello della «sede d'attività presso la quale [il lavoratore] è stato assunto», ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), ii), di tale regolamento. La differenza fra queste due norme è che la prima è sempre applicabile, mentre la seconda lo è solo in assenza di un luogo di lavoro abituale. V. Grušić, U., op. cit., pag. 125.

⁶⁹ V., per analogia, sentenza del 15 dicembre 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punti 55 e 56).

⁷⁰ V. supra, paragrafo 13.

⁷¹ Infatti, la sezione 5 del capo II del regolamento Bruxelles I bis esclude l'applicazione dell'articolo 7, punto 1, di tale regolamento. V., segnatamente, sentenza del 10 settembre 2015, Holterman Ferho Exploitatie e a. (C-47/14, EU:C:2015:574, punto 51).

V. Conclusione

95. Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, suggerisco alla Corte di rispondere alle questioni sottoposte dal Landesgericht Salzburg (Tribunale del Land, Salisburgo, Austria) nei seguenti termini:

- 1) Un'azione diretta ad ottenere il pagamento della retribuzione pattuita in un contratto di lavoro, promossa da un lavoratore domiciliato in uno Stato membro nei confronti di un datore di lavoro domiciliato in un altro Stato membro, rientra nell'ambito di applicazione del regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2012, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale e, più specificamente, della sezione 5 del suo capo II, anche qualora non sia stata effettuata, di fatto, alcuna prestazione di lavoro da parte del lavoratore in esecuzione del contratto controverso.
- 2) Il regolamento n. 1215/2012 osta all'applicazione di norme sulla competenza, previste dalla legge nazionale del giudice adito, che consentano al lavoratore di adire il giudice nella cui circoscrizione egli ha il proprio domicilio o la propria residenza abituale nel corso del rapporto di lavoro, oppure di adire il giudice nella cui circoscrizione debba essere corrisposta la retribuzione.
- 3) Qualora un lavoratore e un datore di lavoro abbiano concluso un contratto di lavoro senza che, per una qualsivoglia ragione, sia stata svolta, di fatto, alcuna prestazione lavorativa dal lavoratore medesimo, in esecuzione del contratto, il «luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento Bruxelles I bis, corrisponde, in linea di principio, al luogo di lavoro convenuto nel contratto stesso.