



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
HENRIKA SAUGMANDSGAARDA ØEJA,
predstavljeni 29. oktobra 2020¹

Zadeva C-804/19

**BU
proti
Markt24 GmbH**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Landesgericht Salzburg (deželno sodišče v Salzburgu, Avstrija))

„Predhodno odločanje – Območje svobode, varnosti in pravice – Pravosodno sodelovanje v civilnih in gospodarskih zadevah – Uredba (EU) št. 1215/2012 – Poglavje II, oddelek 5 (členi od 20 do 23) – Pristojnost v zadevah v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi – Pogodba o zaposlitvi, ki jo v državi članici A skleneta delavec s stalnim prebivališčem v tej državi in delodajalec s sedežem v državi članici B, za delo, ki mora biti opravljeno v zadnjenavedeni državi – Neizpolnjena pogodba o zaposlitvi – Tožba za izplačilo dogovorjene plače, ki jo delavec vloži zoper delodajalca – Izključitev pravil o pristojnosti, določenih v nacionalni zakonodaji sodišča, ki mu je zadeva predložena – Člen 21(1)(b)(i) – Pojem ‚kraj, kjer ali od koder delavec običajno opravlja svoje delo‘ – Kraj, kjer bi delavec moral opraviti svoje delo in kot je dogovorjen v pogodbi“

I. Uvod

1. BU, fizična oseba s stalnim prebivališčem v Avstriji, je sklenila pogodbo o zaposlitvi z družbo nemškega prava Markt24 GmbH. V skladu s pogodbo bi morala ta oseba za navedeno družbo po njenih navodilih opraviti čistilne storitve v Nemčiji. Dejansko pa je zadevna pogodba več mesecev ostala mrtva črka na papirju, dokler je družba Markt24 ni prekinila in odpustila BU. Navedena družba delavki v tem obdobju ni dodelila nobenega dela, čeprav je ta na svojem domu čakala na delo. Prav tako ji ta družba ni izplačala dogovorjene plače.

2. V teh okoliščinah je BU pri Landesgericht Salzburg (deželno sodišče v Salzburgu, Avstrija), na območju pristojnosti katerega ima stalno prebivališče, zoper družbo Markt24 vložila tožbo za izplačilo navedene plače. Navedeno sodišče pa je pri Sodišču vložilo ta predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki se nanaša na razlago Uredbe (EU) št. 1151/2012 o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah² (v nadaljevanju: Uredba Bruselj Ia).

¹ Jezik izvirnika: francoščina.

² Uredba Evropskega parlamenta in Sveta z dne 12. decembra 2012 (UL 2012, L 351, str. 1).

3. Predložitveno sodišče želi z več vprašanji v bistvu ugotoviti, ali je pristojno za odločanje o tožbi, ki jo je vložila BU, ali pa bi moral ta postopek potekati pred nemškim sodiščem. To je odvisno *najprej* od tega, ali se pravila o pristojnosti iz Uredbe Bruselj Ia – zlasti njenega člena 21 o tožbah, ki jih delavci vložijo zoper svoje delodajalce – lahko uporabijo za tako tožbo, *nato*, ali lahko delavec na podlagi tega člena po potrebi v okoliščinah, kakršne so obravnavane, vloži tožbo pri sodišču svojega stalnega prebivališča, in *nazadnje*, če to ni mogoče, ali ta uredba nasprotuje temu, da se zadnjenavedeno sodišče razglasi za pristojno na podlagi nacionalnih pravil, ki delavcu dajejo to možnost.

4. V teh sklepnih predlogih bom pojasnil, da tožba, kakršna je ta, ki jo je vložila BU, spada na področje uporabe Uredbe Bruselj Ia, tako da je treba sodišča, pristojna za odločanje o tej tožbi, določiti na podlagi določb te uredbe, in ne nacionalnih pravil o pristojnosti. Pojasnil bom tudi, da lahko delavec v položaju, v katerem pogodba o zaposlitvi iz kakršnega koli razloga ni bila izpolnjena, na podlagi navedenega člena 21 svojega delodajalca toži bodisi pred sodišči države članice, kjer ima ta sedež, bodisi pred sodiščem kraja, kjer bi moral opraviti svoje delo, kot je dogovorjen v tej pogodbi.

II. Pravni okvir

A. Uredba Bruselj Ia

5. V uvodni izjavi 18 Uredbe Bruselj Ia je navedeno: „[š]ibkejša stranka mora biti v zvezi z zavarovanjem, potrošniškimi pogodbami in zaposlitvijo zaščiten s pravili o pristojnosti, ki so za varstvo njenih pravic ugodnejša od splošnih pravil“.

6. Oddelek 5 poglavja II te uredbe, naslovljen „Pristojnost za individualne pogodbe o zaposlitvi“, zajema člene od 20 do 23 navedene uredbe. Člen 20(1) te uredbe določa:

„V zadevah v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi se pristojnost določa v skladu s tem oddelkom brez poseganja v člen 6, točko 5 člena 7 in v primeru postopka zoper delodajalca točko 1 člena 8.“

7. Člen 21(1) Uredbe Bruselj Ia določa:

„Delodajalec s stalnim prebivališčem [sedežem] v državi članici je lahko tožen:

- (a) pred sodišči države članice, v kateri ima stalno prebivališče [sedež], ali
- (b) v drugi državi članici:
 - (i) pred sodišči v kraju, kjer ali odkoder delavec običajno opravlja svoje delo, ali pred sodišči v kraju, kjer je nazadnje opravljal svoje delo; ali
 - (ii) če delavec običajno ne opravlja ali ni opravljal svojega dela v eni in isti državi, pred sodišči v kraju, kjer se nahaja ali se je nahajala poslovna enota, ki je zaposlila delavca.“

B. Avstrijsko pravo

8. Člen 4 Bundesgesetz vom über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) (zvezni zakon o delovnih in socialnih sodiščih) z dne 7. marca 1985 (v nadaljevanju: ASGG) v odstavku 1(a) in (d) določa:

„Za spore, navedene v členu 50(1), je po izbiri tožeče stranke krajevno pristojno

- (1) v primerih iz točk od 1 do 3 tudi sodišče, na območju katerega
- (a) ima delavec med trajanjem delovnega razmerja stalno ali običajno prebivališče ali ga je imel ob prenehanju delovnega razmerja,
- [...]
- (d) je treba opraviti plačilo ali, če je delovno razmerje prenehalo, ga je bilo treba nazadnje opraviti [...].

III. Spori o glavni stvari, vprašanja za predhodno odločanje in postopek pred Sodiščem

9. BU je fizična oseba s stalnim prebivališčem v Salzburgu (Avstrija). Markt24 je družba nemškega prava s sedežem v Unterschleißheimu (Nemčija).

10. Določenega dne je moški, ki je trdil, da družba Markt24 išče delavce, stopil v stik z BU, ki je nato s tem moškim v pekarni v Salzburgu podpisala pogodbo o zaposlitvi, na kateri so žig te družbe ter avstrijska telefonska številka in nemški naslov. V skladu s to pogodbo se je BU zaposlila kot čistilka s krajšim delovnim časom za opravljanje čistilnih storitev v Münchnu (Nemčija) v zameno za mesečno plačo.

11. Predvideno je bilo, da BU delo nastopi 6. septembra 2017. Vendar ni nikoli začela delati. Družba Markt24 ji namreč ni dodelila nobenega dela. Čeprav je bila BU dosegljiva na klic in je doma čakala na delo, za to družbo ni opravila nobene čistilne storitve ali druge vrste dejavnosti. BU ni imela telefonske številke moškega, s katerim je sklenila pogodbo o zaposlitvi. BU med trajanjem delovnega razmerja ni prejela nobenega plačila. Vendar je bila tako kot še trije delavci navedene družbe kot delavka prijavljena pri avstrijskem zavodu za socialno zavarovanje.

12. Družba Markt24 je 15. decembra 2017 odpustila BU.

13. BU je 27. aprila 2018 pri Landesgericht Salzburg (deželno sodišče v Salzburgu) vložila tožbo proti družbi Markt24 za izplačilo izostalih plač, sorazmernih posebnih izplačil ter nadomestila za neizrabljeni letni dopust za obdobje od 6. septembra 2017 do 15. decembra 2017. Tožeča stranka v postopku v glavni stvari trdi, da je to sodišče pristojno, ker je imela navedena družba na začetku njunega delovnega razmerja pisarno v Salzburgu.

14. Ker družbi Markt24 vabila na narok ni bilo mogoče vročiti in ker prebivališče zastopnikov družbe ni bilo znano, je Landesgericht Salzburg (deželno sodišče v Salzburgu) imenovalo pooblaščenca, ki jo zastopa v odsotnosti. Ta je z aktom z dne 7. januarja 2019 zatrjeval mednarodno in teritorialno nepristojnost tega sodišča.

15. V teh okoliščinah je Landesgericht Salzburg (deželno sodišče v Salzburgu) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali se člen 21 [Uredbe Bruselj Ia] uporablja za delovno razmerje, pri katerem je bila sicer pogodba o zaposlitvi sklenjena v Avstriji za opravljanje dela v Nemčiji, vendar delavka, ki je več mesecev v Avstriji čakala na delo, ni opravila nobenega dela?

Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen:

2. Ali je treba člen 21 [Uredbe Bruselj Ia] razlagati tako, da se lahko uporabi nacionalna določba, kakršna je tista v členu 4(1)(a) [ASGG], ki delavki [omogoča] (lažjo) vložitev tožbe v kraju, kjer ima v času trajanja delovnega razmerja stalno prebivališče ali ga je imela v času prenehanja delovnega razmerja?
3. Ali je treba člen 21 [Uredbe Bruselj Ia] razlagati tako, da se lahko uporabi nacionalna določba, kakršna je tista v členu 4(1)(d) ASGG, ki delavki omogoča (lažjo) vložitev tožbe v kraju, kjer je treba opraviti plačilo ali ga je bilo treba opraviti ob prenehanju njenega delovnega razmerja?

Če sta odgovora na drugo in tretje vprašanje nikalna:

4. a) Ali je treba člen 21 [Uredbe Bruselj Ia] razlagati tako, da je treba v primeru delovnega razmerja, v okviru katerega delavka ni opravila nobenega dela, tožbo vložiti v tisti državi članici, v kateri je delavka čakala na delo?
- b) Ali je treba člen 21 [Uredbe Bruselj Ia] razlagati tako, da je treba v primeru delovnega razmerja, v okviru katerega delavka ni opravila nobenega dela, tožbo vložiti v tisti državi članici, v kateri je bila pogodba o zaposlitvi pripravljena in sklenjena, tudi če je bilo v njej dogovorjeno oziroma načrtovano opravljanje dela v drugi državi članici?

