

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

25 febbraio 2021 (\*)

«Rinvio pregiudiziale – Competenza giurisdizionale, riconoscimento ed esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale – Regolamento (UE) n. 1215/2012 – Competenza in materia di contratti individuali di lavoro – Disposizioni della sezione 5 del capo II – Applicabilità – Contratto concluso in uno Stato membro per un posto di lavoro presso una società stabilita in un altro Stato membro – Assenza di prestazione di lavoro durante tutta la durata del contratto – Esclusione dell'applicazione delle norme nazionali sulla competenza – Articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i) – Nozione di "luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività" – Contratto di lavoro – Luogo di esecuzione del contratto – Obblighi del lavoratore nei confronti del proprio datore di lavoro»

Nella causa C-804/19,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Landesgericht Salzburg (Tribunale del Land, Salisburgo, Austria), con decisione del 23 ottobre 2019, pervenuta in cancelleria il 31 ottobre 2019, nel procedimento

**BU**

contro

**Markt24 GmbH,**

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da J.-C. Bonichot, presidente di sezione, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (relatore) e N. Jääskinen, giudici,

avvocato generale: H. Saugmandsgaard Øe

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Markt24 GmbH, da G. Herzog, Rechtsanwalt;
- per il governo ceco, da M. Smolek, J. Vlácil e I. Gavrilová, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da M. Wilderspin e M. Heller, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 29 ottobre 2020,

ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 7, punto 1, e dell'articolo 21 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 (GU 2012, L 351, pag. 1).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra BU, una persona fisica domiciliata in Austria, e la Markt24 GmbH, società di diritto tedesco con sede a Unterschleißheim nel Landkreis München (circondario di Monaco di Baviera, Germania), relativa al pagamento da parte di quest'ultima di arretrati di stipendio, di assegni bonus dovuti pro rata temporis nonché di un'indennità a compensazione di ferie retribuite.

## Contesto normativo

### *Diritto dell'Unione*

- 3 Ai sensi dei considerando 14 e 18 del regolamento n. 1215/2012:

«(14) (...)

Al fine di provvedere alla protezione (...) dei lavoratori dipendenti nonché di salvaguardare la competenza giurisdizionale delle autorità giurisdizionali degli Stati membri in circostanze in cui esse hanno competenza esclusiva e di rispettare l'autonomia delle parti, dovrebbe essere possibile applicare talune norme riguardanti la competenza giurisdizionale nel presente regolamento indipendentemente dal domicilio del convenuto.

(...)

- (18) Nei contratti (...) di consumo (...) è opportuno tutelare la parte più debole con norme in materia di competenza più favorevoli ai suoi interessi rispetto alle regole generali».

- 4 Il capo II di tale regolamento si riferisce alla competenza giurisdizionale. La sezione 1 di tale capitolo, intitolata «Disposizioni generali», comprende gli articoli da 4 a 6.

- 5 L'articolo 4, paragrafo 1, del citato regolamento prevede quanto segue:

«A norma del presente regolamento, le persone domiciliate nel territorio di un determinato Stato membro sono convenute, a prescindere dalla loro cittadinanza, davanti alle autorità giurisdizionali di tale Stato membro».

- 6 L'articolo 5 del medesimo regolamento così recita:

«1. Le persone domiciliate nel territorio di uno Stato membro possono essere convenute davanti alle autorità giurisdizionali di un altro Stato membro solo ai sensi delle norme di cui alle sezioni da 2 a 7 del presente capo.

2. In particolare, nei confronti delle persone di cui al paragrafo 1 non trovano applicazione le norme nazionali sulla competenza giurisdizionale che gli Stati membri devono notificare alla Commissione ai sensi dell'articolo 76, paragrafo 1, lettera a)».

- 7 La sezione 2 del capo II del regolamento n. 1215/2012, intitolata «Competenze speciali», contiene gli articoli da 7 a 9 del regolamento.

