Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
RIMVYDAS NORKUS
της 3ης Ιουλίου 2025[1]

Υπόθεση C-485/24

Locatrans Sarl
κατά
ES

[αίτηση του Cour de cassation – chambre sociale (Ανώτατου Ακυρωτικού Δικαστηρίου – τμήμα εργατικών διαφορών, Γαλλία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Σύμβαση για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Σύμβαση της Ρώμης) – Άρθρο 6 – Σύμβαση εργασίας – Επιλογή εκ μέρους των συμβαλλομένων – Αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του εφαρμοστέου δικαίου σε περίπτωση ελλείψεως σχετικής επιλογής – Συνδετικά στοιχεία – Εργαζόμενος που παρέχει την εργασία του εντός περισσοτέρων συμβαλλομένων κρατών – Συνήθης τόπος παροχής της εργασίας – Μεταβολή του συνήθους τόπου παροχής της εργασίας κατά την εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας – Εκτίμηση βάσει ολόκληρης της διάρκειας της συμβάσεως ή βάσει της πλέον πρόσφατης περιόδου ασκήσεως της μισθωτής δραστηριότητας»

I. Εισαγωγή

1. Η υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως εντάσσεται στο νομικό πλαίσιο της Συμβάσεως για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές[2]. Ειδικότερα, το προδικαστικό ερώτημα του Cour de cassation (Ανώτατου Ακυρωτικού Δικαστηρίου, Γαλλία) αφορά κατά βάση την ερμηνεία των άρθρων 3 και 6 της εν λόγω Συμβάσεως. Το μεν άρθρο 3 κατοχυρώνει την αρχή της αυτονομίας της βουλήσεως των μερών όσον αφορά την επιλογή του εφαρμοστέου δικαίου στις συμβατικές ενοχές. Σύμφωνα με την αρχή αυτή, η οποία είναι κοινή στα κράτη μέλη, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο που έχουν επιλέξει τα συμβαλλόμενα μέρη. Το δε άρθρο 6, του οποίου η ερμηνεία ευρίσκεται στο επίκεντρο του προδικαστικού ερωτήματος, θεσπίζει έναν μηχανισμό για τον καθορισμό του εφαρμοστέου στη σύμβαση εργασίας δικαίου ελλείψει ρητής επιλογής από τους συμβαλλομένους σύμφωνα με το άρθρο 3 της εν λόγω Συμβάσεως και κατά παρέκκλιση από τις διατάξεις του άρθρου 4 της ίδιας Συμβάσεως[3].

[1] Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

[2] Σύμβαση για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές, η οποία άνοιξε προς υπογραφή στη Ρώμη στις 19 Ιουνίου 1980 (ΕΕ 1984, L 146, σ. 7, στο εξής: Σύμβαση της Ρώμης). Δεδομένης της ημερομηνίας κατά την οποία συνήφθη η σύμβαση εργασίας, αυτή εξακολουθεί να διέπεται από τη Σύμβαση της Ρώμης.

[3] Το άρθρο 4 της Συμβάσεως της Ρώμης προβλέπει έναν γενικό μηχανισμό για τον καθορισμό του εφαρμοστέου σε μια σύμβαση δικαίου ελλείψει ρητής επιλογής εκ μέρους των συμβαλλομένων.

2. Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ μιας εταιρίας μεταφορών και ενός οδηγού ο οποίος εργαζόταν στην εταιρία αυτή, σχετικά με διάφορες αξιώσεις αποζημιώσεως που προέβαλε ο τελευταίος κατά του πρώην εργοδότη του, κατόπιν λύσεως της συμβάσεως εργασίας του.

3. Εντός του ως άνω νομικού και πραγματικού πλαισίου, το Δικαστήριο καλείται με το προδικαστικό ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου να προβεί σε ερμηνεία της έννοιας της «χώρας όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της σύμβασης», κατά το άρθρο 6, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της Συμβάσεως της Ρώμης.

4. Ειδικότερα, το Δικαστήριο θα έχει την ευκαιρία να αποσαφηνίσει το σκεπτικό που ανέπτυξε στην απόφαση Koelzsch[4], σε ένα πλαίσιο πραγματικών περιστατικών παρόμοιο εν προκειμένω με εκείνο της ως άνω αποφάσεως, το οποίο όμως εγείρει ένα καινοφανές ζήτημα. Το ζήτημα αυτό αφορά τη χρονική περίοδο απασχόλησης που πρέπει να ληφθεί υπόψη από το αιτούν δικαστήριο για να καθοριστεί το εφαρμοστέο δυνάμει της ως άνω διατάξεως δίκαιο στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος ασκούσε την επαγγελματική δραστηριότητά του για λογαριασμό του εργοδότη του σε δύο διακριτά στάδια: αρχικά, σε περισσότερα κράτη μέλη και, στη συνέχεια, κατά το χρονικό διάστημα πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας, αδιαλείπτως σε ένα και μόνον κράτος μέλος.

II. Το νομικό πλαίσιο

5. Εκτός από το άρθρο 1, το άρθρο 3 και το άρθρο 6 της Συμβάσεως της Ρώμης [νυν άρθρο 8 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 593/2008][5], ιδιαίτερη σημασία στην υπό κρίση υπόθεση έχει και το άρθρο 5, πρώτο εδάφιο, σημείο 1, της Συμβάσεως των Βρυξελλών για τη διεθνή δικαιοδοσία και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις[6] [νυν άρθρο 19 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 44/2001][7].

III. Η διαφορά της κύριας δίκης, το προδικαστικό ερώτημα και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

6. Με σύμβαση εργασίας που συνήφθη στις 15 Οκτωβρίου 2002, ο ES προσλήφθηκε ως οδηγός από τη Locatrans Sàrl (στο εξής: Locatrans), εταιρία μεταφορών εδρεύουσα στο Bettembourg (Λουξεμβούργο). Η σύμβαση εργασίας προέβλεπε μηνιαίο χρόνο εργασίας 166 ωρών. Όριζε δε

4 Βλ. απόφαση της 15ης Μαρτίου 2011 (C-29/10, στο εξής: απόφαση Koelzsch, EU:C:2011:151, σκέψεις 40, 46, 50 και διατακτικό).

5 Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη I) (ΕΕ 2008, L 177, σ. 6, στο εξής: κανονισμός Ρώμη I). Ο κανονισμός αυτός αντικατέστησε τη Σύμβαση της Ρώμης και εφαρμόζεται στις συμβάσεις που συνάπτονται από τις 17 Δεκεμβρίου 2009. Επομένως, στο μέτρο που η επίδικη σύμβαση συνήφθη στις 15 Οκτωβρίου 2002, η Σύμβαση της Ρώμης είναι ratione temporis εφαρμοστέα στη διαφορά της κύριας δίκης.

6 Σύμβαση των Βρυξελλών, της 27ης Σεπτεμβρίου 1968, για τη διεθνή δικαιοδοσία και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις (ΕΕ 1982, L 388, σ. 7), όπως τροποποιήθηκε με τη Σύμβαση της 29ης Νοεμβρίου 1996 για την προσχώρηση της Δημοκρατίας της Αυστρίας, της Δημοκρατίας της Φινλανδίας και του Βασιλείου της Σουηδίας (ΕΕ 1997, C 15, σ. 1, στο εξής: Σύμβαση των Βρυξελλών).

7 Κανονισμός του Συμβουλίου, της 22ας Δεκεμβρίου 2000, για τη διεθνή δικαιοδοσία, την αναγνώριση και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις (ΕΕ 2001, L 12, σ. 1, στο εξής: κανονισμός Βρυξέλλες I). Ο εν λόγω κανονισμός αντικατέστησε τη Σύμβαση των Βρυξελλών. Ο κανονισμός Βρυξέλλες I καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε από τον κανονισμό (ΕΕ) 1215/2012 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Δεκεμβρίου 2012, για τη διεθνή δικαιοδοσία, την αναγνώριση και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις (ΕΕ 2012, L 351, σ. 1, στο εξής: κανονισμός Βρυξέλλες Ια). Το άρθρο 19 του κανονισμού Βρυξέλλες I αντιστοιχεί στο νυν άρθρο 21 του κανονισμού Βρυξέλλες Ια.

ότι εφαρμοστέο δίκαιο ήταν το δίκαιο του Λουξεμβούργου και ότι οι χώρες στις οποίες θα πραγματοποιούνταν οι μεταφορές ήταν κυρίως η Γερμανία, οι χώρες της Μπενελούξ, η Ιταλία, η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Αυστρία.