Če je odgovor na prvo vprašanje nikalen:

5. Ali se člen 7, točka 1, [Uredbe Bruselj Ia] uporablja za delovno razmerje, pri katerem je bila sicer pogodba o zaposlitvi sklenjena v Avstriji za opravljanje dela v Nemčiji, vendar delavka, ki je več mesecev v Avstriji čakala na delo, ni opravila nobenega dela, če se lahko uporabi nacionalna določba, kakršna je tista v členu 4(1)(a) ASGG, ki delavki [omogoča] (lažjo) vložitev tožbe v kraju, kjer ima v času trajanja delovnega razmerja stalno prebivališče ali ga je imela v času prenehanja delovnega razmerja, ali če se lahko uporabi nacionalna določba, kakršna je tista v členu 4(1)(d) ASGG, ki delavki omogoča (lažjo) vložitev tožbe v kraju, kjer je treba opraviti plačilo ali ga je bilo treba opraviti ob prenehanju njenega delovnega razmerja?“

16. Predlog za sprejetje predhodne odločbe z dne 23. oktobra 2019 je bil pri Sodišču vложен 31. oktobra 2019. Družba Markt24, češka vlada in Evropska komisija so Sodišču predložile pisna stališča. Obravnave v tej zadevi ni bilo.

IV. Analiza

17. Ta zadeva se nanaša na mednarodno pristojnost sodišč držav članic Unije za odločanje o tožbi zaradi izplačila plače, določene v pogodbi o zaposlitvi, ki jo je delavec vložil zoper svojega delodajalca v precej posebnih okoliščinah, v katerih prvonavedeni na podlagi te pogodbe dejansko ni opravil nobenega dela, ker mu drugonavedeni dogovorjenih del ni dodelil. Kot sem navedel v uvodu teh sklepnih predlogov, je navedena pogodba tako rekoč ostala mrtva črka na papirju od datuma njenega podpisa do datuma, ko je delodajalec pogodbo prekinil in delavca odpustil.

18. Ta tožba spada v okvir mednarodnega spora. Zadevna delavka, BU, ima namreč stalno prebivališče v Salzburgu, sedež družbe delodajalke Markt24 pa je v Nemčiji – poleg tega je na začetku pogodbenega razmerja ta družba morda imela pisarno v Salzburgu³. Poleg tega je bila sporna pogodba o zaposlitvi sklenjena v tem mestu, medtem ko bi moralo biti dogovorjeno delo, to so čistilne storitve, opravljeno v Münchnu.

3 To vprašanje je predmet razprave med strankama v sporu o glavni stvari (glej točke od 85 do 93 teh sklepnih predlogov).

19. V teh okoliščinah je namen *prvega vprašanja* predložitvenega sodišča v bistvu ugotoviti, ali se pravila o pristojnosti iz Uredbe Bruselj Ia, zlasti iz oddelka 5 poglavja II, uporabljajo za tožbo, kakršna je ta, ki jo je BU vložila zoper družbo Markt24.

20. Na tej stopnji je treba opozoriti, da ta oddelek vsebuje posebna pravila za sodne postopke „v zadevah v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi“. Namen zadevnih pravil, v zvezi s katerimi je že nastala obsežna sodna praksa Sodišča⁴, je zlasti⁵ zaščititi delavca, ki se šteje za šibkejšo stranko pogodbe o zaposlitvi.⁶ V tem okviru člen 21 Uredbe Bruselj Ia delavcu, ki želi vložiti tožbo proti svojemu delodajalcu, ponuja več možnosti glede pristojnosti. Po eni strani lahko delavec v skladu z odstavkom 1(a) tega člena toži svojega delodajalca pred sodišči države članice, v kateri ima ta sedež – ne pa, in to je pomembno, pred sodišči svojega stalnega prebivališča. Po drugi strani lahko delavec na podlagi odstavka 1(b) navedenega tožbo vloži (i) pred sodišči v „kraju, kjer ali od koder [...] običajno opravlja svoje delo“, ali pred sodišči v „kraju, kjer je nazadnje opravljal svoje delo“, ali (ii) če delavec običajno ne opravlja ali ni opravljal svojega dela v eni in isti državi, pred sodišči v „kraju, kjer se nahaja ali se je nahajala poslovna enota, ki [ga] je zaposlila [...]“.

21. Predložitveno sodišče dvomi, da se ta pravila uporabljajo za tožbo, ki mu je predložena, kajti čeprav je BU z družbo Markt24 sklenila pogodbo o zaposlitvi, dejansko na podlagi te pogodbe ni opravila nobenega dela. Kljub temu bom v oddelku A pojasnil, zakaj se navedena pravila uporabljajo za tako tožbo, čeprav sporna pogodba o zaposlitvi ni bila izpolnjena.

22. Predložitveno sodišče želi z *drugim in tretjim vprašanjem* izvedeti, ali se lahko za pristojno za odločanje o tožbi, ki jo je vložila BU, izreče na podlagi pravil nacionalne zakonodaje – natančneje, člena 4(1)(a) in (d) ASGG – ker lahko avstrijski delavci na podlagi teh pravil neposredno ali posredno⁷ vložijo tožbo pri sodišču svojega stalnega prebivališča v Avstriji, in ker so za te delavce torej ugodnejša od pravil iz Uredbe Bruselj Ia. Vendar bom v oddelku B pojasnil, zakaj se za tako tožbo uporabljajo samo pravila o pristojnosti iz navedene uredbe, ne pa podobna nacionalna pravila, tudi če so zadnja za delavce ugodnejša od prvih.

23. *Četrto vprašanje* se v bistvu nanaša na pravilo iz člena 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia. Namen tega vprašanja je ugotoviti, ali je „kraj, kjer ali od koder delavec običajno opravlja svoje delo“, v smislu te določbe mogoče opredeliti v okoliščinah, v katerih delavec ni opravil nobenega dela. Kot poudarja predložitveno sodišče, se Sodišču do zdaj ni bilo treba izreči o tem, kako je treba v takih okoliščinah razlagati navedeno določbo. V oddelku C bom pojasnil razloge, iz katerih je celo v teh okoliščinah mogoče opredeliti ta „kraj“, ki ni ne kraj sklenitve pogodbe o zaposlitvi ne kraj čakanja na delo, kot predlaga predložitveno sodišče, temveč kraj, kjer bi moral delavec opraviti svoje delo, kot je dogovorjen v tej pogodbi.

4 Naj spomnim, da je Uredba Bruselj Ia nadomestila Uredbo Sveta (ES) št. 44/2001 z dne 22. decembra 2000 o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 19, zvezek 4, str. 42) (v nadaljevanju: Uredba Bruselj I), ta pa je nadomestila Konvencijo o pristojnosti in izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah, podpisano 27. septembra 1968 v Bruslju (UL 1972, L 299, str. 32) (v nadaljevanju: Bruselska konvencija). V skladu s sodno prakso Sodišča se njegova razlaga določb Bruselske konvencije in Uredbe Bruselj I lahko uporabi za enakovredne določbe Uredbe Bruselj Ia. Natančneje, razlago člena 5(1) Bruselske konvencije v zadevah v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi, ki jo je podalo Sodišče, je mogoče uporabiti za člen 19(2) Uredbe Bruselj I (glej sodbo z dne 14. septembra 2017, Nogueira in drugi, C-168/16 in C-169/16, EU:C:2017:688, točki 45 in 46), sodna praksa glede teh dveh določb pa velja tudi za člen 21(1) Uredbe Bruselj Ia. Zato se bom v teh sklepnih predlogih iz praktičnih razlogov skliceval samo na zadnjenavedeno uredbo in brez razlikovanja navajal sodbe in sklepe predloge, ki se nanašajo na instrumente, ki so obstajali pred njo. Med temi instrumenti bom razlikoval samo, kadar bo nujno.

5 Splošni namen pravil o pristojnosti iz Uredbe Bruselj Ia je zagotoviti pravno varnost in v tem okviru izboljšati pravno varstvo oseb s sedežem ali stalnim prebivališčem na ozemlju držav članic. Zato morajo biti ta pravila zelo predvidljiva: tožeča stranka mora zlahka določiti sodišča, pri katerih lahko vloži tožbo, tožena stranka pa mora razumno predvideti sodišča, pred katerimi je lahko tožena. Poleg tega je namen navedenih pravil zagotoviti učinkovito izvajanje sodne oblasti. Glej uvodni izjavi 15 in 16 te uredbe ter zlasti sodbo z dne 4. oktobra 2018, Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805, točka 34 in navedena sodna praksa).

6 Glej uvodno izjavo 18 uredbe Bruselj Ia in zlasti sodbo z dne 21. junija 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, točka 23 in navedena sodna praksa).

7 Kakor razumem, člen 4(1)(d) ASGG določa, da je pristojno sodišče v kraju stalnega prebivališča delavca, kadar je v skladu z zakonom, ki se uporablja za pogodbo o zaposlitvi, plača prenosljiva in jo mora delodajalec zato nakazati v kraj tega stalnega prebivališča.

A. Uporaba Uredbe Bruselj Ia in natančnejše oddelka 5 njenega poglavja II (prvo vprašanje)

24. Na prvem mestu menim, da ni nobenega dvoma, da tožba, kakršna je ta, ki jo je vložila BU, spada na področje uporabe Uredbe Bruselj Ia kot celote. Ta tožba namreč očitno spada na stvarno področje uporabe te uredbe.⁸ Prav tako spada na njeno osebno področje uporabe, saj se pravila o pristojnosti, ki jih določa, načeloma uporabljajo, če ima toženec stalno prebivališče oziroma sedež v eni od držav članic⁹, in družba Markt24 ima sedež v Nemčiji¹⁰. Nazadnje, če se za uporabo teh pravil predpostavlja, da mora obstajati mednarodni element¹¹, naj spomnim, da se navedena tožba nanaša na čezmejni spor.¹²

25. Na drugem mestu je po mojem mnenju prav tako jasno, da, natančnejše, ta tožba spada na področje uporabe oddelka 5 poglavja II Uredbe Bruselj Ia.

26. V zvezi s tem naj opozorim, da se v skladu s členom 20(1) te uredbe ta oddelek uporablja za sodne postopke „v zadevah v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi“. Iz tega besedila izhajata dva pogoja: po eni strani mora med strankama v sporu obstajati „individualna pogodba o zaposlitvi“ in po drugi strani mora biti tožba povezana s to „pogodbo“.