- 8 L'articolo 7 di detto regolamento dispone quanto segue:

«Una persona domiciliata in uno Stato membro può essere convenuta in un altro Stato membro:

- 1) a) in materia contrattuale, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo di esecuzione dell'obbligazione dedotta in giudizio;
- b) ai fini dell'applicazione della presente disposizione e salvo diversa convenzione, il luogo di esecuzione dell'obbligazione dedotta in giudizio è:

(...)

- nel caso della prestazione di servizi, il luogo, situato in uno Stato membro, in cui i servizi sono stati o avrebbero dovuto essere prestati in base al contratto;

- c) la lettera a) si applica nei casi in cui non è applicabile la lettera b);

(...)

- 5) 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;

(...)».



9 La sezione 5 del capo II del regolamento n. 1215/2012, intitolata «Competenza in materia di contratti individuali di lavoro», comprende gli articoli da 20 a 23 del regolamento stesso.

10 L'articolo 20, paragrafo 1, di detto regolamento enuncia che:

«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».

11 L'articolo 21, paragrafo 1, del medesimo regolamento dispone quanto segue:

«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 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».

#### **Diritto austriaco**

12 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»), al paragrafo 1 prevede 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 (...)
  - (...)».

#### **Procedimento principale e questioni pregiudiziali**

13 BU, domiciliata in Austria, è stata contattata a Salisburgo (Austria) da un dipendente della Markt24, una società con sede a Unterschleißheim nel circondario di Monaco di Baviera, e, tramite tale dipendente, ha sottoscritto un contratto di lavoro come agente di manutenzione per le attività di pulizia per il periodo dal 6 settembre al 15 dicembre 2017 (in prosieguo: il «contratto in questione»).

14 La Markt24 aveva, all'inizio del rapporto di lavoro stabilito dal contratto in questione, un ufficio a Salisburgo. Tuttavia, il contratto non è stato firmato nel suddetto ufficio, ma in una panetteria di Salisburgo. La data d'inizio concordata era il 6 settembre 2017 e i lavori dovevano essere eseguiti a Monaco di Baviera. Tuttavia, alla fine la Markt24 non ha affidato alcun lavoro a BU.

15 Mentre quest'ultima rimaneva telefonicamente reperibile e si teneva disponibile a lavorare, di fatto non svolgeva alcun lavoro per la Markt24. BU non disponeva del numero di telefono del dipendente della Markt24 con il quale era stata in contatto per la conclusione del contratto in questione, ove quest'ultimo menzionava il numero di telefono austriaco della Markt24 e un indirizzo tedesco di tale società. BU è stata registrata fino al 15 dicembre 2017 presso l'ente previdenziale austriaco come dipendente. La Markt24 ha successivamente licenziato BU.

- 16 Il 27 aprile 2018, BU conveniva in giudizio la Markt24 dinanzi al Landesgericht Salzburg (Tribunale del Land, Salisburgo, Austria), il giudice del rinvio, per il pagamento della somma complessiva di EUR 2 962,80 lordi per arretrati di stipendio, assegni dovuti pro rata temporis nonché un'indennità a compensazione di ferie retribuite per il periodo dal 6 settembre al 15 dicembre 2017. BU ha prodotto tre buste paga per i mesi da settembre a novembre 2017, sulle quali la Markt24 è stata identificata come datore di lavoro.
- 17 Poiché la citazione di BU non ha potuto essere notificata alla Markt24, nonostante i vari tentativi a diversi indirizzi per posta e tramite l'Amtsgericht München (Tribunale distrettuale di Monaco di Baviera, Germania), e poiché i rappresentanti di questa società non hanno una residenza nota, con ordinanza del 26 dicembre 2018 è stato nominato un difensore d'ufficio per rappresentare questa società nel procedimento in conformità alle disposizioni austriache. Con atto del 7 gennaio 2019, il difensore d'ufficio in tal modo designato ha eccepito sia il difetto di giurisdizione dei giudici austriaci in genere, sia l'incompetenza del giudice del rinvio in specie.
- 18 In tale contesto, detto giudice chiede se l'articolo 21 del regolamento n. 1215/2012 sia applicabile ad un rapporto di lavoro in cui un lavoratore, pur avendo concluso un contratto di lavoro in Austria, non ha svolto alcuna attività lavorativa pur essendo rimasto comunque pronto a lavorare.
- 19 Secondo il giudice del rinvio, la durata e la stabilità del rapporto di lavoro, nel periodo dal 6 settembre al 15 dicembre 2017, sono acclarate. Tale giudice aggiunge che sia la fase precontrattuale che precede la conclusione del contratto controverso sia la conclusione stessa sono avvenute in Austria, essendo BU, peraltro, registrata presso l'ente previdenziale austriaco.
- 20 Il giudice del rinvio fa valere, inoltre, che i lavoratori, al pari dei consumatori, costituiscono una categoria di persone che devono essere tutelate e che le disposizioni del diritto dell'Unione alle quali sono soggetti non dovrebbero essere per loro meno favorevoli delle norme del diritto nazionale. In particolare, a suo avviso, si dovrebbe tener conto della situazione finanziaria del lavoratore, che, in caso di retribuzione bassa, rende più difficile adire i giudici di un altro Stato membro.
- 21 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 n. 1215/2012 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 n. 1215/2012 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 n. 1215/2012 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) Se l'articolo 21 del regolamento n. 1215/2012 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.