7. Με επιστολή της 14ης Ιανουαρίου 2014, η Locatrans ενημέρωσε τον μισθωτό για την απόφασή της να μειώσει τις ώρες εβδομαδιαίας εργασίας του σε 35, ήτοι 151,55 ώρες εργασίας μηνιαίως, με ισχύ από τις 16 Ιουλίου 2014, μεταβολή στην οποία ο μισθωτός δεν συναίνεσε.

8. Με επιστολή της 31ης Μαρτίου 2014, η Locatrans ενημέρωσε τον μισθωτό ότι, κατόπιν αναλύσεως της δραστηριότητάς του κατά τους προηγούμενους δεκαοκτώ μήνες, διαπίστωσε ότι ο μισθωτός πραγματοποιούσε ουσιώδες μέρος της μισθωτής δραστηριότητάς του, ήτοι άνω του 50 %, στη Γαλλία και ότι είχε την υποχρέωση να τον υπαγάγει στο γαλλικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

9. Με επιστολή της 17ης Απριλίου 2014, η Locatrans επιβεβαίωσε πρόταση πρόσληψης του μισθωτού από γαλλική εταιρία και τον ενημέρωσε ότι από τις 16 Ιουλίου 2014 δεν θα ανήκε πλέον στο εργατικό δυναμικό της επιχείρησης λόγω της αρνήσεώς του να αποδεχθεί τη μείωση του χρόνου εργασίας του.

10. Στις 8 Ιανουαρίου 2015 ο εργαζόμενος, βάλλοντας κατά της λύσεως της συμβάσεως εργασίας του, άσκησε αγωγή ενώπιον του conseil de prud'hommes de Dijon (δικαστηρίου εργατικών διαφορών της Ντιζόν, Γαλλία), προβάλλοντας διάφορες αξιώσεις αποζημιώσεως.

11. Με απόφαση που εξέδωσε στις 4 Απριλίου 2017, το conseil de prud'hommes de Dijon (δικαστήριο εργατικών διαφορών της Ντιζόν) απέρριψε τα αγωγικά αιτήματα του μισθωτού με την αιτιολογία ότι εφαρμοστέο δίκαιο όσον αφορά την εκτέλεση και τη λύση της συμβάσεως εργασίας του μισθωτού ήταν το δίκαιο του Λουξεμβούργου, ότι η οικειοθελής αποχώρησή του ήταν σαφής και αδιαμφισβήτητη και ότι ουδείς λόγος συνέτρεχε να χαρακτηριστεί αυτή ως καταχρηστική καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη.

12. Κατόπιν ασκήσεως εφέσεως εκ μέρους του μισθωτού, το cour d'appel de Dijon (εφετείο Ντιζόν, Γαλλία) εξαφάνισε, με απόφαση της 2ας Μαΐου 2019, την απόφαση της 4ης Απριλίου 2017. Συγκεκριμένα, το εν λόγω δικαστήριο έκρινε ότι, σύμφωνα με την επίμαχη σύμβαση εργασίας, οι συμβαλλόμενοι είχαν επιλέξει ως εφαρμοστέο δίκαιο στη σχέση εργασίας το δίκαιο του Λουξεμβούργου. Πλην όμως, με την από 31 Μαρτίου 2014 επιστολή της, η Locatrans αναγνώρισε ότι ο μισθωτός παρείχε το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας του στη Γαλλία, ο δε μισθωτός προσκόμισε αποδείξεις για το γεγονός αυτό. Κατά το ίδιο δικαστήριο, λαμβανομένου υπόψη του άρθρου 6 της Συμβάσεως της Ρώμης, η επιλογή του δικαίου του Λουξεμβούργου από τα συμβαλλόμενα μέρη δεν μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα να στερήσει τον μισθωτό από την προστασία που του παρείχαν οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του γαλλικού δικαίου, όπως είναι οι διατάξεις σχετικά με την τροποποίηση και τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Κατά συνέπεια, το εν λόγω δικαστήριο, χαρακτήρισε τη λύση της συμβάσεως εργασίας ως απόλυση, έκρινε δε ότι η απόλυση αυτή δεν στηριζόταν σε αληθή και σοβαρή αιτία, υποχρεώνοντας τη Locatrans να καταβάλει στον μισθωτό ορισμένα ποσά ως αποζημίωση.

13. Κατά της ως άνω αποφάσεως η Locatrans άσκησε αναίρεση ενώπιον του Cour de cassation – chambre sociale (Ανώτατου Ακυρωτικού Δικαστηρίου – τμήμα εργατικών διαφορών, Γαλλία), το οποίο είναι το αιτούν δικαστήριο.

14. Το αιτούν δικαστήριο υπενθύμισε, ουσιαστικά, τον κανόνα συγκρούσεως που προβλέπεται στο άρθρο 6, παράγραφοι 1 και 2, της Συμβάσεως της Ρώμης. Στο πλαίσιο αυτό, το αιτούν δικαστήριο επισήμανε ότι το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει, μεταξύ άλλων με την απόφαση Koelzsch [8], τα κριτήρια ερμηνείας της κατά την ανωτέρω διάταξη έννοιας του «τόπου στον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του», σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος δραστηριοποιείται σε περισσότερα του ενός συμβαλλόμενα κράτη. Στην εν λόγω απόφαση, το Δικαστήριο στηρίχθηκε επίσης στη νομολογία του σχετικά με το άρθρο 5, σημείο 1, της Συμβάσεως των Βρυξελλών, γεγονός που αποδεικνύει τη βούληση για ομοιόμορφη ερμηνεία των συνδετικών στοιχείων τόσο στο πλαίσιο σύγκρουσης δικαιοδοσιών όσο και στο πλαίσιο σύγκρουσης δικαίων. Όσον αφορά την τελευταία αυτή διάταξη, το αιτούν δικαστήριο υπενθύμισε επίσης τη σημασία της αποφάσεως Weber [9].

15. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, μολονότι οι διευκρινίσεις που παρέσχε το Δικαστήριο με την απόφαση Koelzsch [10] σχετικά με την ερμηνεία της έννοιας του «τόπου στον οποίο ο μισθωτός παρέχει συνήθως την εργασία του» θα μπορούσαν, βάσει της αρχής της ευνοίας υπέρ του εργαζομένου (favor laboris), να οδηγήσουν στην εφαρμογή του κριτηρίου του τελευταίου τόπου όπου ο μισθωτός παρέχει συνήθως την εργασία του, εντούτοις, στην απόφαση Weber [11], το Δικαστήριο αναφέρθηκε ρητώς στη συνεκτίμηση «ολόκληρης της διάρκειας της σχέσεως εργασίας» χωρίς να υιοθετεί το κριτήριο, που μνημονεύεται στη σκέψη 54 της εν λόγω αποφάσεως, του τελευταίου τόπου όπου ο μισθωτός παρέχει συνήθως την εργασία του.

16. Λαμβανομένης υπόψη της ανωτέρω νομολογίας, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται εάν, στην προκειμένη περίπτωση, για τον καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου ελλείψει σχετικής επιλογής από τα μέρη, πρέπει, προκειμένου να προσδιοριστεί ο τόπος στον οποίο ο ενδιαφερόμενος παρείχε συνήθως την εργασία του, κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της Συμβάσεως της Ρώμης, να ληφθεί υπόψη ολόκληρη η διάρκεια της σχέσεως εργασίας, ή εάν πρέπει να ληφθεί υπόψη μόνον η πλέον πρόσφατη περίοδος απασχόλησης. Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι το κριτήριο του τελευταίου τόπου στον οποίο ο μισθωτός παρέχει συνήθως την εργασία του ασκεί μεν επιρροή για τον καθορισμό του έχοντος διεθνή δικαιοδοσία δικαστηρίου, καθόσον δίδεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να προσφεύγει στη δικαιοσύνη με χαμηλότερο κόστος, πλην όμως εξακολουθούν να υφίστανται αμφιβολίες ως προς το κατά πόσον το ίδιο αυτό κριτήριο δύναται να εφαρμοστεί και για τον καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου ελλείψει σχετικής επιλογής από τα μέρη, δεδομένου ότι μια τέτοια προσέγγιση ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα η ίδια σύμβαση εργασίας να υπόκειται διαδοχικώς σε αναγκαστικού δικαίου διατάξεις διαφορετικών δικαίων, αναλόγως των μεταβολών που επέρχονται όσον αφορά τον τόπο παροχής της εργασίας.

17. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Cour de cassation – chambre sociale (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο – τμήμα εργατικών διαφορών), με απόφαση της 10ης Ιουλίου 2024, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο την ίδια ημέρα, αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχουν τα άρθρα 3 και 6 της [Συμβάσεως της Ρώμης] την έννοια ότι, σε περίπτωση που ο μισθωτός ασκεί τις ίδιες δραστηριότητες για λογαριασμό του εργοδότη του σε περισσότερα από ένα συμβαλλόμενα κράτη, πρέπει, προκειμένου να καθοριστεί το δίκαιο που θα ήταν εφαρμοστέο ελλείψει επιλογής των μερών, να λαμβάνεται υπόψη ολόκληρη η διάρκεια της

[8] Βλ. σκέψεις 40, 46, 50 και διατακτικό της εν λόγω αποφάσεως.