27. V zvezi s prvim pogojem je Sodišče večkrat razsodilo, da se navedeni pojem „individualna pogodba o zaposlitvi“ ne navezuje na kategorije, določene v nacionalni zakonodaji sodišča, ki mu je zadeva predložena (imenovani *lex fori*), temveč ga je treba razlagati avtonomno, da se zagotovi enotna uporaba pravil o pristojnosti iz Uredbe Bruselj Ia v vseh državah članicah.¹³

28. Tako je sodišče tako „pogodbo“ na avtonomen način opredelilo glede na pojem „delovno razmerje“. V skladu z ustaljeno sodno prakso je bistvena značilnost takega „razmerja“ okoliščina, da oseba nekaj časa za drugo osebo in po njenih navodilih opravlja storitve, za katere kot protidajatev prejema plačilo¹⁴.

29. Iz tega izhaja, da je treba pogodbo opredeliti kot „individualno pogodbo o zaposlitvi“ v smislu člena 20(1) Uredbe Bruselj Ia, če povzroči nastanek obveznosti, ki ustrezajo takemu delovnemu razmerju med pogodbenima strankama. V obravnavanem primeru ni sporno, da je pogodba, ki jo je BU sklenila z družbo Markt24, glede na njene določbe povzročila take obveznosti in da jo je torej treba opredeliti kot tako.¹⁵

30. Glede drugega pogoja, ta je v obravnavanem primeru očitno izpolnjen, ker tožba BU temelji na neizpolnitvi obveznosti, ki izhajajo iz sporne pogodbe o zaposlitvi.¹⁶

⁸ Naj spomnim, da je Sodišče še pred uvedbo posebnih pravil v zadevah v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi v Bruseljski konvenciji odločilo, da spori v zvezi s takimi pogodbami spadajo na področje „civilnih in gospodarskih zadev“ v smislu člena 1(1) Uredbe Bruselj Ia. Glej sodbo z dne 13. novembra 1979, Sanicentral (25/79, EU:C:1979:255, točka 3).

⁹ Glej uvodno izjavo 13 in člen 4(1) Uredbe Bruselj Ia. Kljub temu se nekatere določbe te uredbe uporabljajo, tudi če ima tožena stranka stalno prebivališče oziroma sedež v tretji državi. Glej zlasti člena 20(2) in 21(2) navedene uredbe.

¹⁰ V skladu s členom 63(1) Uredbe Bruselj Ia ima v skladu s to uredbo gospodarska družba sedež med drugim v kraju, kjer ima statutarni sedež.

¹¹ Glej zlasti sodbo z dne 19. decembra 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, točka 18 in navedena sodna praksa).

¹² Glej točko 18 teh sklepnih predlogov.

¹³ Glej sodbo z dne 10. septembra 2015, Holterman Ferho Exploitatie in drugi (C-47/14, EU:C:2015:574, točke od 35 do 37), ter po analogiji sodbo z dne 11. aprila 2019, Bosworth in Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, točka 24).

¹⁴ Glej sodbo z dne 10. septembra 2015, Holterman Ferho Exploitatie in drugi (C-47/14, EU:C:2015:574, točka 41), ter po analogiji sodbo z dne 11. aprila 2019, Bosworth in Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, točka 25).

¹⁵ Ne nameravam trditi, da je opredelitev pogodbe za namene člena 20(1) Uredbe Bruselj Ia odvisna samo od njenih določb. Kadar namreč te določbe ne ustrezajo razmerju, ki obstaja v praksi, prevlada resničnost dejstev (glej točko 61 teh sklepnih predlogov). Natančnejše, pogodba, predstavljena kot „individualna pogodba o zaposlitvi“, ne bo opredeljena kot taka, če v resnici med strankama ni nobene podrejenosti, in obratno (glej po analogiji sodbo z dne 11. aprila 2019, Bosworth in Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, točka 34). Vendar v obravnavanem primeru te težave ni. Sodišče, ki mu je zadeva predložena, lahko ugotovi opredelitev sporne pogodbe – ki je sicer nihče ne izpodbija – glede na njene določbe, čeprav narave razmerja ni mogoče potrditi z dejstvi, saj pogodba ni bila izpolnjena.

¹⁶ Naj poleg tega opozorim, da za izpolnitev drugega pogoja zadošča obstoj materialne povezave med tožbo in zadevno „individualno pogodbo o zaposlitvi“. Tako je, če se ta tožba nanaša na spor, ki je nastal pri njenem izpolnjevanju, tudi če ne bi temeljila na obveznosti, ki izhaja iz te pogodbe. Glej moje sklepane predloge v zadevi Bosworth in Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, točke od 92 do 98).

31. Vendar se predložitveno sodišče sprašuje, ali mora imeti sporno delovno razmerje, da tožba spada na področje uporabe oddelka 5 poglavja II Uredbe Bruselj Ia, določeno trajanje in stabilnost, kar bi v nekaterih primerih lahko izključilo uporabo tega oddelka zlasti v položaju, kakršen je ta v obravnavani zadevi in v katerem delavec ni začel delati.

32. Tako kot družba Markt24, češka vlada in Komisija se s tem ne strinjam. Kot sem navedel, je za uporabo oddelka 5 poglavja II Uredbe Bruselj Ia namreč potrebno, da se zadevna tožba nanaša na „individualno pogodbo o zaposlitvi“, ki zavezuje stranki v sporu. Nasprotno pa vprašanje, od kdaj je ta pogodba sklenjena¹⁷ oziroma ali je bila dejansko izpolnjena, ni pomembno.

33. Kot trdi ta vlada, ta rešitev izhaja iz samega predmeta navedenega oddelka, ki je določiti pravila o pristojnosti za spore „v zadevah v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi“. Očitno je, da taki spori lahko nastanejo kmalu po sklenitvi take pogodbe¹⁸ ali celo pred njeno izpolnitvijo¹⁹. V zvezi z zadnjem navedenim ugotavljam, da je pogosto prav neizpolnitev vseh ali dela obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, razlog za tožbe, ki spadajo na področje uporabe tega oddelka.

34. Sicer pa bi bila nasprotna razlaga v nasprotju s ciljem čim večje predvidljivosti pravil o pristojnosti, ki je določen v Uredbi Bruselj Ia. Kot poudarja Komisija, mora namreč v skladu s tem ciljem vsaka pogodbeni stranka imeti možnost, da lahko takoj po sklenitvi pogodbe razumno predvidi, pred katerim(-i) sodiščem(-i) lahko toži drugo stranko oziroma lahko druga stranka toži njo.

35. Taka razlaga bi ogrozila tudi cilj varstva delavcev, na katerem temelji oddelek 5 poglavja II te uredbe. V zvezi s tem naj opozorim, da če se za spor, kakršen je ta med BU in družbo Markt24, ta oddelek ne bi uporabljal, bi za ta spor veljala splošna pravila iz te uredbe, ki so v večini primerov²⁰ manj ugodna za delavca. Natančneje, ta bi izgubil privilegij, da ga delodajalec lahko toži samo pred sodišči, kjer ima delavec stalno prebivališče²¹, in da dogovora o pristojnosti ni mogoče uveljavljati v nasprotju z njegovimi interesi²².

36. Vendar bi zgolj to, da je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena pred kratkim ali da dejansko ni bila izpolnjena, težko upravičilo izključitev uporabe pravil iz navedenega oddelka za spore, ki lahko nastanejo na podlagi te pogodbe. Celotno delavec svojo pogodbo o zaposlitvi prekine takoj po njeni sklenitvi ali na samem začetku njenega izpolnjevanja, si zasluži varstvo – in še toliko bolj, kadar bi se taka prekinitev lahko pripisala delodajalcu. Podobno, kadar delavec tako kot v tem primeru vloži tožbo zoper svojega delodajalca, ker pogodba po delodajalčevi krivdi ni bila izpolnjena, ni razloga ta to, da bi zadnji lahko uveljavljal dogovor o pristojnosti, ki je v nasprotju z delavčevimi interesi.²³

17 Naj vseeno pojasnim, da za uporabo oddelka 5 poglavja II Uredbe Bruselj Ia ni potrebno, da stranki formalno skleneta pogodbo, saj se uporablja tudi za dejanska delovna razmerja (glej po analogiji sodbo z dne 11. aprila 2019, Bosworth in Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, točka 27). Naj pojasnim tudi, da morata biti stranki povezani s pogodbo o zaposlitvi ali dejanskim delovnim razmerjem *v času nastanka spornih dejstev*, čeprav je bila tožba tako kot v obravnavanem primeru vložena po prenehanju te pogodbe ali tega razmerja.

18 Naj pojasnim, da se tukaj ne nameravam izreči o tem, ali se oddelek 5 poglavja II Uredbe Bruselj Ia uporablja za spore, ki nastanejo pred ali v zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, kot je tožba zaradi diskriminacije pri zaposlovanju.

19 Spor lahko iz številnih razlogov nastane pred izpolnitvijo pogodbe o zaposlitvi. Delavec bi na primer lahko zbolel takoj po sklenitvi pogodbe. Če bi delodajalec tega delavca odpustil, preden se vrne z bolniškega dopusta, bi lahko prišlo do spora zaradi te odpovedi. Delavec in delodajalec bi prav tako lahko sklenila pogodbo o zaposlitvi z oddaljenim datumom nastopa dela, da bi prvi lahko zaključil svoje delo pri prejšnjem podjetju. Če bi delavec pogodbo prekinil še pred nastopom dela, bi ga delodajalec morda hotel tožiti.

20 Za primerjalno in večplastno analizo pravil o pristojnosti iz oddelkov 1, 2 in 5 poglavja II Uredbe Bruselj Ia glej Grušić, U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, 2015, str. od 106 do 129.

21 Glej člen 22(1) Uredbe Bruselj Ia.

22 Glej člen 23 Uredbe Bruselj Ia.

23 Poleg tega bi se s pogojevanjem uporabe oddelka 5 poglavja II Uredbe Bruselj Ia z dolžino ali stabilnostjo delovnega razmerja lahko iz tega oddelka izključili spori v zvezi s tako imenovanimi „atipičnimi“ pogodbami o zaposlitvi, kot so pogodbe delavcev, zaposlenih za določen ali celo zelo kratek čas (za en dohodek), čeprav si ti delavci še posebej zaslužijo varstvo. Glej moje sklepne predloge v zadevi Bosworth in Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, opomba 20).

37. Ob upoštevanju navedenega Sodišču predlagam, naj na prvo vprašanje odgovori, da tožba za izplačilo plače, dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi, ki jo vloži delavec s stalnim prebivališčem v eni državi članici, potem ko je sklenil pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem s sedežem v drugi državi članici, spada na področje uporabe Uredbe Bruselj Ia in natančneje oddelka 5 njenega poglavja II, in to tudi, če ta delavec na podlagi sporne pogodbe dejansko ni opravil nobenega dela.