Se l'articolo 21 del regolamento n. 1215/2012 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 n. 1215/2012 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».

## **Sulle questioni pregiudiziali**

### ***Sulla prima questione***

- 22 Con la prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se le disposizioni contenute nella sezione 5 del capo II del regolamento n. 1215/2012, intitolato «Competenza in materia di contratti individuali di lavoro», devono essere interpretate nel senso che si applicano ad un ricorso giurisdizionale di un lavoratore dipendente domiciliato in uno Stato membro contro un datore di lavoro domiciliato in un altro Stato membro nel caso in cui il contratto di lavoro è stato negoziato e concluso nello Stato membro del domicilio del lavoratore e prevedeva che il luogo di esecuzione del lavoro si trovasse nello Stato membro del datore di lavoro, anche se tale lavoro non è stato eseguito per un motivo imputabile a quest'ultimo.
- 23 A tal proposito, occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 20 del regolamento n. 1215/2012, in materia di contratti individuali di lavoro, la competenza è determinata dalla sezione 5 del capo II di tale regolamento, intitolata «Competenza in materia di contratti individuali di lavoro», che comprende gli articoli da 20 a 23 di quest'ultimo, fatti salvi l'articolo 6 e l'articolo 7, punto 5, del regolamento n. 1215/2012 e, nel caso di un'azione intentata contro un datore di lavoro, l'articolo 8, paragrafo 1, di tale regolamento.
- 24 La nozione di «contratto individuale di lavoro», di cui all'articolo 20 del regolamento n. 1215/2012, deve essere interpretata in modo autonomo al fine di garantire l'applicazione uniforme delle norme sulla competenza stabilite da tale regolamento in tutti gli Stati membri (v., in tal senso, sentenza del 14 settembre 2017, Nogueira e a., C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, punti 47 e 48, nonché la giurisprudenza citata).
- 25 Come risulta dalla giurisprudenza della Corte, tale nozione presuppone un vincolo di subordinazione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, dato che la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona sia obbligata a svolgere, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la sua direzione, prestazioni in contropartita delle quali ha il diritto di percepire una retribuzione (v., per analogia, sentenze del 10 settembre 2015, Holterman Ferho Exploitatie e a., C-47/14, EU:C:2015:574, punti 40 e 41, e dell'11 aprile 2019, Bosworth e Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, punti 25 e 26).
- 26 In tal caso, le parti devono essere considerate vincolate da un «contratto di lavoro» ai sensi dell'articolo 20 del regolamento n. 1215/2012, indipendentemente dal fatto che il lavoro oggetto di tale contratto sia stato o meno eseguito.
- 27 Di conseguenza, nella misura in cui dalla decisione di rinvio risulta che, nel procedimento principale, il contratto di cui trattasi ha instaurato un rapporto di subordinazione tra un datore di lavoro e un lavoratore e ha dato luogo ai diritti e agli obblighi di ciascuna delle parti nell'ambito di un rapporto di lavoro, una controversia relativa a tale contratto rientra nelle disposizioni della sezione 5 del capo II del regolamento n. 1215/2012, nonostante il fatto che tale contratto non sia stato eseguito.
- 28 Di conseguenza, occorre rispondere alla prima questione affermando che le disposizioni contenute nella sezione 5 del capo II del regolamento n. 1215/2012, intitolato «Competenza in materia di contratti individuali di lavoro», devono essere interpretate nel senso che si applicano ad un ricorso giurisdizionale di un lavoratore dipendente domiciliato in uno Stato membro contro un datore di lavoro domiciliato in un altro Stato membro nel caso in cui il contratto di lavoro è stato negoziato e concluso nello Stato membro del domicilio del lavoratore e prevedeva che il luogo di esecuzione del lavoro si trovasse nello Stato membro del datore di lavoro, anche se tale lavoro non è stato eseguito per un motivo imputabile a quest'ultimo.