[9] Βλ. απόφαση της 27ης Φεβρουαρίου 2002 (C-37/00, στο εξής: απόφαση Weber, EU:C:2002:122, σκέψεις 54 και 58).

[10] Σκέψεις 40 και 46 της εν λόγω αποφάσεως.

[11] Σημείο 2 του διατακτικού της εν λόγω αποφάσεως.

σχέσης εργασίας για τον προσδιορισμό του τόπου όπου ο εργαζόμενος εκτελούσε συνήθως την εργασία του ή πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η πλέον πρόσφατη περίοδος εργασίας όταν ο εργαζόμενος, μετά την επί ορισμένο χρονικό διάστημα εκτέλεση της εργασίας του σε συγκεκριμένο τόπο, ασκεί στη συνέχεια τις δραστηριότητές του αδιαλείπτως σε άλλο τόπο, ο οποίος, κατά τη σαφή βούληση των μερών, προορίζεται να καταστεί νέος συνήθης τόπος εργασίας;»

18. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν οι διάδικοι της κύριας δίκης, η Γαλλική και η Τσεχική Κυβέρνηση, καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Δεν διεξήχθη επ' ακροατηρίου συζήτηση.

IV. Επί του προδικαστικού ερωτήματος

19. Με το μοναδικό προδικαστικό ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινιστεί εάν τα άρθρα 3 και 6 της Συμβάσεως της Ρώμης έχουν την έννοια ότι, όταν, αφενός, ένας μισθωτός ασκούσε αρχικώς τις ίδιες δραστηριότητες για λογαριασμό του εργοδότη του σε περισσότερα κράτη και στη συνέχεια, κατά το χρονικό διάστημα πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας, ασκούσε αδιαλείπτως τις δραστηριότητές του σε ένα και μόνον κράτος, το οποίο, κατά τη σαφή βούληση των μερών, προοριζόταν να καταστεί ο νέος συνήθης τόπος παροχής της εργασίας, αφετέρου δε η ένδικη αμφισβήτηση εκ μέρους του εν λόγω μισθωτού αφορούσε τη λύση της συμβάσεως εργασίας, πρέπει, για τον προσδιορισμό του τόπου στον οποίο ο εν λόγω μισθωτός παρείχε συνήθως την εργασία του και, κατ' επέκταση, για τον καθορισμό του εφαρμοστέου, ελλείψει σχετικής επιλογής από τα μέρη, δικαίου να λαμβάνεται υπόψη ολόκληρη η διάρκεια της σχέσεως εργασίας ή μόνον η πλέον πρόσφατη περίοδος απασχόλησης.

20. Επομένως, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινιστεί ποιο από τα δύο αυτά κριτήρια έχει εφαρμογή στη λύση της επίμαχης συμβάσεως εργασίας, στον βαθμό που η λύση αυτή συνεπάγεται σύγκρουση μεταξύ των εφαρμοστέων δικαίων [12]. Ειδικότερα, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι, στην περίπτωση του πρώτου κριτηρίου, η συνεκτίμηση *ολόκληρης της διάρκειας της σχέσεως εργασίας* θα είχε ως συνέπεια ότι το βάσιμο των αγωγικών αιτημάτων του ES θα εξεταζόταν με βάση το δίκαιο του Λουξεμβούργου και ότι, κατά συνέπεια, τα αιτήματα αυτά θα έπρεπε να απορριφθούν. Αντιθέτως, στην περίπτωση του δεύτερου κριτηρίου, εάν λαμβανόταν υπόψη μόνον *η πλέον πρόσφατη περίοδος απασχόλησης*, θα τύγχανε εφαρμογής το γαλλικό δίκαιο όσον αφορά την τροποποίηση και τη λύση των συμβάσεων εργασίας, το οποίο θα ήταν ευνοϊκότερο για τον ES.

21. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι υπάρχουν εύλογες αμφιβολίες ως προς το εάν το κριτήριο του *τελευταίου τόπου στον οποίο ο μισθωτός παρέχει συνήθως την εργασία του*, το οποίο είναι κρίσιμο για τον καθορισμό του έχοντος διεθνή δικαιοδοσία δικαστηρίου, μπορεί να εφαρμοστεί και για τον καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου σε σύμβαση εργασίας ελλείψει σχετικής επιλογής των συμβαλλομένων, δεδομένου ότι μια τέτοια προσέγγιση θα μπορούσε, ιδίως, να έχει ως αποτέλεσμα η ίδια σύμβαση εργασίας να υπόκειται διαδοχικώς σε αναγκαστικού δικαίου διατάξεις διαφορετικών δικαίων, αναλόγως των μεταβολών που επηρεάζουν τον τόπο παροχής της εργασίας.

22. Οι διάδικοι της κύριας δίκης και οι ενδιαφερόμενοι διαφωνούν ως προς την ερμηνεία του άρθρου 6, παράγραφος 2, στοιχείο α', της Συμβάσεως της Ρώμης.

[12] Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της Συμβάσεως της Ρώμης προβλέπει ότι «[ο]ι διατάξεις της παρούσας σύμβασης εφαρμόζονται στις συμβατικές ενοχές σε περιπτώσεις που εμπεριέχουν σύγκρουση νόμων».

23. Η Locatrans και η Τσεχική Κυβέρνηση, παραπέμποντας στην απόφαση Weber, υποστηρίζουν, μεταξύ άλλων, ότι, σε περίπτωση κατά την οποία ο μισθωτός ασκεί τις ίδιες δραστηριότητες για λογαριασμό του εργοδότη του σε περισσότερα από ένα κράτη, πρέπει, προκειμένου να προσδιορισθεί ο τόπος στον οποίο ο ενδιαφερόμενος παρείχε συνήθως την εργασία του και, κατ' επέκταση, το εφαρμοστέο δίκαιο ελλείψει σχετικής επιλογής από τα μέρη, να λαμβάνεται υπόψη ολόκληρη η διάρκεια της σχέσεως εργασίας. Από την πλευρά της, η Γαλλική Κυβέρνηση εκτιμά ότι, υπό τις ανωτέρω περιστάσεις, θα μπορούσε να ληφθεί υπόψη η πλέον πρόσφατη περίοδος απασχόλησης προκειμένου να καθοριστεί, βάσει του συνόλου των κρίσιμων πραγματικών περιστατικών, η ύπαρξη στενότερου συνδέσμου με άλλη χώρα. Αντιθέτως, ο ES προβάλλει, κατ' αρχάς, ότι, παρά τη διατύπωση του προδικαστικού ερωτήματος, δεν μεταβλήθηκε ο τόπος παροχής της εργασίας του καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσεως[13]. Ως εκ τούτου, η περίπτωσή του διακρίνεται σαφώς από εκείνη που αποτέλεσε αντικείμενο της αποφάσεως Weber, στην οποία ο εργαζόμενος είχε ασκήσει διαδοχικά τα καθήκοντά του σε δύο διαφορετικούς τόπους παροχής εργασίας. Εν πάση περιπτώσει, ακόμη και αν κριθεί ότι η απόφαση Weber ασκεί πράγματι επιρροή στην υπό κρίση υπόθεση, πρέπει, κατά την άποψή του, να ληφθεί υπόψη η πλέον πρόσφατη περίοδος απασχόλησης. Η δε Επιτροπή, από την πλευρά της, επισημαίνει ότι, σε υπόθεση όπως αυτή της κύριας δίκης, όπου αντικείμενο της διαφοράς είναι η λύση της συμβάσεως και όπου τα κρίσιμα για την επίλυση της υποθέσεως πραγματικά περιστατικά ανάγονται στο τελικό στάδιο της επίμαχης συμβάσεως, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η πλέον πρόσφατη περίοδος απασχόλησης.

24. Λαμβανομένων υπόψη των αμφιβολιών του αιτούντος δικαστηρίου και των επιχειρημάτων που προέβαλαν οι διάδικοι της κύριας δίκης και οι ενδιαφερόμενοι, θα εκθέσω, κατ' αρχάς, ορισμένες γενικές παρατηρήσεις σχετικά με τον σκοπό και τη γενική οικονομία της Συμβάσεως της Ρώμης καθώς και του κανόνα συγκρούσεως του άρθρου 6 (τμήμα Α). Εν συνεχεία, θα εξετάσω την έννοια «της χώρας όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της σύμβασης», κατά το άρθρο 6, παράγραφος 2, στοιχείο α', της εν λόγω Συμβάσεως, υπό το πρίσμα της σχετικής νομολογίας, προκειμένου να συναχθούν οι συνέπειες για την υπό κρίση υπόθεση (τμήμα Β).