B. Izključitev nacionalnih pravil o pristojnosti (drugo in tretje vprašanje)

38. Če bi Sodišče na prvo vprašanje odgovorilo, kot predlagam, in sicer da tožba, kakršna je ta, ki jo je vložila BU, spada na področje uporabe Uredbe Bruselj Ia in natančneje oddelka 5 njenega poglavja II, predložitveno sodišče z drugim in tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali ta uredba nasprotuje uporabi pravil o pristojnosti, določenih v nacionalni zakonodaji tega sodišča, na podlagi katerih lahko delavec tožbo vloži pri sodišču, na območju pristojnosti katerega je imel med trajanjem delovnega razmerja stalno ali običajno prebivališče, ali da tožbo vloži pri sodišču, na območju pristojnosti katerega je treba opraviti plačilo.

39. V zvezi s tem ni sporno, da bi bilo v obravnavani zadevi v skladu s pravili iz člena 4(1)(a) in (d) ASGG – ali vsaj s prvim izmed njih – za odločanje o tožbi, ki jo je vložila BU, pristojno predložitveno sodišče. Ne glede na to tako kot družba Markt24, češka vlada in Komisija ne dvomim, da Uredba Bruselj Ia nasprotuje uporabi takih nacionalnih pravil o pristojnosti.

40. Iz povezanega branja členov 4(1) in 6(1) Uredbe Bruselj Ia namreč izhaja, da se za čezmejne spore v „civilnih in gospodarskih zadevah“ uporabljajo pravila o pristojnosti, določena v tej uredbi, če ima tožena stranka stalno prebivališče v eni od držav članic, medtem ko so nacionalna pravila o pristojnosti načeloma upoštevana le, če ima tožena stranka stalno prebivališče v tretji državi.²⁴

41. Poleg tega pravila o pristojnosti iz Uredbe Bruselj Ia, kadar se uporabljajo, preprosto izključujejo pravila, določena v nacionalni zakonodaji sodišča, ki mu je zadeva predložena. To izhaja iz člena 5(1) te uredbe, v katerem je pojasnjeno, da so edina dovoljena odstopanja od načelnega pravila iz navedenega člena 4(1) – v skladu s katerim so pristojna sodišča države članice stalnega prebivališča tožene stranke – določena v oddelkih od 2 do 7 poglavja II navedene uredbe.²⁵

42. Ker tožba, ki jo je BU vložila zoper družbo Markt24, kot sem pojasnil v točki 24 teh sklepnih predlogov, spada na področje uporabe Uredbe Bruselj Ia in natančneje oddelka 5 njenega poglavja II, predložitveno sodišče ne more uporabiti pravil iz člena 4(1)(a) ali (d) ASGG.²⁶ Nasprotno, svojo pristojnost mora določiti samo na podlagi določb te uredbe.

43. To, da so zadevna nacionalna pravila ugodnejša za delavce, ne ovrže te razlage.

²⁴ Glej tudi uvodni izjavi 13 in 14 Uredbe Bruselj Ia. Kljub temu se, kot sem navedel v opombi 99 teh sklepnih predlogov, nekatere določbe te uredbe uporabljajo, tudi če ima tožena stranka stalno prebivališče v tretji državi.

²⁵ Glej sodbo z dne 19. decembra 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, točke od 20 do 22).

²⁶ V nasprotju z navedbami predložitvenega sodišča ne menim, da bi ta razlaga delodajalcu omogočila izognitev pravilom iz ASGG tako, da v pogodbo o zaposlitvi, ki bi jo sklenil z avstrijskim delavcem, preprosto zapiše, da je njegov običajni kraj opravljanja dela v drugi državi članici. Uporaba Uredbe Bruselj Ia je namreč odvisna od objektivnih okoliščin, kot so stalno prebivališče oziroma sedež tožene stranke in resnični običajni kraj opravljanja dela (glej točko 61 teh sklepnih predlogov). Sicer pa bi bil spor o glavni stvari čezmejen in bi torej spadal na področje uporabe te uredbe, tudi če bi bilo v pogodbi določeno, da je običajni kraj opravljanja dela v Avstriji, saj BU in družba Markt24 nimata stalnega prebivališča oziroma sedeža v isti državi članici.

44. V zvezi s tem je treba pojasniti, da določbe iz oddelka 5 poglavja II Uredbe Bruselj Ia niso „minimalne določbe“ varstva delavcev tako kot te iz določenih direktiv o harmonizaciji na socialnem področju.²⁷ Ta uredba namreč ne uvaja take minimalne harmonizacije, temveč določa enotno ureditev pravil o pristojnosti, da se olajša prosti pretok odločb v civilnih in gospodarskih zadevah in s tem dobro delovanje notranjega trga ter da se zagotovi nedvoumna delitev pristojnosti med sodišči držav članic in s tem okrepi pravna varnost.²⁸

45. Države članice pravil o pristojnosti iz Uredbe Bruselj Ia ne morejo nadomestiti ali dopolniti z nacionalnimi pravili, ugodnejšimi za delavce. Taka možnost bi ogrozila enotnost, ki jo je želel doseči zakonodajalec Unije, kot trdi družba Markt24. Ogrozila bi tudi pravno varnost, kot poudarja češka vlada, saj bi delodajalci težje predvideli, pred katerimi sodišči jih lahko tožijo delavci, ki jih zaposljujejo.²⁹

46. Ob upoštevanju navedenega Sodišču predlagam, naj na drugo in tretje vprašanje odgovori, da Uredba Bruselj Ia nasprotuje uporabi pravil o pristojnosti, določenih v nacionalni zakonodaji sodišča, ki mu je zadeva predložena, na podlagi katerih lahko delavec tožbo vloži pri sodišču, na območju pristojnosti katerega je imel med trajanjem delovnega razmerja stalno ali običajno prebivališče, ali da tožbo vloži pri sodišču, na območju pristojnosti katerega je treba opraviti plačilo.

C. Določitev običajnega kraja opravljanja dela v smislu člena 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia (četrto vprašanje)

47. Če bo Sodišče na prvo vprašanje odgovorilo, kot predlagam, in sicer da tožba, kakršna je ta, ki jo je BU vložila zoper družbo Markt24, spada na področje uporabe Uredbe Bruselj Ia in natančneje oddelka 5 njenega poglavja II, bo moralo predložitveno sodišče svojo pristojnost določiti na podlagi pravil iz tega oddelka.

48. Opozarjam, da v tem okviru člen 21(1)(a) Uredbe Bruselj Ia določa, da lahko delavec svojega delodajalca toži pred sodišči države članice, v kateri ima ta sedež. V obravnavanem primeru ni sporno, da ima družba Markt24 sedež v Nemčiji. Torej so na podlagi te določbe pristojna nemška sodišča.

49. Zato se predložitveno sodišče sprašuje, kako razlagati člen 21(1)(b) te uredbe. V zvezi s tem opozarjam, da ta določba delavcu omogoča, da delodajalca toži tudi:

- (i) pred sodišči v „kraju, kjer ali od koder delavec običajno opravlja svoje delo“, ali pred sodišči v „kraju, kjer je nazadnje opravljal svoje delo“, ali
- (ii) če delavec običajno ne opravlja ali ni opravljal svojega dela v eni in isti državi, pred sodišči v „kraju, kjer se nahaja ali se je nahajala poslovna enota, ki [ga] je zaposlila [...]“.

50. Tako je v tej določbi običajni kraj opravljanja dela glavno merilo pristojnosti, medtem ko je kraj poslovne enote zaposlitve podredno merilo. Torej je treba v vsaki zadevi prednostno preučiti prvo merilo.³⁰

²⁷ Glej na primer Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381).

²⁸ Glej uvodni izjavi 4 in 6 Uredbe Bruselj Ia ter sodbo z dne 1. marca 2005, Owusu (C-281/02, EU:C:2005:120, točki 39 in 43).

²⁹ Poleg tega po mnenju Sodišča oddelek 5 poglavja II Uredbe Bruselj Ia „ni le poseben, temveč je tudi izčrpen“ (glej zlasti sodbo z dne 22. maja 2008, Glaxosmithkline in Laboratoires Glaxosmithkline, C-462/06, EU:C:2008:299, točka 18). Ta trditev se mi zdi pretirana, saj se v zadevah v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi uporabljajo različne določbe te uredbe, čeprav niso v tem oddelku in se izrecno ne uporabljajo le določbe tega oddelka (glej zlasti člen 26 navedene uredbe). Vendar je v tej trditvi ponovno poudarjeno, da sodišče, ki mu je zadeva predložena, zlasti v zvezi z zahtevki, ki spadajo na področje uporabe tega oddelka, ne more uporabiti pravil o pristojnosti, določenih v njegovi nacionalni zakonodaji.

³⁰ V zvezi s tem naj pojasnim, da po mojem mnenju poseben primer „kraja, kjer je nazadnje opravljal svoje delo“, v smislu člena 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia v obravnavanem primeru ni upošteven.

51. V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča običajnega kraja opravljanja dela za namene navedenega člena 21(1)(b)(i) ni treba določiti na podlagi zakonodaje, ki se uporablja za zadevno pogodbo o zaposlitvi (imenovane *lex contractus*), temveč na podlagi avtonomnih meril, ki jih določi Sodišče glede na sistematiko in cilje Uredbe Bruselj Ia, da se – ponovno – v vseh državah članicah zagotovi enotna uporaba pravil o pristojnosti iz te uredbe.³¹

52. V skladu s to sodno prakso je to kraj, „kjer delavec dejansko opravlja dejavnosti, dogovorjene z delodajalcem“³². Opredelitev navedenega kraja je torej predvsem vprašanje dejanskega stanja. Nacionalna sodišča morajo ta kraj določiti glede na okoliščine vsake zadeve, ki jim je predložena, ob upoštevanju meril, ki jih določi Sodišče.

53. V zvezi s tem opozarjam, da je posebnost zadeve v postopku v glavni stvari prav to, da BU, čeprav je bilo v sporni pogodbi o zaposlitvi predvideno, da bo delo opravljala v Münchnu, za družbo Markt24 dejansko ni opravila nobene dejavnosti.

54. V takih okoliščinah bi se na prvi pogled lahko zdelo, da je uporaba točke (i) člena 21(1)(b) Uredbe Bruselj Ia izključena in se namesto nje uporablja točka (ii) te določbe. Tako besedilo prve točke kot sodna praksa Sodišča, navedena v točki 52 teh sklepnih predlogov, na prvi pogled predpostavljata, da delavec dejansko opravi storitve.

55. Vendar tako kot Komisija menim, da bi bila taka razlaga po nepotrebnem omejevalna in v nasprotju s ciljem navedene določbe.