### ***Sulla seconda e sulla terza questione***

- 29 Con la seconda e la terza questione, che devono essere esaminate congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se le disposizioni della sezione 5 del capo II del regolamento n. 1215/2012 debbano essere interpretate nel senso che ostano all'applicazione delle norme nazionali sulla competenza giurisdizionale a un ricorso come quello di cui al punto 28 della presente sentenza, qualora tali norme si rivelino più vantaggiose per il lavoratore.



- 30 Occorre ricordare che, secondo costante giurisprudenza, sia la convenzione del 27 settembre 1968 concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (GU 1972, L 299, pag. 32), come modificata dalle successive convenzioni relative all'adesione dei nuovi Stati membri, sia 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) e il regolamento n. 1215/2012, che sono succeduti a tale convenzione, hanno come obiettivo la creazione di norme uniformi di competenza giurisdizionale internazionale (sentenze del 3 luglio 1997, Benincasa, C-269/95, EU:C:1997:337, punto 25; del 17 novembre 2011, Hypoteční banka, C-327/10, EU:C:2011:745, punti 33 e 45; e del 7 luglio 2016, Hőszig, C-222/15, EU:C:2016:525, punto 31).
- 31 Da una parte, a norma dell'articolo 4, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012, «le persone domiciliate nel territorio di un determinato Stato membro sono convenute, a prescindere dalla loro cittadinanza, davanti alle autorità giurisdizionali di tale Stato membro». Dall'altra parte, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 1, di tale regolamento, «[l]e persone domiciliate nel territorio di uno Stato membro possono essere convenute davanti alle autorità giurisdizionali di un altro Stato membro solo ai sensi delle norme di cui alle sezioni da 2 a 7 del [capo II di detto regolamento]».
- 32 Ne consegue che, come sostenuto dall'avvocato generale ai paragrafi 41 e 42 delle sue conclusioni, quando una controversia che presenta un elemento di estraneità rientra nell'ambito di applicazione ratione materiae del regolamento e il convenuto è domiciliato nel territorio di uno Stato membro, le norme uniformi di competenza previste dal regolamento n. 1215/2012 devono prevalere sulle norme nazionali sulla competenza (v., in tal senso, sentenze del 17 novembre 2011, Hypoteční banka, C 327/10, EU:C:2011:745, punti 33 e 45, e del 19 dicembre 2013, Cormar-Collins, C 9/12, EU:C:2013:860, punto 22).
- 33 Tale esclusione di principio delle norme nazionali sulla competenza trova applicazione anche con riguardo alle disposizioni di cui alla sezione 5 del capo II del regolamento n. 1215/2012, con riguardo alle quali la Corte ha precisato che presentano un carattere non solo speciale, bensì parimenti esaustivo (v., per analogia, sentenza del 21 giugno 2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, EU:C:2018:478, punto 25 e giurisprudenza citata).
- 34 Di conseguenza, non possono trovare applicazione, nel contesto di un'azione legale che rientri nell'ambito di applicazione delle disposizioni della sezione 5 del capo II di tale regolamento, norme nazionali di determinazione della competenza giurisdizionale in materia di contratti individuali di lavoro diverse da quelle previste da tali disposizioni, indipendentemente dal fatto che tali norme nazionali siano più vantaggiose per il lavoratore.
- 35 Occorre pertanto rispondere alla seconda e alla terza questione affermando che le disposizioni della sezione 5 del capo II del regolamento n. 1215/2012 devono essere interpretate nel senso che ostano all'applicazione delle norme nazionali sulla competenza giurisdizionale a un ricorso come quello di cui al punto 28 della presente sentenza, indipendentemente dal fatto che tali norme si rivelino più vantaggiose per il lavoratore.