[13] Συγκεκριμένα, ο ES υποστηρίζει ότι ασκούσε τη δραστηριότητά του στον τομέα των μεταφορών σε διάφορους τόπους, διατηρώντας παράλληλα σημαντικό δεσμό με τη Γαλλία, το κράτος κατοικίας του, και ότι ο εργοδότης του απλώς αποδέχθηκε την ήδη υφιστάμενη πραγματική αυτή κατάσταση κατά το πέρας της σχέσεως εργασίας. Συναφώς, αρκεί να υπομνησθεί, αφενός, ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας συνεργασίας του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, δεν εναπόκειται στο Δικαστήριο αλλά στο εθνικό δικαστήριο να διαπιστώσει τα πραγματικά περιστατικά που προκάλεσαν τη διαφορά και να συναγάγει εξ αυτών τα αναγκαία συμπεράσματα για την απόφαση που καλείται να εκδώσει. Αφετέρου, στο πλαίσιο της κατανομής αρμοδιοτήτων μεταξύ των δικαστηρίων της Ένωσης και των εθνικών δικαστηρίων, το Δικαστήριο οφείλει να λαμβάνει υπόψη το πραγματικό και νομοθετικό πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσονται τα προδικαστικά ερωτήματα, όπως αυτό προσδιορίζεται στην απόφαση περί παραπομπής (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 7ης Ιουνίου 2018, Scotch Whisky Association, C-44/17, EU:C:2018:415, σκέψη 24 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

Α. Προκαταρκτικές παρατηρήσεις σχετικά με τον σκοπό και τη γενική οικονομία της Συμβάσεως της Ρώμης και τον κανόνα συγκρούσεως του άρθρου 6 της εν λόγω Συμβάσεως

25. Υπενθυμίζεται, κατ' αρχάς, ότι, όπως έχει επισημάνει το Δικαστήριο [14], από το προοίμιο της Συμβάσεως της Ρώμης προκύπτει ότι αυτή συνάφθηκε προκειμένου να συνεχισθεί, στον τομέα του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου, το έργο ενοποιήσεως του δικαίου που άρχισε με τη σύναψη της Συμβάσεως των Βρυξελλών [15].

26. Από το ίδιο προοίμιο προκύπτει επίσης ότι *σκοπός* της Συμβάσεως της Ρώμης είναι η θέσπιση ομοιόμορφων κανόνων για τον καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου στις συμβατικές ενοχές, ανεξαρτήτως του τόπου εκδόσεως της δικαστικής αποφάσεως. Συγκεκριμένα, όπως προκύπτει από την έκθεση περί της εν λόγω Συμβάσεως, η σύναψή της αποσκοπεί στην εξάλειψη των δυσχερειών που ανακύπτουν λόγω των διαφορών μεταξύ των κανόνων συγκρούσεως στον τομέα των συμβάσεων [16].

27. Όσον αφορά, δεύτερον, το *πλαίσιο* στο οποίο εντάσσεται ο κανόνας συγκρούσεως του άρθρου 6 της Συμβάσεως της Ρώμης, πρέπει να επισημανθούν τα γενικά κριτήρια που θέτει η εν λόγω Σύμβαση για τον καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου. Συναφώς, οι ομοιόμορφοι κανόνες του τίτλου ΙΙ της εν λόγω Συμβάσεως κατοχυρώνουν την αρχή κατά την οποία η προτεραιότητα δίδεται στη βούληση των συμβαλλομένων, στους οποίους, με το άρθρο 3 της ίδιας Συμβάσεως, αναγνωρίζεται η ελευθερία επιλογής του εφαρμοστέου δικαίου. Ελλείψει σχετικής επιλογής εκ μέρους των συμβαλλομένων, το άρθρο 4 της Συμβάσεως της Ρώμης προβλέπει ορισμένα συνδετικά στοιχεία βάσει των οποίων πρέπει να καθορίζεται από το δικαστήριο το εφαρμοστέο δίκαιο [17]. Τα συνδετικά αυτά στοιχεία ισχύουν για όλες τις κατηγορίες συμβάσεων [18].

28. Ως γνωστόν, για ορισμένα είδη συμβάσεων προβλέπονται και ειδικοί κανόνες. Συγκεκριμένα, το άρθρο 6 της Συμβάσεως της Ρώμης θεσπίζει κανόνα συγκρούσεως ο οποίος εφαρμόζεται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας. Αυτός ο ειδικός κανόνας συγκρούσεως (όπως και εκείνος ο οποίος προβλέπεται στο άρθρο 8 του κανονισμού Ρώμη Ι) συνοδεύεται από δύο γενικές διατάξεις [παράγραφος 1 και παράγραφος 2, στοιχείο α'], μια επικουρική διάταξη [παράγραφος 2, στοιχείο β'] και μια ρήτρα εξαιρέσεως (παράγραφος 2, τελευταία περίοδος) [19]. Σύμφωνα με τους συντάκτες

[14] Βλ. απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 2009, ICF (C-133/08, EU:C:2009:617, σκέψεις 22 και 23).

[15] Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι η αιτιολογική σκέψη 7 του κανονισμού Ρώμη Ι αναφέρει ότι «[τ]ο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής και οι διατάξεις του παρόντος κανονισμού θα πρέπει *να συνάδουν* με τον [κανονισμό Βρυξέλλες Ι] και τον [κανονισμό (ΕΚ) 864/2007 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις εξωσυμβατικές ενοχές (Ρώμη ΙΙ)]». Εξάλλου, κατά την αιτιολογική σκέψη 7 του τελευταίου αυτού κανονισμού, «[τ]ο ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής και οι διατάξεις του παρόντος κανονισμού θα πρέπει *να συνάδουν* με τον [κανονισμό Βρυξέλλες Ι] και προς τα νομοθετήματα σχετικά με το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές» (η υπογράμμιση δική μου). Ως εκ τούτου, είναι αναγκαίο να διασφαλιστεί τόσο ο συντονισμός των ιδιωτικού διεθνούς δικαίου νομοθετημάτων της Ένωσης όσο και η συνοχή των πεδίων εφαρμογής ορισμένων διατάξεων των νομοθετημάτων αυτών· βλ., μεταξύ άλλων, Gaudemet-Tallon, H. «Fasc. 337: Convention de Rome du 19 juin 1980 et règlement "Rome I" du 17 juin 2008 – Champ d'application – Clauses générales», *JurisClasseur Commercial*, 2023, σ. 1 έως 39, ιδίως παράγραφος 81, και Szpunar, M., «Droit international privé de l'Union: cohérence des champs d'application et/ou des solutions?», *Revue critique de droit international privé*, 2018, σ. 573 έως 582.

[16] Έκθεση περί της συμβάσεως για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές των Mario Giuliano, καθηγητή στο Πανεπιστήμιο του Μιλάνου, και Paul Lagarde, καθηγητή στο Πανεπιστήμιο Paris I (ΕΕ 1980, C 282, σ. 1, στο εξής: έκθεση Giuliano και Lagarde).

[17] Πρβλ. αποφάσεις της 6ης Οκτωβρίου 2009, ICF (C-133/08, EU:C:2009:617, σκέψεις 24 και 25), και της 14ης Σεπτεμβρίου 2023, Diamond Resorts Europe κ.λπ. (C-632/21, EU:C:2023:671, σκέψεις 67 και 69).

[18] Βλ. απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 2009, ICF (C-133/08, EU:C:2009:617, σκέψη 25).

[19] Κατά τη θεωρία, το άρθρο 8 του κανονισμού Ρώμη Ι επαναλαμβάνει κατ' ουσίαν το άρθρο 6 της Συμβάσεως της Ρώμης, ήτοι τη δυνατότητα επιλογής του εφαρμοστέου δικαίου, υπό την επιφύλαξη, ωστόσο, της προστασίας που παρέχουν οι διατάξεις του αντικειμενικώς εφαρμοστέου δικαίου, το οποίο είναι κατά κανόνα το δίκαιο του κράτους του τόπου όπου παρέχεται συνήθως η εργασία, ή, ελλείψει αυτού, του δικαίου του τόπου όπου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης, εκτός εάν εφαρμόζεται η ρήτρα εξαιρέσεως. Βλ., μεταξύ άλλων, Lagarde, P., και Tenenbaum, A., «De la convention de Rome au règlement Rome I», *Revue critique de droit international privé*, 2008, σ. 727 έως 780, ιδίως παράγραφος 18. Βλ., επίσης, Palao, Moreno, G., «Article 8», σε Magnus, U., και Mankowski, P. (επιμ.), *Commentary on the Rome I Regulation*, Verlag Dr. Otto Schmidt, Κολωνία, 2017, τόμος 22, σ. 577 έως 599, ιδίως σ. 586, σημείο 7.