56. Kot je namreč Sodišče pojasnilo v svoji sodni praksi, se z merilom običajnega kraja opravljanja dela praviloma določi sodišče, ki je najbližje pogodbi o zaposlitvi in sporom glede te pogodbe.³³ Poleg tega za to merilo velja, da delavcu zagotavlja ustrezno varstvo, saj lahko v večini primerov v tem kraju tožbo zoper svojega delodajalca vloži z manjšimi stroški.³⁴ Nasprotno pa se z merilom kraja, kjer je poslovna enota zaposlitve, ne določi vedno sodišča, ki ima tako tesno povezavo s pogodbo – kajti ta poslovna enota je lahko nepredvidljiva – in delavcu ne zagotavlja enakega varstva, saj delodajalec na splošno popolnoma obvladuje opredelitev kraja zaposlitve.³⁵ Zato je treba v skladu s to sodno prakso prvo merilo razlagati široko in ga z drugim merilom nadomestiti samo v (izjemnih) položajih, v katerih sodišče, ki mu je zadeva predložena, ne more določiti takega kraja opravljanja dela.³⁶

57. Vendar tako kot češka vlada menim, da je v zadevi, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, čeprav delavec dejansko ni opravil nobene storitve, običajni kraj opravljanja dela za namene člena 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia mogoče določiti na podlagi pogodbe, ki sta jo sklenili stranki. Predvsem pa ne vidim nobenega razloga, zakaj bi delavcem v vseh položajih, v katerih njihova pogodba o zaposlitvi iz katerega koli razloga (še) ni bila izpolnjena, odvzeli možnost pristojnosti, ki velja za ugodno glede na njihove interese. Zato se merilo kraja, kjer je poslovna enota zaposlitve, kot je določeno v odstavku 1(b)(ii) tega člena, po mojem mnenju v obravnavanem primeru ne uporablja.³⁷

31 Glej zlasti sodbo z dne 14. septembra 2017, Nogueira in drugi (C-168/16 in C-169/16, EU:C:2017:688, točki 47 in 48 ter navedena sodna praksa).

32 Glej zlasti sodbo z dne 10. aprila 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, točka 19 in navedena sodna praksa).

33 Sodišče kraja, kjer mora biti opravljena delovna obveznost, je namreč najprimernejše za odločanje o zahtevkih v zvezi s pogodbo o zaposlitvi. Glej zlasti sodbo z dne 14. septembra 2017, Nogueira in drugi (C-168/16 in C-169/16, EU:C:2017:688, točka 58 in navedena sodna praksa).

34 Glej zlasti sodbo z dne 14. septembra 2017, Nogueira in drugi (C-168/16 in C-169/16, EU:C:2017:688, točka 58 in navedena sodna praksa).

35 Glej v tem smislu sodbo z dne 15. februarja 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, točki 13 in 14). Glej tudi po analogiji sodbo z dne 15. marca 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, točka 43), in sklepne predloge generalnega pravobranilca N. Wahla v zadevi Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:241, opomba 27).

36 Glej zlasti sodbo z dne 14. septembra 2017, Nogueira in drugi (C-168/16 in C-169/16, EU:C:2017:688, točka 57). Glej tudi po analogiji sodbo z dne 15. marca 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, točka 43).

37 Vendar se sodišče kraja, kjer je poslovna enota zaposlitve, kot je določeno v členu 21(1)(b)(ii) Uredbe Bruselj Ia, načeloma ujema s sodiščem iz člena 7(5) te uredbe. V praksi je torej sodišče tega kraja zaradi te zadnje določbe delavcu *načeloma na voljo* (glej točke od 85 do 92 teh sklepnih predlogov).

58. V zvezi z opredelitvijo tega običajnega kraja opravljanja dela se strinjam z enotnim stališčem družbe Markt24, češke vlade in Komisije, da navedeni kraj v vseh položajih, v katerih nastane spor med delavcem in delodajalcem, čeprav pogodba o zaposlitvi (še) ni bila izpolnjena, ustreza *kraju, kjer delavec mora ali bi moral opraviti svoje delo*, kot je načeloma dogovorjen v tej pogodbi³⁸. V tem primeru torej menim, da člen 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia ne daje pristojnosti predložitvenemu sodišču, temveč sodiščem mesta München, ki je kraj opravljanja dela, dogovorjen v pogodbi med strankama v sporu o glavni stvari.

59. V pododdelku 1 bom predstavil utemeljitev te razlage, nato pa v pododdelku 2 zavrnil alternativne rešitve, ki jih predlaga predložitveno sodišče.

1. Utemeljitev predlagane razlage

60. Prvič, čeprav je opredelitev običajnega kraja opravljanja dela, kot sem navedel v točki 52 teh sklepnih predlogov, predvsem vprašanje dejanskega stanja, to ne pomeni, da namen strank pogodbe o zaposlitvi glede kraja ni pomemben. Nasprotno, treba je upoštevati, kako sta predvideli izpolnjevanje svoje pogodbe.³⁹ Sicer pa je Sodišče ta namen že upoštevalo v svoji sodni praksi.⁴⁰

61. Naj pojasnim, da ne gre za to, da se delodajalcu omogoči, da umetno določi pristojno sodišče, tako da v pogodbi o zaposlitvi navede izmišljen kraj opravljanja dela. *Po eni strani* je namreč kraj opravljanja dela, določen v pogodbi, upošteven le, če izraža resnični namen strank. Če delavec z objektivnimi elementi dokaže, da je moral svoje dejavnosti v resnici opravljati v drugem kraju, prevlada ta ugotovitev.⁴¹ *Po drugi strani* ni dvoma, da je v vseh položajih, v katerih je bila pogodba o zaposlitvi izpolnjena, odločilen način, kako je bila izpolnjena. V primeru razhajanja med krajem opravljanja dela, dogovorjenim v tej pogodbi, in krajem, kjer je delavec dejansko izvajal svoje dejavnosti, prevlada resničnost dejstev, da se v skladu s ciljem varstva delavca, na katerem temelji člen 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia, delodajalcu prepreči kakršen koli poseg v pristojnost.⁴² Če pa pogodba o zaposlitvi ni bila izpolnjena, je namen, ki sta ga stranki izrazili v pogodbi, edini element, s katerim je v resnici mogoče določiti običajni kraj opravljanja dela za namene te določbe. Skratka, določbe pogodbe so odločilne zlasti, kadar njena neizpolnitev ali zelo kratkotrajno izvajanje prepreči določitev tega kraja glede na način, kako razmerje poteka v resnici.

62. S tem ugotavljam, *drugič*, da je po mojem mnenju ta razlaga skladna z navedenim ciljem varstva delavca. Natančneje, logika, navedena v točki 56 teh sklepnih predlogov, v skladu s katero lahko delavec v običajnem kraju opravljanja dela praviloma z manjšimi stroški vloži tožbo zoper svojega delodajalca, velja tudi, če sporna pogodba o zaposlitvi v resnici (še) ni bila izpolnjena.

38 Povedano drugače, kadar pogodba o zaposlitvi ni bila izpolnjena, je upošteven kraj, kjer bi delavec v skladu z določbami te pogodbe *moral opraviti svoje delo*. V primeru, da je bilo v pogodbi o zaposlitvi dogovorjenih več krajev opravljanja dela, se sodna praksa, v skladu s katero je treba določiti glavni kraj opravljanja dela, in merila, ki jih je v zvezi s tem določilo Sodišče, uporabljajo *mutatis mutandis*. V takem primeru bi lahko bilo potrebno določiti kraj, „od koder“ je delavec moral (ali bi moral) opravljati svojo dejavnost (glej točko 72 teh sklepnih predlogov). Vendar v obravnavani zadevi ne gre za tak primer (glej točko 73 teh sklepnih predlogov).

39 Glej v tem smislu sodbo z dne 15. februarja 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, točka 20), in po analogiji sklepne predloge generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, točka 91).

40 Sodišče je zlasti razsodilo, da je, če je delavec svoje delo nekaj časa opravljal na določenem kraju, nato pa ga začel opravljati drugje, odločilen ta zadnji kraj, kadar „obstaja jasna volja strank, naj [ta] postane novi običajni kraj opravljanja dela“ (sodba z dne 27. februarja 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, točka 54).

41 Naj navedem, da v tem primeru BU ne izpodbija tega, da bi morala delati v Münchnu.

42 Glej zlasti sodbo z dne 14. septembra 2017, Nogueira in drugi (C-168/16 in C-169/16, EU:C:2017:688, točka 62). Glej tudi po analogiji sodbi z dne 4. oktobra 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606, točke od 41 do 46), in z dne 15. decembra 2011, Voogtsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, točka 62). Glej tudi opombo 15 teh sklepnih predlogov.

63. *Tretjič*, menim, da navedena razlaga zagotavlja visoko stopnjo predvidljivosti pravil o pristojnosti, kot trdi češka vlada. Načeloma je namreč na podlagi pogodbe o zaposlitvi enostavno določiti kraj opravljanja dela, ki sta ga predvideli stranki. Tako lahko takoj po sklenitvi pogodbe delavec zlahka določi, pri katerem sodišču bo lahko vložil morebitno tožbo, delodajalec pa predvidi, pred katerim sodiščem je lahko tožen.⁴³ Poleg tega je to rešitev mogoče razširiti na vse položaje, v katerih pogodba o zaposlitvi iz katerega koli razloga ni bila izpolnjena⁴⁴, kar prispeva tudi k zagotavljanju pravne varnosti.⁴⁵

64. *Četrtrič*, ta razlaga je skladna z načelom bližine, na katerem temelji člen 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia, navedenim v točki 56 teh sklepnih predlogov. Bližina se namreč razume glede na pravno razmerje, vzpostavljeno s to pogodbo, in vprašanja, ki jih lahko odpre. S tega vidika je sodišče v običajnem kraju opravljanja dela, kot sta ga določili stranki pogodbe o zaposlitvi, blizu sporom glede te pogodbe, tudi če ta (še) ni bila izpolnjena.