#### ***Sulla quarta questione***

- 36 Con la quarta questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 21 del regolamento n. 1215/2012 debba essere interpretato nel senso che si applica ad un ricorso come quello di cui al punto 28 della presente sentenza. Se del caso, il giudice del rinvio chiede inoltre che sia specificata l'autorità giurisdizionale competente ai sensi di detto articolo.
- 37 Al riguardo, occorre ricordare che un datore di lavoro domiciliato nel territorio di uno Stato membro può essere citato, ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera a), di tale regolamento, davanti alle autorità giurisdizionali dello Stato membro in cui è domiciliato o, ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i) e ii), di tale regolamento, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o a quella dell'ultimo luogo in cui la svolgeva abitualmente o, 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.
- 38 Nella fattispecie, dalla decisione di rinvio risulta che i giudici aditi dal lavoratore non sono quelli dello Stato membro in cui il datore di lavoro è domiciliato, come consentito dall'articolo 21, paragrafo 1, lettera a), del regolamento n. 1215/2012. Né risulta dalle circostanze della causa principale che il ricorso del lavoratore rientri nell'ambito di applicazione dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), ii), di tale regolamento.
- 39 Occorre pertanto determinare se, anche non sia stato effettuato alcun lavoro, un ricorso come quello di cui alla causa principale rientri nell'ambito di applicazione dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), di detto regolamento, il quale prevede che un datore di lavoro domiciliato nel territorio di uno Stato membro possa essere citato in un altro Stato membro, o davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui o, a partire dal quale, il lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro o davanti all'autorità giurisdizionale dell'ultimo luogo in cui ha svolto abitualmente il proprio lavoro.