της εν λόγω Συμβάσεως, ένας τέτοιος ειδικός κανόνας συγκρούσεως αποσκοπούσε στην εισαγωγή καταλληλότερων ρυθμίσεων για τις περιπτώσεις στις οποίες τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων κρατών δεν βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο, ώστε να διασφαλίζεται η πιο πρόσφορη προστασία του συμβαλλομένου εκείνου ο οποίος λογίζεται, από κοινωνικοοικονομικής πλευράς, ως το ασθενέστερο μέρος στη συμβατική σχέση [20].

29. Με βάση τις γενικές αυτές εκτιμήσεις, το άρθρο 6, παράγραφος 1, της εν λόγω Συμβάσεως ορίζει ότι «[π]αρά τις διατάξεις του άρθρου 3, στη σύμβαση εργασίας η επιλογή από τους συμβαλλόμενους του εφαρμοστέου δικαίου δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να στερήσει τον εργαζόμενο από την προστασία που του εξασφαλίζουν οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του δικαίου που θα ήταν εφαρμοστέο σύμφωνα με την παράγραφο 2 του [εν λόγω] άρθρου, σε περίπτωση που δεν είχε γίνει επιλογή» [21]. Σε περίπτωση που δεν έχει γίνει τέτοια επιλογή εφαρμοστέου δικαίου, η παράγραφος 2 του εν λόγω άρθρου 6 ορίζει δύο συνδετικά στοιχεία, συγκεκριμένα δε, πρωτίστως, «το δίκαιο της χώρας όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της σύμβασης» (στοιχείο α′), το οποίο είναι επομένως το αντικειμενικά εφαρμοστέο δίκαιο, *ή*, επικουρικώς, «αν ο εργαζόμενος δεν παρέχει συνήθως την εργασία του σε μία μόνο χώρα, […] το δίκαιο της χώρας όπου βρίσκεται η εγκατάσταση που τον προσέλαβε» (στοιχείο β′) [22]. Στην τελευταία περίοδο της ίδιας παραγράφου 2 εισάγεται μια ρήτρα εξαιρέσεως, σύμφωνα με την οποία τα δύο αυτά συνδετικά στοιχεία δεν εφαρμόζονται όταν «από το σύνολο των περιστάσεων συνάγεται ότι η σύμβαση εργασίας συνδέεται στενότερα με άλλη χώρα, οπότε εφαρμοστέο είναι το δίκαιο της άλλης αυτής χώρας».

30. Στο πλαίσιο αυτό [23], και λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης διασφάλισης του συντονισμού μεταξύ των διαφόρων διατάξεων του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου της Ένωσης, θα προχωρήσω στην ερμηνεία της έννοιας, κατά το άρθρο 6, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της Συμβάσεως της Ρώμης, «της χώρας όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της σύμβασης».

[20] Βλ. έκθεση Giuliano και Lagarde, σ. 25.

[21] Υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 6 της Συμβάσεως της Ρώμης περιορίζει κατά τον τρόπο αυτό την ελευθερία επιλογής του εφαρμοστέου δικαίου από τα συμβαλλόμενα μέρη, η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 3 της εν λόγω Συμβάσεως. Με άλλα λόγια, εάν το εφαρμοστέο σύμφωνα με την παράγραφο 2 δίκαιο παρέχει στους εργαζομένους μεγαλύτερη προστασία από εκείνη την οποία παρέχει το δίκαιο που έχει επιλεγεί από τα μέρη, *οι διατάξεις αυτές υπερισχύουν των αντίστοιχων διατάξεων του επιλεγέντος δικαίου και εφαρμόζονται αντί αυτών*. Βλ. έκθεση Giuliano και Lagarde, σ. 25. Συνεπώς, οι διατάξεις του επιλεγέντος δικαίου πρέπει να συνδυάζονται με τις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του αντικειμενικά εφαρμοστέου, ελλείψει επιλογής από τα μέρη, δικαίου, *εφόσον αυτές είναι ευνοϊκότερες για τον εργαζόμενο*. Πρβλ. Palao, Moreno, G., «Article 8», σε Magnus, U. και Mankowski, P. (επιμ.), *Commentary on the Rome I Regulation*, όπ.π., σ. 586, ιδίως σημείο 6.

[22] Υπενθυμίζεται ότι, όπως έχει επισημάνει το Δικαστήριο, «η πρόθεση του νομοθέτη ήταν να δημιουργήσει μια ιεραρχία μεταξύ των κριτηρίων που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου επί της συμβάσεως εργασίας», δηλαδή μεταξύ των στοιχείων α′ και β′ της παραγράφου 2 του άρθρου 6 της Συμβάσεως της Ρώμης. Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει κρίνει συναφώς ότι, «για τον καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου, το κριτήριο συνδέσεως της επίμαχης στην κύρια δίκη συμβάσεως εργασίας με τον τόπο όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά προτεραιότητα, η δε εφαρμογή του αποκλείει το να ληφθεί υπόψη το επικουρικό κριτήριο του τόπου της έδρας της εγκαταστάσεως που προσέλαβε τον εργαζόμενο» (βλ. απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 2011, Voogsgeerd, C-384/10, στο εξής: απόφαση Voogsgeerd, EU:C:2011:842, σκέψεις 32 και 34)· όσον αφορά τις θαλάσσιες μεταφορές, βλ. σκέψη 38 της εν λόγω αποφάσεως. Η ιεράρχηση αυτή ισχύει επίσης και για τις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου 8 του κανονισμού Ρώμη Ι, σε αμφότερες δε τις περιπτώσεις οδηγεί, σύμφωνα με το Δικαστήριο, σε μια *ευρεία ερμηνεία* του κριτηρίου της χώρας όπου ο εργαζόμενος συνήθως παρέχει την εργασία του, ενώ το κριτήριο της εγκατάστασης που προσέλαβε τον εργαζόμενο μπορεί να εφαρμοστεί μόνον εάν το δικαστήριο δεν είναι σε θέση να προσδιορίσει τη χώρα όπου συνήθως παρέχεται η εργασία (πρβλ. επίσης και σκέψεις 33 έως 35 της εν λόγω αποφάσεως και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[23] Όσον αφορά το νομικό αυτό πλαίσιο, βλ. απόφαση Koelzsch (σκέψεις 33 έως 36).

Β. Επί της κατά το άρθρο 6, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της Συμβάσεως της Ρώμης έννοιας της «χώρας όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της σύμβασης»

1. Η σχετική νομολογία και η γραμματική, συστηματική και τελολογική ερμηνεία

31. Το άρθρο 6, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της Συμβάσεως της Ρώμης προβλέπει ότι, παρά τις διατάξεις του άρθρου 4 και εφόσον δεν έχει γίνει επιλογή εφαρμοστέου δικαίου σύμφωνα με το άρθρο 3, η σύμβαση εργασίας διέπεται από «το δίκαιο της χώρας όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της σύμβασης, ακόμη και αν έχει αποσπασθεί προσωρινά σε άλλη χώρα».

32. Από την ανάγνωση της ως άνω διατάξεως προκύπτει ότι η γραμματική ερμηνεία δεν αρκεί για τον προσδιορισμό της αυτοτελούς έννοιας του «δικαίου της χώρας όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της σύμβασης». Η εν λόγω έννοια ερμηνεύθηκε για πρώτη φορά από το Δικαστήριο με την απόφαση Koelzsch[24], στο πλαίσιο του άρθρου 6, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της Συμβάσεως της Ρώμης[25].

α) Η απόφαση Koelzsch: η οριοθέτηση της έννοιας

1) Ο σκοπός της διασφάλισης επαρκούς προστασίας των εργαζομένων και η ανάγκη ευρείας ερμηνείας του συνδετικού στοιχείου

33. Με την απόφαση Koelzsch, το Δικαστήριο προέκρινε μια ευρεία ερμηνεία προκειμένου να οριοθετήσει την αυτοτελή έννοια του «δικαίου της χώρας όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της σύμβασης». Προς τούτο, το Δικαστήριο επισήμανε, κατ' αρχάς, ότι μια τέτοια ερμηνεία δεν πρέπει να είναι ανεξάρτητη από εκείνη των κριτηρίων που προβλέπει το άρθρο 5, σημείο 1, της Συμβάσεως των Βρυξελλών καθόσον προσδιορίζουν τους κανόνες διεθνούς δικαιοδοσίας για τους ίδιους τομείς και χρησιμοποιούν παρόμοιες έννοιες[26]. Στηριζόμενο στη νομολογία του για την ερμηνεία της εν λόγω διατάξεως[27], το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι, σε περίπτωση όπου ο εργαζόμενος ασκεί τις επαγγελματικές δραστηριότητές του σε περισσότερα από ένα κράτη, πρέπει να λαμβάνεται δεόντως υπόψη η ανάγκη εξασφαλίσεως *κατάλληλης προστασίας του εργαζομένου*, λόγω της ιδιότητάς του ως του ασθενέστερου συμβαλλόμενου μέρους[28].