65. *Poleg tega* razlago, ki jo predlagam, potrjuje zgodovinski argument. V zvezi s tem je treba opozoriti, da so se pravila o pristojnosti, ki se uporabljajo za spore v zvezi s pogodbami o zaposlitvi, prvotno navezovala na člen 5, točka 1, Bruseljske konvencije. Natančneje, v spremenjeni različici te določbe, ki je izšla iz Konvencije San Sebastián⁴⁶, je bilo določeno, da je pristojno sodišče v „kraju izpolnitve zadevne obveznosti“, in pojasnjeno, da je „v zadevah v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi [...] ta kraj tisti, kjer delavec običajno opravlja svoje delo“. Tako je zadoščalo povezano branje teh dveh stavkov, da se je brez vsakega dvoma vedelo, da je v zadevah v zvezi s pogodbo o zaposlitvi pristojno sodišče kraja, kjer je bila storitev opravljena *ali mora biti* opravljena⁴⁷. Vendar nič ne kaže, da bi zakonodajalec, s tem ko je pravila o pristojnosti v zadevah v zvezi z individualno pogodbo prestavil v samostojen oddelek, nameraval posegati v to rešitev.⁴⁸

2. Zavrnitev alternativnih rešitev

66. Predložitveno sodišče v četrtem vprašanju, razdeljenem na dva dela, predvideva dva alternativna predloga za rešitev, predlagano v teh sklepnih predlogih. To sodišče se v bistvu sprašuje, ali bi bilo v položaju, v katerem na podlagi sporne pogodbe o zaposlitvi v resnici ni bilo opravljeno nobeno delo, ker delodajalec delavcu ni dodelil nobene dogovorjene naloge, na podlagi člena 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia lahko pristojno (1) sodišče kraja, kjer je delavec čakal na delo, ali (2) sodišče kraja, kjer je bila pogodba o zaposlitvi pripravljena in sklenjena.

67. V obravnavanem primeru bi obe rešitvi pomenili, da je pristojno predložitveno sodišče, saj sta oba kraja, navedena v prejšnji točki, na območju njegove pristojnosti: po eni strani je BU na delo čakala na domu v Salzburgu, po drugi strani pa je bila v tem mestu pripravljena in sklenjena sporna pogodba o zaposlitvi.

⁴³ Glej v zvezi s tem točko 34 teh sklepnih predlogov. Podobno mora na področju kolizije zakonov zaradi pravne varnosti obstajati možnost, da se, kolikor je mogoče, zakon, ki se uporablja za pogodbo, določi *ab initio*. To omogoča tudi predlagana rešitev, prenesena na člen 8(2) Uredbe (ES) št. 593/2008 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. junija 2008 o pravu, ki se uporablja za pogodbeno obligacijska razmerja (UL 2008, L 177, str. 6, v nadaljevanju: Uredba Rim I).

⁴⁴ Za različne primere glej opombo 22 teh sklepnih predlogov.

⁴⁵ Čeprav je določitev običajnega kraja opravljanja dela predvsem vprašanje dejanskega stanja, ki se od zadeve do zadeve lahko razlikujejo, mora sodna praksa Sodišča omogočati določeno posploševanje rešitev, ne da bi zapadla v čisto kazuističen pristop, ki bi bil povsem nepredvidljiv za stranke v postopku. Sodna praksa, ki jo je Sodišče sprejelo do zdaj, omogoča take posplošitve. S tem mislim na primer na domnevo, da se, če delavec svoje delo opravlja v več državah članicah, vendar ima pisarno, iz katere organizira svojo dejavnost, dokler se ne dokaže nasprotno, šteje, da je kraj te pisarne kraj, kjer običajno opravlja svojo dejavnost za delodajalca (glej točko 72 teh sklepnih predlogov).

⁴⁶ Konvencija z dne 26. maja 1989 o pristopu Kraljevine Španije in Portugalske republike k Bruseljski konvenciji (UL 1989, L 285, str. 1).

⁴⁷ Sicer pa se je Sodišče, ko so bila pravila o zadevah v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi še sestavni del člena 5, točka 1, Bruseljske konvencije, izrecno sklicevalo na kraj, kjer je bilo delo opravljeno *ali mora biti* opravljeno. Glej sodbe z dne 15. januarja 1987, Shenavai (266/85, EU:C:1987:11, točka 16); z dne 15. februarja 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, točke 14, 19 in 22); z dne 13. julija 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, točka 17); z dne 9. januarja 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, točka 16), in z dne 10. aprila 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, točka 17).

⁴⁸ Poleg tega je navedena rešitev za veliko večino pogodb še vedno izrecno predvidena v členu 7, točka 1, Uredbe Bruselj Ia.

68. Vendar imam tako kot družba Markt24, češka vlada in Komisija resne pomisleke v zvezi s tema alternativnima rešitvama. Menim, da bi se ti rešitvi občutno oddaljili od merila pristojnosti iz člena 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia in narave presoje, ki jo zahteva opredelitev običajnega kraja opravljanja dela. V zvezi s tem se je namreč treba navezati ne na katero koli okoliščino spora, temveč na predpostavke o okoliščinah v zvezi z zadevnim opravljanjem dela.

69. Natančneje, v zvezi s *prvo rešitvijo*, ki jo predlaga predložitveno sodišče, menim, da kraj, kjer je delavec čakal na delo, ni upošteven za namene navedenega člena 21(1)(b)(i).

70. *Po eni strani* to namreč ne more biti „kraj, kjer [...] delavec običajno opravlja delo“, v smislu te določbe. Tudi če bi to, kar pomeni opravljanje „dela“, razumeli izredno široko, preprostega čakanja na dodelitev dogovorjenih nalog ni mogoče tako razumeti.⁴⁹ Sicer pa opozarjam, da ta zadeva temelji na predpostavki, da na podlagi pogodbe ni bila opravljena nobena storitev.

71. *Po drugi strani* v obravnavanem primeru ni mogoče šteti, da je stalno prebivališče BU, kjer je čakala na delo, „kraj, [...] od koder delavec običajno opravlja svoje delo“, v smislu člena 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia, ker bi BU na primer morala oditi od doma, da bi opravila svoje delo v Münchnu, in bi se po opravljenem delu spet vrnila domov.

72. V zvezi s tem naj pojasnim, da je namen tega vrivka, ki ga je zakonodajalec Unije dodal v Uredbo Bruselj Ia,⁵⁰ kodificirati ustaljeno sodno prakso Sodišča, v skladu s katero se je treba, kadar delavec svoje dejavnosti opravlja na različnih krajih – kot na primer potujoči delavci, ladijsko in letalsko osebje, cestni prevozniki itd. – za določitev njegovega običajnega kraja opravljanja dela, če ni mogoče določiti kraja, „kjer“ se v glavnem opravlja zadevno delo, navezati na kraj, „od koder“ ta delavec dejansko opravi bistveni del svojih obveznosti do delodajalca.⁵¹ Drugače povedano, v takem primeru mora sodišče, ki mu je zadeva predložena, poskušati opredeliti „bazo“, iz katere delavec organizira svojo dejavnost – bazo, ki se v določenih primerih ujema z njegovim stalnim prebivališčem.⁵²

73. Vendar te sodne prakse ni mogoče prenesti na zadevo, kakršna je ta v postopku v glavni stvari. V tem primeru ne gre za delo, ki se opravlja na več lokacijah. Nasprotno, dogovorjene storitve bi bilo treba opravljati na enem mestu. Stalno prebivališče BU ni bilo „baza“, iz katere bi morala organizirati svoje dejavnosti za delodajalca.

74. Poleg tega bi sprejetje razlage „kraja [...] od koder delavec običajno opravlja svoje delo“, kot je navedena v točki 71 teh sklepnih predlogov, pomenila, da bi kateri koli obmejni delavec, ki živi v državi članici A in gre vsako jutro v državo članico B, da na običajnem kraju opravi svojo poklicno dejavnost, ter se nato zvečer vrne v državo članico A, imel možnost, da vložijo tožbo pri sodišču svojega stalnega prebivališča, čeprav v resnici bistveni del svojih obveznosti do delodajalca opravi v državi članici B. Tak rezultat bi bil v nasprotju s samo logiko člena 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia.

⁴⁹ V zvezi s tem naj pojasnim, da v zadevi v glavni stvari *a priori* ne gre za *pripravljenost za delo* v smislu delovnega prava, to je čas, ko mora biti delavec, ne da bi bil stalno in neposredno na voljo delodajalcu, vseeno fizično prisoten na domu ali blizu doma, kadar koli odgovoriti na morebitne delodajalčeve pozive in po potrebi v zelo kratkem času oditi na delovno mesto ali intervencijo, da opravi delo (glej zlasti sodbo z dne 21. februarja 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, točka 61). Predložitvena odločba namreč ne vsebuje nobenega elementa, iz katerega bi bilo mogoče sklepati, da je BU na podlagi sporne pogodbe o zaposlitvi imela take obveznosti. Če je v tej odločbi navedeno, da je bila zadnja dosegljiva na klic in je doma čakala na delo (glej točko 11 teh sklepnih predlogov), to po mojem mnenju preprosto pomeni, da je bila na splošno na voljo, da opravi dogovorjeno delo, ne pa da je morala biti fizično prisotna na svojem domu, kadar koli odgovarjati na delodajalčeve pozive in biti pripravljena, da hitro odide v München opraviti morebitno nujno čistilno storitev. Po mojem mnenju kraja stalnega prebivališča delavca nikakor, niti v primeru pripravljenosti na delo, ni mogoče šteti za njegov običajni kraj opravljanja dela za namene člena 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia zgolj iz razloga, ker tam čaka na delodajalčev poziv na delovno mesto ali intervencijo.

⁵⁰ Člen 19(2)(a) Uredbe Bruselj I se je namreč skliceval samo na „kraj, kjer delavec običajno opravlja svoje delo“.

⁵¹ Glej zlasti sodbo z dne 14. septembra 2017, Nogueira in drugi (C-168/16 in C-169/16, EU:C:2017:688, točka 58 in navedena sodna praksa).

⁵² Kraj stalnega prebivališča delavca je v nekaterih okoliščinah lahko tudi *indic* za glavni kraj, kjer opravlja delo, saj večina delavcev svojo poklicno dejavnost opravlja v bližini svojega stalnega prebivališča. Tak *indic* je lahko tudi država članica, v kateri ima delavec sklenjeno socialno zavarovanje (glej sklepane predloge generalnega pravobranilca F.G. Jacobsa v zadevi Mulox IBC, C-125/92, neobjavljeni, EU:C:1993:217, točka 35). Vendar, čeprav je bila v obravnavanem primeru BU prijavljena v avstrijski sistem socialne varnosti (glej točko 11 teh sklepnih predlogov), ta okoliščina ne more prevladati nad dejstvom, da dela ni bilo treba opravljati in se tudi v resnici ni opravljal v Avstriji.

75. *Poleg tega* bi bila v položaju, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, razlaga te določbe, v skladu s katero je pristojno sodišče kraja, kjer je delavec čakal na delo, nezdružljiva s ciljem visoke stopnje predvidljivosti pravil o pristojnosti. Bila bi namreč izredno kazuističen odgovor, ki bi temeljil na milo rečeno domiselni in s tem nepričakovani razlagi merila običajnega kraja opravljanja dela in ki poleg tega ne bi omogočal nikakršne posplošitve za druge položaje, v katerih pogodba o zaposlitvi ni bila izpolnjena.