- 40 Al riguardo, la nozione di «luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», sancita dall'articolo 19, punto 2, lettera a), del regolamento n. 44/2001, che corrisponde all'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento n. 1215/2012, deve essere interpretata nel senso che si riferisce al luogo in cui, o dal quale, il lavoratore svolge effettivamente la parte essenziale dei suoi obblighi nei confronti del datore di lavoro (v., in tal senso, sentenza del 14 settembre 2017, Nogueira e a., C 168/16 et C 169/16, EU:C:2017:688, punto 59).
- 41 Come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 61 e 63 delle sue conclusioni, quando il contratto di lavoro non è stato eseguito, l'intenzione espressa dalle parti del contratto in merito al luogo di esecuzione è, in linea di principio, l'unico elemento che consente di stabilire un luogo di lavoro abituale ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento n. 1215/2012. Infatti, tale interpretazione consente di garantire nel migliore dei modi un elevato grado di prevedibilità delle regole di competenza, in quanto il luogo di lavoro previsto dalle parti nel contratto di lavoro è, in linea di principio, facilmente individuabile.
- 42 Di conseguenza, l'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento n. 1215/2012 deve essere interpretato nel senso che un ricorso relativo a un rapporto di lavoro, come quello di cui al punto 28 della presente sentenza, può essere proposto dinanzi a un giudice dello Stato membro in cui il lavoratore era tenuto, conformemente al contratto di lavoro, ad adempiere la parte essenziale dei suoi obblighi nei confronti del datore di lavoro.
- 43 Orbene, come risulta dalla decisione di rinvio nella presente controversia, il luogo in cui il lavoratore era tenuto, in base al contratto in questione, ad adempiere la parte essenziale dei suoi obblighi nei confronti del suo datore di lavoro era Monaco di Baviera.
- 44 Occorre aggiungere che, a norma dell'articolo 20, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012, la competenza è determinata nella sezione 5 del capo II di tale regolamento «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» di tale regolamento.
- 45 L'articolo 7, punto 5, dispone chiaramente che una persona domiciliata sul territorio di uno Stato membro può essere convenuta in un altro Stato membro «qualora si tratti di una 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».
- 46 Spetta al giudice del rinvio verificare se tale disposizione possa essere applicabile anche nel caso di specie nella misura in cui, come risulta dalla decisione di rinvio, la Markt24 aveva, all'inizio del rapporto di lavoro di cui al contratto controverso, un ufficio a Salisburgo e, d'altra parte, conformemente al contratto di cui è causa, il lavoratore doveva adempiere la parte essenziale dei suoi obblighi nei confronti del suo datore di lavoro a Monaco di Baviera.
- 47 Occorre ricordare che le nozioni di «succursale», di «agenzia» e di «qualsiasi altra sede d'attività», di cui all'articolo 7, punto 5, del regolamento n. 1215/2012, devono essere interpretate in modo autonomo come implicanti l'esistenza di un centro di attività che si manifesta in modo duraturo all'esterno come un'estensione di una società madre. Tale centro di attività 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 società madre (v., in tal senso, sentenza dell'11 aprile 2019, Ryanair, C 464/18, EU:C:2019:311, punto 33 e giurisprudenza citata).
- 48 Occorre aggiungere che tale disposizione si applica solo se la controversia riguarda gli atti relativi alla gestione di tali enti o gli impegni assunti da questi ultimi in nome della società madre ove tali atti devono essere eseguiti nello Stato in cui essi sono stabiliti (v., in tal senso, sentenza dell'11 aprile 2019, Ryanair, C 464/18, EU:C:2019:311, punto 33 e giurisprudenza citata).
- 49 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, la quarta questione va risolta affermando che l'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento n. 1215/2012 deve essere interpretato nel senso che un ricorso come quello di cui al punto 28 della presente sentenza può essere proposto dinanzi all'autorità giurisdizionale del luogo in cui, o a partire dal quale, il lavoratore era tenuto, conformemente al contratto di lavoro, ad adempiere la parte essenziale dei suoi obblighi nei confronti del datore di lavoro, fatto salvo l'articolo 7, punto 5, di tale regolamento.

#### ***Sulla quinta questione***

- 50 Poiché la quinta questione è posta solo in caso di risposta negativa alla prima questione, non è necessario rispondere a tale questione alla luce della risposta affermativa alla prima questione.

#### ***Sulle spese***

- 51 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara:

- 1) Le disposizioni contenute nella sezione 5 del capo II 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, intitolato «Competenza in materia di contratti individuali di lavoro», devono essere interpretate nel senso che si applicano ad un ricorso giurisdizionale di un lavoratore dipendente domiciliato in uno Stato membro contro un datore di lavoro domiciliato in un altro Stato membro nel caso in cui il contratto di lavoro è stato negoziato e concluso nello Stato membro del domicilio del lavoratore e prevedeva che il luogo di esecuzione del lavoro si trovasse nello Stato membro del datore di lavoro, anche se tale lavoro non è stato eseguito per un motivo imputabile a quest'ultimo.
- 2) Le disposizioni della sezione 5 del capo II del regolamento n. 1215/2012 devono essere interpretate nel senso che ostano all'applicazione delle norme nazionali sulla competenza giurisdizionale a un ricorso come quello di cui al punto 1 del dispositivo della presente sentenza, indipendentemente dal fatto che tali norme si rivelino più vantaggiose per il lavoratore.
- 3) L'articolo 21, paragrafo 1, lettera b), i), del regolamento n. 1215/2012 deve essere interpretato nel senso che un ricorso come quello di cui al punto 1 del dispositivo della presente sentenza può essere proposto dinanzi all'autorità giurisdizionale del luogo in cui, o a partire dal quale, il lavoratore era tenuto, conformemente al contratto di lavoro, ad adempiere la parte essenziale dei suoi obblighi nei confronti del datore di lavoro, fatto salvo l'articolo 7, punto 5, di tale regolamento.