[24] Υπενθυμίζεται ότι η υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η εν λόγω απόφαση αφορούσε την απόλυση οδηγού φορτηγών αυτοκινήτων διεθνών μεταφορών, κατοίκου Γερμανίας, ο οποίος είχε προσληφθεί από λουξεμβουργιανή εταιρία, θυγατρική δανικής εταιρίας. Υπαγόταν δε στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης του Λουξεμβούργου. Η επιχειρηματική δραστηριότητα της εν λόγω θυγατρικής συνίστατο στη μεταφορά ανθέων και άλλων φυτών από τη Δανία σε διάφορους προορισμούς, κυρίως στη Γερμανία, αλλά και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, με φορτηγά αυτοκίνητα τα οποία ήταν καταχωρισμένα στο Λουξεμβούργο και στάθμευαν στη Γερμανία, όπου η εν λόγω θυγατρική δεν διέθετε, ωστόσο, έδρα ούτε γραφεία. Βλ. απόφαση Koelzsch (σκέψεις 13 έως 16).

[25] Υπενθυμίζεται ότι, κατά το Δικαστήριο, η έννοια αυτή πρέπει να ερμηνεύεται αυτοτελώς, υπό την έννοια ότι το περιεχόμενο και η έκταση του εν λόγω κανόνα συγκρούσεως πρέπει να καθορίζονται με ενιαία και αυτοτελή κριτήρια ώστε να διασφαλίζεται η πλήρης αποτελεσματικότητα της Συμβάσεως της Ρώμης σε συνάρτηση με τους σκοπούς που αυτή επιδιώκει. Πρβλ. απόφαση Koelzsch (σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[26] Βλ. απόφαση Koelzsch (σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Βλ., συναφώς, σημείο 25 των παρουσών προτάσεων. Αντιστρόφως, όσον αφορά τη συνεκτίμηση των αντίστοιχων διατάξεων της Συμβάσεως της Ρώμης κατά την αυτοτελή ερμηνεία της έννοιας του άρθρου 19, σημείο 2, του κανονισμού Βρυξέλλες Ι, βλ., στον τομέα των αεροπορικών μεταφορών, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2017, Nogueira κ.λπ. (C-168/16 και C-169/16, στο εξής: απόφαση Nogueira κ.λπ., EU:C:2017:688, σκέψεις 55 και 56).

[27] Βλ. αποφάσεις της 9ης Ιανουαρίου 1997, Rutten (C-383/95, στο εξής: απόφαση Rutten, EU:C:1997:7, σκέψη 22), και της 10ης Απριλίου 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, σκέψη 18).

[28] Βλ. απόφαση Koelzsch (σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

34. Εν συνεχεία, το Δικαστήριο επισήμανε ότι, όσον αφορά τις συμβάσεις εργασίας, η Σύμβαση των Βρυξελλών και η Σύμβαση της Ρώμης επιδιώκουν τον ίδιο σκοπό, ήτοι την παροχή κατάλληλης προστασίας στον εργαζόμενο. Ως εκ τούτου, υπό το πρίσμα αυτού του σκοπού, το Δικαστήριο έκρινε ότι το άρθρο 6 της Συμβάσεως της Ρώμης πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι εξασφαλίζει τη δυνατότητα εφαρμογής του δικαίου του κράτους εκείνου εντός του οποίου ο εργαζόμενος ασκεί τις επαγγελματικές δραστηριότητές του και όχι εκείνου της έδρας του εργοδότη [29]. Δεδομένης της εν λόγω ταυτότητας σκοπών των δύο Συμβάσεων, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η νομολογία που ερμηνεύει το άρθρο 5, παράγραφος 1, της Συμβάσεως των Βρυξελλών παραμένει λυσιτελής για την ανάλυση του άρθρου 6, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της Συμβάσεως της Ρώμης [30].

35. Τέλος, το Δικαστήριο έκρινε ότι όταν η εργασία παρέχεται εντός περισσότερων κρατών μελών, το κριτήριο της χώρας της συνήθους παροχής της εργασίας πρέπει να *ερμηνεύεται ευρέως* και να γίνεται δεκτό ότι αναφέρεται στον τόπο στον οποίο ή με αφετηρία τον οποίο ο εργαζόμενος ασκεί *όντως* τις επαγγελματικές δραστηριότητές του, ελλείψει δε κάποιου κέντρου ασκήσεως δραστηριοτήτων, στον τόπο όπου αυτός ασκεί το μεγαλύτερο μέρος των δραστηριοτήτων του [31]. Κατά συνέπεια, για να διαπιστωθεί εάν ένας εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε ένα από τα οικεία κράτη, το συνδετικό στοιχείο που προβλέπεται στο άρθρο 6, παράγραφος 2 στοιχείο α′, της Συμβάσεως της Ρώμης πρέπει να ερμηνεύεται ευρέως [32]. Προς τούτο, το Δικαστήριο έλαβε υπόψη του τη φύση της εργασίας στον τομέα των διεθνών μεταφορών και διευκρίνισε ότι πρέπει να συνεκτιμάται το σύνολο των στοιχείων που χαρακτηρίζουν τη δραστηριότητα του εργαζομένου [33]. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το άρθρο 6, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της Συμβάσεως της Ρώμης έχει την έννοια ότι, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ασκεί τις δραστηριότητές του σε περισσότερα από ένα συμβαλλόμενα κράτη, η χώρα εντός της οποίας ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της συμβάσεως, υπό την έννοια της διατάξεως αυτής, είναι εκείνη με βάση την οποία, λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των στοιχείων που χαρακτηρίζουν τη σχετική δραστηριότητα, ο εργαζόμενος εκπληρώνει *το ουσιώδες μέρος των υποχρεώσεών του* έναντι του εργοδότη του [34].

2) Ο γενικός κανόνας και η στηριζόμενη σε ενδείξεις μέθοδος για την εφαρμογή του στην πράξη: το ποιοτικό κριτήριο

36. Από την ως άνω νομολογία προκύπτει ότι, για να κριθεί εάν ένας εργαζόμενος παρείχε συνήθως την εργασία του σε ένα από τα συμβαλλόμενα κράτη και για να καθοριστεί σε ποιο από αυτά, το Δικαστήριο θέσπισε, με τη σκέψη 50 της αποφάσεως Koelzsch, έναν γενικό κανόνα που στηρίζεται στη συνεκτίμηση διαφόρων πραγματικών κριτηρίων. Κατά τον κανόνα αυτό, «η χώρα στην οποία ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της σύμβασης» είναι

[29] Συναφώς, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι εντός του πρώτου αυτού κράτους εντοπίζεται η *οικονομική και κοινωνική δραστηριότητα* του εργαζομένου και σε αυτό το κράτος οι επαγγελματικές και πολιτικές συνθήκες επηρεάζουν την εργασιακή δραστηριότητα. Επομένως, πρέπει να διασφαλίζεται, στο μέτρο του δυνατού, η τήρηση των κανόνων προστασίας της εργασίας τους οποίους προβλέπει το δίκαιο της χώρας αυτής. Βλ. απόφαση Koelzsch (σκέψη 42).

[30] Συναφώς, με τις προτάσεις της στην υπόθεση Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, σημείο 83), η γενική εισαγγελέας V. Trstenjak υπογράμμισε ότι «δεν είναι δυνατόν να στηριχθεί κανείς σε ένα γενικό τεκμήριο σύμφωνα με το οποίο όλες οι όμοιες ή παρόμοιες έννοιες πρέπει να ερμηνεύονται ομοιόμορφα· εντούτοις, είναι απαραίτητο να τίθεται πάντοτε το ζήτημα της ερμηνευτικής ομοιομορφίας σε σχέση με κάθε συγκεκριμένη περίπτωση».

[31] Βλ. απόφαση Koelzsch (σκέψη 45).

[32] Βλ. υποσημείωση 22 των παρουσών προτάσεων.

[33] Βλ. απόφαση Koelzsch (σκέψη 48). Συναφώς, βλ. προτάσεις της γενικής εισαγγελέα V. Trstenjak στην υπόθεση Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, σημεία 93 έως 96).

[34] Βλ. απόφαση Koelzsch (σκέψη 50).