76. Tudi cilj varstva delavcev ne bi dovoljeval take rešitve. V zvezi s tem nihče ne nasprotuje temu, da bi bila taka rešitev zanje zelo ugodna, saj bi jim v številnih primerih zagotavljala *forum actoris*. Vendar člen 21(1)(b) Uredbe Bruselj Ia delavcem ne zagotavlja maksimalnega varstva. Zakonodajalec Unije zanje zlasti ni predvidel možnosti, da tožbo vložijo pri sodišču svojega stalnega prebivališča kot takem⁵³, medtem ko jo je predvidel za potrošnike⁵⁴. V sedanjem stanju te uredbe je lahko sodišče stalnega prebivališča delavca pristojno na podlagi točke (i) te določbe le, če se to stalno prebivališče dejansko prekriva z njegovim običajnim krajem opravljanja dela.⁵⁵ Težavi se ni mogoče izogniti z izkrivljanjem zadnjenavedenega merila. Jasnega besedila navedene določbe namreč ni mogoče zaobiti, tudi če bi bilo to v skladu s tem ciljem varstva.⁵⁶

77. V zvezi z *drugo rešitvijo*, ki jo predlaga predložitveno sodišče, se bom omejil na ugotovitev, da tudi kraj, kjer je bila pogodba o zaposlitvi pripravljena in sklenjena, ni merilo pristojnosti, ki ga je zakonodajalec Unije izbral v členu 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia.⁵⁷ Poleg tega se je treba v skladu s to določbo za določitev običajnega kraja opravljanja dela, kot sem navedel v točki 68 teh sklepnih predlogov, navezati na okoliščine zadevnega opravljanja dela, ne pa na okoliščine v zvezi s pogajanjem in sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi.⁵⁸

78. Pred zaključkom tega oddelka je treba obravnavati še *zadnji ugovor*, ki se nanaša na načelo bližine. Kot sem v teh sklepnih predlogih večkrat navedel, na tem načelu temelji merilo običajnega kraja opravljanja dela. Sodišče tega kraja se namreč šteje za najbližje sporom glede pogodbe o zaposlitvi. Vendar konkretne okoliščine zadeve v glavni stvari, vzete kot celota, kažejo na drug kraj: BU ima stalno prebivališče v Salzburgu; v tem mestu je z njo stopil v stik moški, ki je očitno deloval v imenu in za račun družbe Markt24; ta družba je v tem mestu morda imela pisarno; v tem mestu je bila pogodba pripravljena in podpisana; BU je bila prijavljena v avstrijski sistem socialne varnosti. Ali torej ne bi moralo biti pristojno predložitveno sodišče, ker je, glede na vse te okoliščine, najbližje sporu?

⁵³ In to tudi, kadar se tožba, ki jo vloži delavec, tako kot v obravnavanem primeru nanaša na obveznosti plačila, ki jih je v skladu z *lex contractus* morda treba izvršiti v kraju njegovega stalnega prebivališča. V skladu s členom 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia je namreč pristojno sodišče običajnega kraja opravljanja dela, *ne glede na obveznost, ki izhaja iz zadevne pogodbe o zaposlitvi*.

⁵⁴ Glej člen 18(1) Uredbe Bruselj Ia.

⁵⁵ Sicer pa ugotavljam, da merilo običajnega kraja opravljanja dela v številnih primerih delavcem že omogoča, da tožbo vložijo pri sodišču svojega stalnega prebivališča, saj večina delavcev svojo poklicno dejavnost opravlja blizu stalnega prebivališča ali celo kar doma. V okoliščinah zadeve v glavni stvari bi bila nevšečnost, ki bi jo za BU pomenilo dejstvo, da mora na podlagi člena 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia tožbo vložiti pri nemškem sodišču, preprosta posledica dejstva, da se je s sklenitvijo sporne pogodbe o zaposlitvi zavezala, da bo delala v drugi državi članici. Tako ji ta določba nikakor ne bi omogočala, da zahtevek v zvezi s to pogodbo vloži v Avstriji, zgolj to, da pogodba ni bila izpolnjena, pa ne upravičuje izkrivljanja merila glede pristojnosti, ki ga določa.

⁵⁶ Glej moje sklepe predloge v zadevi Bosworth in Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, točka 100).

⁵⁷ Glej po analogiji sodbo z dne 15. decembra 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, točka 55).

⁵⁸ Nasprotno pa so zadnjenavedene okoliščine upoštevne za namene uporabe člena 7, točka 5, in člena 21(1)(b)(ii) Uredbe Bruselj Ia, kot bom pojasnil v točki 90 teh sklepnih predlogov.

79. Odgovor je nedvomno nikalen. Merilo običajnega kraja opravljanja dela, kot je določeno v členu 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia, izraža ravnotežje, ki ga je zakonodajalec Unije na abstraktni ravni vzpostavil med zahtevami preglednosti, bližine in varstva delavcev. V teh okoliščinah je pristojno sodišče običajnega kraja opravljanja dela, ker je praviloma najbližje sporom s področja individualnih pogodb o zaposlitvi. Vendar ni treba preverjati, ali je v vsaki zadevi v resnici tako. Sodišče, ki ni sodišče običajnega kraja opravljanja dela, se torej na podlagi te določbe ne bi moglo razglasiti za pristojno, ker je ob upoštevanju vseh okoliščin, ki so mu predložene, najbližje zadevnemu sporu.⁵⁹

80. Ta razlaga je potrjena s primerjalnim branjem navedene določbe in člena 8 Uredbe Rim I.

81. Medtem ko so namreč v odstavkih 2 in 3 tega člena 8 za določitev prava, ki se uporablja za pogodbo o zaposlitvi, določena podobna merila kot v členu 21(1)(b) Uredbe Bruselj Ia⁶⁰, pa njegov odstavek 4 vsebuje „klavzulo o izjemi“, ki v navedenem členu 21 nima enakovredne klavzule. Navedeni odstavek 4 v zvezi s tem določa, da „[k]adar iz vseh okoliščin izhaja, da je pogodba v tesnejši zvezi z drugo državo kot z državo iz odstavka 2 ali 3, se uporablja pravo te druge države“. Ta „klavzula o izjemi“ sodišču tako omogoča, da za pogodbo o zaposlitvi, o kateri odloča, uporabi pravo, ki ni pravo države, v kateri delavec običajno opravlja svoje delo, kadar se ob upoštevanju vseh okoliščin, kot so državljanstvo strank, kraj zaposlitve, kraj izplačila plače, kraj prijave v sistem socialne varnosti itd., izkaže, da je to drugo pravo bližje tej pogodbi.⁶¹

82. Kajti čeprav je treba člen 21 Uredbe Bruselj Ia in člen 8 Uredbe Rim I razlagati skladno⁶², to velja samo, če so njune določbe enakovredne. Zato v prvi člen z uporabo razlage ni mogoče vključiti podobne „klavzule o izjemi“ iz razloga, da taka klavzula obstaja v drugem členu.⁶³ Tudi tukaj se težavi v zadevi, kakršna je obravnavana, ni mogoče izogniti tako, da se običajni kraj opravljanja dela, kot je opredeljen v navedenem členu 21(1)(b)(i), določi glede na okoliščine – stalno prebivališče delavca, kraj sklenitve pogodbe itd. – ki same po sebi niso povezane z zadevnim opravljanjem dela. Podobna razlaga bi izkrivila to merilo pristojnosti, kot sem navedel v točki 68 teh sklepnih predlogov, in bi poleg tega lahko povzročila neskladja z Uredbo Rim I, ker bi posegla v delovanje sistema načelo/klavzule o izjemi, ki ga ta uredba vzpostavlja v odstavkih od 2 do 4 člena 8.

⁵⁹ Prav tako sodišče, ki je pristojno na podlagi te določbe, ne more zavrniti svoje pristojnosti, ker bi bilo, glede na vse okoliščine zadevnega primera, drugo sodišče primernejše za odločanje o sporu (glej po analogiji sodbo z dne 29. junija 1994, Custom Made Commercial, C-288/92, EU:C:1994:268, točka 21).

⁶⁰ Natančneje, člen 8 Uredbe Rim I v odstavkih od 1 do 3 določa: „1. Za individualne pogodbe o zaposlitvi se uporablja pravo, ki ga v skladu s členom 3 izbereta pogodbeni stranki. Vendar pa taka izbira prava delavca ne sme prikrajsati za zaščito, ki mu jo zagotavljajo določbe, od katerih ni dovoljeno odstopati z dogovorom, po pravu, ki bi se uporabljalo v skladu z odstavki 2, 3 in 4 tega člena, če pogodbeni stranki ne bi bili izbrali drugega prava. 2. Če pogodbeni stranki nista izbrali prava, ki naj se uporablja za individualno pogodbo o zaposlitvi, se za pogodbo uporablja pravo države, v kateri oziroma iz katere delavec v izpolnjevanju pogodbe običajno opravlja svoje delo. Če delavec začasno opravlja delo v drugi državi, se ne šteje, da se je država, v kateri običajno opravlja delo, spremenila. 3. Če prava, ki naj se uporablja, ni mogoče določiti v skladu z odstavkom 2, se za pogodbo uporablja pravo države, v kateri se nahaja poslovna enota, ki je delavca zaposlila.“

⁶¹ Z drugimi besedami, medtem ko je v členu 21(1)(b)(i) določeno *rigidno pravilo* o pristojnosti, je v členu 8(2) Uredbe Rim I v zvezi s pravom, ki se uporablja, navedena *izpodbojna domneva*.

⁶² Glej sodbo z dne 14. septembra 2017, Nogueira in drugi (C-168/16 in C-169/16, EU:C:2017:688, točki 55 in 56).

⁶³ V zvezi s tem se sprašujem o razmišljanju Sodišča v točki 73 sodbe z dne 14. septembra 2017, Nogueira in drugi (C-168/16 in C-169/16, EU:C:2017:688). Potem ko je Sodišče upravičeno opozorilo, da se na področju zračnega prometa „kraj, [...] od koder“ navigacijsko osebje običajno opravlja svoje delo, načeloma ujema z njegovo „domačo bazo“, to je letališčem, kjer začne in konča svoje delo, je v tej točki namreč razsodilo, da sodišče tega kraja ne bi smelo biti pristojno, „če bi ob upoštevanju dejstev vsake obravnavane zadeve zahtevki, kakršni so obravnavani v postopkih v glavni stvari, bili v tesnejši zvezi z drugim krajem“, pri čemer se je med drugim „po analogiji“ sklicevalo na sodbo z dne 12. septembra 2013, Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:55, točka 38). Vendar se je ta zadnja sodba nanašala na vprašanje prava, ki se uporablja za pogodbo o zaposlitvi, in možnost, da sodišče uporabi zgoraj opisano „klavzulo o izjemi“ (v prejšnji različici, ki je izšla iz člena 6(2), zadnji pododstavek, Konvencije o uporabi prava v pogodbenih obligacijskih razmerjih, na voljo za podpis 19. junija 1980 v Rimu (UL 2005, C 169, str. 10)). Po mojem mnenju navedene točke 73 ni mogoče razumeti tako, da pomeni, da je možno, da je *samo opravljanje dela* tesneje povezano s krajem, ki ni „domača baza“ (na primer, ker bi delavec imel drugo, pomembnejšo bazo v drugi državi članici itd.), in da je zato tam glavni kraj opravljanja dela. Ne bi smelo iti za to, da se zaradi določitve sodišča, ki je najbližje sporu, upoštevajo vse dejanske okoliščine zadevnega primera, vključno s tistimi, ki nimajo nobene povezave z opravljanjem te storitve.