εκείνη στην οποία ή από την οποία, λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των στοιχείων που χαρακτηρίζουν την εν λόγω δραστηριότητα, *ο εργαζόμενος* εκπληρώνει το ουσιώδες μέρος των υποχρεώσεών του έναντι του εργοδότη του [35].

37. Προκειμένου να καθοδηγήσει το εθνικό δικαστήριο κατά την εφαρμογή του εν λόγω κανόνα, το Δικαστήριο έχει επισημάνει, λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαιτερότητα των σχέσεων εργασίας στον τομέα των μεταφορών, διάφορες ενδείξεις οι οποίες δύνανται να ληφθούν υπόψη κατά την εφαρμογή του άρθρου 6, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της Συμβάσεως της Ρώμης. Ειδικότερα, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να προσδιορίσει σε ποιο κράτος βρίσκεται ο τόπος από τον οποίο ο εργαζόμενος ασκεί τις σχετικές με τη μεταφορά δραστηριότητές του, λαμβάνει οδηγίες για τις δραστηριότητές του αυτές και οργανώνει την εργασία του, καθώς και ο τόπος στον οποίο βρίσκονται τα εργαλεία εργασίας του. Πρέπει επίσης να εξακριβώσει ποιοι είναι οι τόποι στους οποίους πραγματοποιείται κατά κύριο λόγο η μεταφορά, οι τόποι εκφορτώσεως του εμπορεύματος καθώς και ο τόπος όπου ο εργαζόμενος επιστρέφει μετά την εργασία του [36].

38. Κατά τη γνώμη μου, η εν λόγω «στηριζόμενη σε ενδείξεις μέθοδος» αποτελεί σημαντικό στοιχείο για την κατανόηση του περιεχομένου μιας έννοιας όπως αυτή του «τόπου στον οποίο ή από τον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του» κατά την εφαρμογή της σε μια συγκεκριμένη περίπτωση. Κατά το Δικαστήριο, η μέθοδος αυτή καθιστά δυνατή όχι μόνον την καλύτερη αποτύπωση της πραγματικότητας των εννόμων σχέσεων, καθόσον πρέπει να λαμβάνει υπόψη το σύνολο των στοιχείων που χαρακτηρίζουν τη δραστηριότητα του εργαζομένου, αλλά επίσης την αποτροπή του ενδεχομένου η έννοια αυτή να εργαλειοποιείται ή να συμβάλλει στην εφαρμογή μεθοδεύσεων καταστρατηγήσεως [37].

39. Περαιτέρω, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο, για τη θέσπιση του προαναφερθέντα γενικού κανόνα [38], στηρίχθηκε στη νομολογία του σχετικά με το άρθρο 5, σημείο 1, της Συμβάσεως των Βρυξελλών [39]. Πράγματι, δεν πρέπει να λησμονείται ότι οι υποθέσεις από τις οποίες προέκυψε η ως άνω νομολογία αφορούσαν εργαζόμενο ο οποίος ασκούσε τις επαγγελματικές δραστηριότητές του σε περισσότερα κράτη, αλλά διέθετε σε ένα από τα κράτη αυτά, όπου ο εν λόγω εργαζόμενος διατηρούσε και την κατοικία του, γραφείο με βάση το οποίο οργάνωνε την εργασία του για λογαριασμό του εργοδότη του και στο οποίο επέστρεφε μετά από κάθε επαγγελματικό ταξίδι του στο εξωτερικό. Κατά συνέπεια, για τον συγκεκριμένο προσδιορισμό του τόπου όπου ο εργαζόμενος «παρέχει συνήθως την εργασία του», το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι είναι ο τόπος από τον οποίο ο εργαζόμενος εκπληρώνει κυρίως τις υποχρεώσεις του έναντι του εργοδότη του ή ο τόπος στον οποίο ο εργαζόμενος έχει εγκαταστήσει το πραγματικό κέντρο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων του [40].

[35] Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι στο επίκεντρο της εκτιμήσεως του εθνικού δικαστηρίου πρέπει να βρίσκεται η δραστηριότητα του εργαζομένου και όχι η δραστηριότητα του εργοδότη: βλ. van Calster, G., *European Private International Law*, Bloomsbury, 2016, σ. 111.

[36] Βλ. απόφαση Koelzsch (σκέψη 49). Οι ίδιες αυτές ενδείξεις ελήφθησαν υπόψη από το Δικαστήριο και στην ειδική περίπτωση των θαλάσσιων μεταφορών (βλ. απόφαση Voogsgeerd, σκέψη 38). Στην ειδική δε περίπτωση των αεροπορικών μεταφορών, το Δικαστήριο έκρινε ότι πρέπει επίσης να λαμβάνεται υπόψη ο τόπος στον οποίο σταθμεύουν τα αεροσκάφη επί των οποίων συνήθως εκτελείται η εργασία (βλ. απόφαση Nogueira κ.λπ., σκέψη 64).

[37] Βλ. απόφαση Nogueira κ.λπ. (σκέψη 62 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[38] Βλ. σημείο 36 των παρουσών προτάσεων.

[39] Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο άρθρο 19, παράγραφος 2, του κανονισμού Βρυξέλλες Ι, νυν άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β′, σημείο i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια. Υπενθυμίζεται ότι η φράση «από τον οποίο» δεν προστέθηκε από τον νομοθέτη της Ένωσης στην πρώτη διάταξη, κατά την έκδοση του κανονισμού Βρυξέλλες Ι, αλλά προστέθηκε στη δεύτερη διάταξη, κατά την έκδοση του κανονισμού Βρυξέλλες Ια.

[40] Βλ., όσον αφορά εργαζομένους ασκούντες δραστηριότητες εμπορικής αντιπροσωπείας σε διάφορα κράτη, αποφάσεις της 13ης Ιουλίου 1993, Mulox IBC (C-125/92, στο εξής: απόφαση Mulox IBC, EU:C:1993:306, σκέψεις 25 και 26), και Rutten (σκέψεις 25 και 27). Υπενθυμίζεται ότι στην πρώτη από τις ως άνω αποφάσεις το Δικαστήριο αποφάνθηκε, για πρώτη φορά, επί της περιπτώσεως εργαζομένου ο οποίος παρείχε την εργασία του σε περισσότερα του ενός συμβαλλόμενα κράτη.

40. Υπενθυμίζεται, περαιτέρω, ότι η φράση «από την οποία» προστέθηκε στο άρθρο 8, παράγραφος 2, του κανονισμού Ρώμη I[41] κατά τη μετατροπή της Συμβάσεως της Ρώμης σε κανονισμό[42]. Συνεπώς, με την προσθήκη της φράσης αυτής, ο νομοθέτης της Ένωσης ενσωμάτωσε στον εν λόγω κανονισμό τη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με το άρθρο 5, σημείο 1, της Συμβάσεως των Βρυξελλών[43].

41. Τούτου λεχθέντος, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο, στο πλαίσιο της νομολογίας του σχετικά με το άρθρο 5, σημείο 1, της Συμβάσεως των Βρυξελλών, κλήθηκε επίσης να αντιμετωπίσει, όσον αφορά συμβάσεις εργασίας οι οποίες εκτελούνται στο έδαφος περισσοτέρων κρατών, μια διαφορετική περίπτωση, κατά την οποία δεν ήταν δυνατόν να προσδιοριστεί, μεταξύ των διαφόρων εμπλεκομένων τόπων, κάποιος συγκεκριμένος τόπος ως ο τόπος στον οποίο ή από τον οποίο ο εργαζόμενος ασκούσε την επαγγελματική του δραστηριότητα. Τέτοια περίπτωση αποτέλεσε η υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση Weber.

β) Η απόφαση Weber: το χρονικό κριτήριο

42. Στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση Weber, τέθηκε, μεταξύ άλλων, το ζήτημα εάν, προκειμένου να καθοριστεί αν ένας εργαζόμενος παρείχε «συνήθως» την εργασία του εντός συμβαλλομένου κράτους, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη «ολόκληρο το χρονικό διάστημα» κατά το οποίο παρείχε την εργασία του ή μόνον η τελευταία περίοδος του διαστήματος αυτού[44].