83. Ob upoštevanju navedenega Sodišča predlagam, naj na četrto vprašanje odgovori, da če sta delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi in če ta delavec iz katerega koli razloga pri izvrševanju te pogodbe dejansko ni opravil nobenega dela, je „kraj, kjer ali od koder delavec običajno opravlja svoje delo“, v smislu člena 21(1)(b)(i) Uredbe Bruselj Ia načeloma kraj opravljanja dela, dogovorjen v navedeni pogodbi.

84. Ker kraj, kjer bi BU v skladu s sporno pogodbo o zaposlitvi morala opraviti svoje delo, ni na območju pristojnosti predložitvenega sodišča, in čeprav zadnjenavedeno sodišče v zvezi s tem ni postavilo vprašanja, se mi kljub temu – zaradi zagotavljanja koristnega odgovora – zdi primerno, da v oddelku D pojasnim, zakaj bi lahko to sodišče bilo pristojno na podlagi člena 7, točka 5, Uredbe Bruselj Ia.

D. Morebitna uporaba člena 7, točka 5, Uredbe Bruselj Ia

85. Opozoriti je treba, da je v členu 20(1) Uredbe Bruselj Ia za zahtevke „v zadevah v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi“ izrecno pridržana uporaba člena 7, točka 5, te uredbe.

86. Navedeni člen 7, točka 5, daje vsakemu tožniku možnost izbire pristojnosti. Omogoča mu, da tožbo vložijo, „[č]e gre za spor, ki izhaja iz poslovanja podružnice, agencije ali druge poslovne enote, pred sodišči v kraju, v katerem se nahaja ta podružnica, predstavništvo ali poslovna enota“.

87. Iz tega besedila izhajata dva pogoja: po eni strani mora na območju pristojnosti sodišča, ki mu je zadeva predložena, obstajati „podružnica“, „predstavništvo“ ali „druga poslovna enota“ tožene stranke; po drugi strani mora zahtevek „izhajati iz poslovanja podružnice“ tega subjekta.

88. V zvezi s *prvim pogojem* je Sodišče pojme „podružnica“, „predstavništvo“ in „druga poslovna enota“ opredelilo avtonomno, tako da predpostavljajo obstoj centra poslovnih dejavnosti, ki se dolgoročno odraža navzven kot trajna izpostava matične družbe. Ta center mora imeti svojo upravo in mora biti materialno opremljen za poslovanje s tretjimi osebami, tako da se jim ni treba neposredno obračati na matično družbo.⁶⁴ Skratka, ti pojmi se nanašajo na vse trajne strukture podjetja, vključno s pisarnami, tudi če te strukture nimajo pravne osebnosti.⁶⁵

89. Glede *drugega pogoja*, pojem „poslovanje“ podružnice, predstavništva ali druge poslovne enote vključuje zlasti spore v zvezi s pogodbenimi obveznostmi, ki jih je zadevni subjekt sprejel v imenu matične družbe.⁶⁶ V zvezi s tem je Sodišče razsodilo, da ta pogoj pomeni, da se je navedeni subjekt dogovarjal o zadevni pogodbi in/ali jo sklenil, ne pa da se morajo obveznosti, ki izhajajo iz te pogodbe, izvajati v državi članici, v kateri je bila sklenjena.⁶⁷

⁶⁴ Glej zlasti sodbo z dne 11. aprila 2019 Ryanair (C-464/18, EU:C:2019:311, točka 33 in navedena sodna praksa).

⁶⁵ Po mojem mnenju imajo pojmi „podružnica“, „predstavništvo“ in „druga poslovna enota“ iz člena 7, točka 5, Uredbe Bruselj Ia isti pomen kot „poslovna enota“, ki je zaposlila delavca, iz člena 21(1)(b)(ii) te uredbe. Glej po analogiji sodbo z dne 15. decembra 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, točki 54 in 58).

⁶⁶ Glej sodbo z dne 22. novembra 1978, Somafer (33/78, EU:C:1978:205, točka 13).

⁶⁷ Glej sodbo z dne 6. aprila 1995, Lloyd's Register of Shipping (C-439/93, EU:C:1995:104, točka 22).

90. Iz navedenega izhaja, da lahko delavec v zadevah v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi tožbo proti svojemu delodajalcu na podlagi člena 7, točka 5, Uredbe Bruselj Ia vloži pri sodišču kraja, kjer ima ta podružnico, predstavništvo ali drugo poslovno enoto, če je bil ta subjekt vključen v dogovarjanje o sporni pogodbi o zaposlitvi in/ali njeno sklenitev – to konkretno pomeni, da je navedeni subjekt delavca zaposlil ali posredoval pri njegovi zaposlitvi – tudi če je delavec svoje delo opravil ali bi ga moral opraviti drugje.⁶⁸ Za namene te določbe so torej upoštevne samo okoliščine pogajanj in sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

91. Opozarjam, da se je v obravnavanem primeru BU z moškim, ki je očitno deloval v imenu in za račun družbe Markt24, glede sporne pogodbe o zaposlitvi pogajala in jo sklenila na območju pristojnosti predložitvenega sodišča.

92. Če je bil ta moški v Salzburgu samo prehodno, da je zaposlil BU, to ne more zadoščati za pristojnost tega sodišča na podlagi člena 7, točka 5, Uredbe Bruselj Ia. Nasprotno pa, če je imela družba Markt24 v tem mestu pisarno, bi bilo mogoče priznati, da je bila ta pisarna vključena v pogajanje in/ali sklenitev pogodbe o zaposlitvi in posledično, da se ta določba uporablja.⁶⁹ Vendar ugotavljam, da BU trdi, da je na začetku delovnega razmerja družba Markt24 imela pisarno v Salzburgu⁷⁰, čemur pa pooblaščenec, ki to družbo zastopa, nasprotuje. To bi moralo preveriti predložitveno sodišče.

93. Naj pojasnim, da po mojem mnenju vprašanje, ali ta morebitna pisarna zdaj obstaja, ni tako pomembno kot vprašanje, ali je obstajala v času zaposlitve BU. Sicer pa vprašanje, ali je bil moški, ki je nagovoril BU, zaposlen v tej pisarni ali ne, ni odločilno. Delodajalčeva notranja organizacija namreč ni tako pomembna kot to, kako tretje osebe vidijo njegovo podjetje. Bolj je treba ugotoviti, ali je lahko BU upravičeno verjela, da je ta moški prihajal iz te pisarne ali ravnal usklajeno z njo. Glede tega, da sporna pogodba o zaposlitvi ni bila sklenjena v zadevni pisarni, temveč v pekarni v Salzburgu, menim, da niti to ne bi smelo biti odločilno za uporabo navedenega člena 7, točka 5. Če ne bi bilo tako, bi se lahko tožena stranka precej preveč enostavno izognila sodni pristojnosti iz te določbe, saj bi zadoščalo, da bi njeni uslužbenci pogodbo sklenili zunaj njenih prostorov.

E. Peto vprašanje

94. Peto vprašanje, ki se nanaša na razlago člena 7, točka 1, Uredbe Bruselj Ia, je upoštevno samo, če bi Sodišče v okviru presoje prvega vprašanja odgovorilo, da tožba, kakršna je ta, ki jo je vložila BU, ne spada na področje uporabe oddelka 5 poglavja II te uredbe.⁷¹ Ker se ta oddelek, kot sem pojasnil v teh sklepnih predlogih, nesporno uporablja za tako tožbo, nanj ni treba odgovoriti.

⁶⁸ Glej po analogiji sodbo z dne 15. decembra 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, točke od 43 do 52). Tako se, kot sem navedel v opombi 37 teh sklepnih predlogov, sodišče iz člena 7, točka 5, Uredbe Bruselj Ia načeloma ujema s sodiščem „poslovne enote, ki je zaposlila delavca“ v smislu člena 21(1)(b)(ii) te uredbe. Razlika med tema praviloma je ta, da se prvo vedno uporablja, drugo pa samo, če ni običajnega kraja opravljanja dela. Glej Grušič, U., op. cit., str. 125.

⁶⁹ Glej po analogiji sodbo z dne 15. decembra 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, točki 55 in 56).

⁷⁰ Glej točko 13 teh sklepnih predlogov.

⁷¹ Oddelek 5 poglavja II Uredbe Bruselj Ia namreč izključuje uporabo člena 7, točka 1, te uredbe. Glej zlasti sodbo z dne 10. septembra 2015, Holterman Ferho Exploitatie in drugi (C-47/14, EU:C:2015:574, točka 51).

V. Predlog

95. Glede na vse zgornje preudarke Sodišču predlagam, naj na vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo Landesgericht Salzburg (deželno sodišče v Salzburgu, Avstrija), odgovori:

1. Tožba za izplačilo plače, dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi, ki jo vloži delavec s stalnim prebivališčem v eni državi članici proti delodajalcu s sedežem v drugi državi članici, spada na področje uporabe Uredbe (EU) št. 1215/2012 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 12. decembra 2012 o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah in natančneje oddelka 5 njenega poglavja II, tudi če ta delavec na podlagi sporne pogodbe dejansko ni opravil nobenega dela.
2. Uredba št. 1215/2012 nasprotuje uporabi pravil o pristojnosti, določenih v nacionalni zakonodaji sodišča, ki mu je zadeva predložena, na podlagi katerih lahko delavec tožbo vloži pri sodišču, na območju pristojnosti katerega je imel med trajanjem delovnega razmerja stalno ali običajno prebivališče, ali da tožbo vloži pri sodišču, na območju pristojnosti katerega je treba opraviti plačilo.
3. Če sta delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi in če ta delavec iz katerega koli razloga na podlagi te pogodbe dejansko ni opravil nobenega dela, je „kraj, kjer ali od koder delavec običajno opravlja svoje delo“, v smislu člena 20(1)(b)(i) Uredbe št. 1215/2012 načeloma kraj opravljanja dela, kot je dogovorjen v navedeni pogodbi.