43. Το Δικαστήριο διέκρινε κατ' αρχάς την υπόθεση της οποίας επελήφθη από εκείνες επί των οποίων είχαν εκδοθεί οι αποφάσεις Mulox IBC και Rutten, στις οποίες, σε αντίθεση με την υπόθεση Weber, ο εργαζόμενος διέθετε σε ένα από τα συμβαλλόμενα κράτη γραφείο το οποίο αποτελούσε το πραγματικό κέντρο των επαγγελματικών του δραστηριοτήτων και από το οποίο εκπλήρωνε κατά τα ουσιώδη τις υποχρεώσεις του έναντι του εργοδότη του[45]. Λόγω των διαφορών αυτών, το Δικαστήριο έκρινε ότι η νομολογία που προκύπτει από τις ως άνω αποφάσεις δεν μπορούσε να μεταφερθεί *αυτούσια* στη συγκεκριμένη υπόθεση[46]. Ωστόσο, το Δικαστήριο επισήμανε ότι η ανωτέρω νομολογία *παραμένει λυσιτελής* στο μέτρο που συνεπάγεται ότι, όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας που εκτελείται στο έδαφος περισσοτέρων συμβαλλομένων κρατών, το άρθρο 5, σημείο 1, της Συμβάσεως των Βρυξελλών έχει την έννοια ότι αφορά τον τόπο *όπου ή απ' όπου*, λαμβανομένων υπόψη όλων των περιστάσεων της συγκεκριμένης υποθέσεως, ο εργαζόμενος εκπληρώνει στην πράξη *κατά τα ουσιώδη τις υποχρεώσεις του* έναντι του εργοδότη του[47].

[41] Το άρθρο 8, παράγραφος 2, του κανονισμού Ρώμη I ορίζει ότι, «[σ]το μέτρο που το εφαρμοστέο στην ατομική σύμβαση εργασίας δίκαιο δεν έχει επιλεγεί από τα μέρη, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της χώρας στην οποία ή, ελλείψει αυτού, *από την οποία*, ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του». Η υπογράμμιση δική μου.

[42] Όπως επισημαίνεται στη θεωρία, η διευκρίνιση αυτή αποσκοπεί στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων των οποίων η εκτέλεση της εργασίας συνεπάγεται συχνές μετακινήσεις, όπως συμβαίνει στην περίπτωση του προσωπικού που απασχολείται στους τομείς των διεθνών μεταφορών, αεροπορικών ή θαλάσσιων, στο μέτρο που το προσωπικό αυτό συνδέεται κατά κανόνα με σταθερή βάση εργασίας. Πρβλ. Francq, S., «Le règlement Rome I sur la loi applicable aux obligations contractuelles. De quelques changements…», *Journal du droit international (Clunet)*, 2009, τόμος 36, αριθ. 1, σ. 41 έως 69. Κατά τη γενική εισαγγελέα V. Trstenjak, η συγκεκριμένη νομοθετική τροποποίηση είναι σημαντική διότι αποδεικνύει, μεταξύ άλλων, ότι η εν λόγω διάταξη πρέπει να ερμηνεύεται διασταλτικά· βλ. προτάσεις της στην υπόθεση Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, σημείο 77).

[43] Βλ., συναφώς, υποσημείωση 40 των παρουσών προτάσεων.

[44] Σκέψη 26 της εν λόγω αποφάσεως. Υπενθυμίζεται ότι η υπόθεση εκείνη αφορούσε εργαζόμενο, και συγκεκριμένα μάγειρα, ο οποίος είχε διαδοχικά τοποθετηθεί από τον εργοδότη του σε θαλάσσιες εγκαταστάσεις ευρισκόμενες επί της παρακείμενης των Κάτω Χωρών υφαλοκρηπίδας και, στη συνέχεια, επί των χωρικών υδάτων της Δανίας.

[45] Βλ. σημείο 39 των παρουσών προτάσεων. Συγκεκριμένα, ο H. Weber δεν διέθετε σε ένα από τα οικεία συμβαλλόμενα κράτη γραφείο το οποίο είχε καταστήσει «πραγματικό κέντρο των επαγγελματικών του δραστηριοτήτων και από το οποίο εκπλήρωνε κατά τα ουσιώδη τις υποχρεώσεις του έναντι του εργοδότη του». Βλ. απόφαση Weber (σκέψη 48).

[46] Βλ. απόφαση Weber (σκέψη 49).

[47] Βλ. απόφαση Weber (σκέψη 49 και σημείο 2 του διατακτικού).

44. Σε ένα δεύτερο στάδιο, λόγω των διαφορετικών αυτών περιστάσεων, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι το κρίσιμο κριτήριο που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό του συνήθους τόπου εργασίας, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, είναι κατ' αρχήν ο τόπος όπου ο εργαζόμενος διήνυσε *το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου εργασίας του* για λογαριασμό του εργοδότη του[48]. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο έκρινε ότι, *ελλείψει άλλων κριτηρίων*, ο τόπος αυτός είναι εκείνος όπου ο εργαζόμενος διήνυσε το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου εργασίας του[49].

45. Πρέπει να σημειωθεί ότι, κατά το Δικαστήριο, λογική συνέπεια του εν λόγω *χρονικού κριτηρίου*, το οποίο στηρίζεται στη διάρκεια του χρόνου της εργασίας που ασκήθηκε σε καθένα από τα οικεία συμβαλλόμενα κράτη, είναι ότι *η περίοδος δραστηριότητας* του εργαζομένου λαμβάνεται υπόψη *εξ ολοκλήρου* για να καθοριστεί ο τόπος όπου ο μισθωτός άσκησε το σημαντικότερο μέρος της εργασίας του και όπου, στην περίπτωση αυτή, βρίσκεται το κέντρο βάρους της συμβατικής σχέσης του με τον εργοδότη[50]. Συνεπώς, το Δικαστήριο έκρινε ότι, όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας σε εκτέλεση της οποίας ο μισθωτός ασκεί τις ίδιες δραστηριότητες για λογαριασμό του εργοδότη του σε περισσότερα του ενός συμβαλλόμενα κράτη, πρέπει *κατ' αρχήν* να λαμβάνεται υπόψη *ολόκληρη η διάρκεια* της σχέσεως εργασίας για τον προσδιορισμό του τόπου όπου ο εργαζόμενος εκτελούσε συνήθως την εργασία του[51].

46. Συναφώς, θεωρώ σημαντικό να υπογραμμίσω ότι το Δικαστήριο προέβλεψε, ωστόσο, κάτι το οποίο εκ πρώτης όψεως θα μπορούσε να θεωρηθεί ως εξαίρεση από τον κανόνα του χρονικού κριτηρίου, κατά τον οποίο ο συνήθης τόπος παροχής της εργασίας είναι εκείνος στον οποίο ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου εργασίας του. Ωστόσο, κατά τη γνώμη μου, δεν πρόκειται για εξαίρεση, αλλά μάλλον για εφαρμογή του εν λόγω χρονικού κριτηρίου από το Δικαστήριο στο πλαίσιο μιας *συγκεκριμένης περιπτώσεως*. Πράγματι, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη *η πλέον πρόσφατη περίοδος απασχόλησης* όταν ο εργαζόμενος, μετά την επί ορισμένο χρονικό διάστημα εκτέλεση της εργασίας του σε συγκεκριμένο τόπο, ασκεί στη συνέχεια τις δραστηριότητές του αδιαλείπτως σε άλλον τόπο, εφόσον, κατά τη σαφή βούληση των μερών, ο δεύτερος τόπος προορίζεται να καταστεί νέος συνήθης τόπος εργασίας[52]. Συνεπώς, ελλείψει πραγματικού κέντρου επαγγελματικών δραστηριοτήτων του εργαζομένου, το χρονικό κριτήριο που καθιέρωσε το Δικαστήριο με την εν λόγω απόφαση βασίζεται σε έναν γενικό κανόνα, ο οποίος μπορεί να παρακαμφθεί μόνον στην περίπτωση κατά την οποία λαμβανομένων υπόψη των πραγματικών στοιχείων της συγκεκριμένης υποθέσεως, το αντικείμενο της επίμαχης διαφοράς εμφανίζει στενότερο σύνδεσμο με άλλον τόπο εργασίας[53]. Θα επανέλθω στη συνέχεια σε αυτό το χρονικό κριτήριο, το οποίο έχει ιδιαίτερη σημασία για την εξέταση του προδικαστικού ερωτήματος[54].

[48] Βλ. απόφαση Weber (σκέψη 50). Συναφώς, το Δικαστήριο έκρινε ότι σε μια τέτοια περίπτωση, όπου ο μισθωτός άσκησε, καθ' όλη τη διάρκεια της σχετικής περιόδου εργασίας, επί μονίμου βάσεως την ίδια δραστηριότητα υπέρ του εργοδότη του, είναι εντελώς αλυσιτελές το *ποιοτικό κριτήριο*, το οποίο ανάγεται στη φύση και στη σημασία της εργασίας που ασκήθηκε σε διαφορετικούς τόπους των συμβαλλόμενων κρατών· βλ. απόφαση Weber (σκέψη 51).

[49] Βλ. απόφαση Weber (σκέψη 58 και σημείο 2 του διατακτικού). Υπενθυμίζεται ότι το χρονικό κριτήριο είχε ήδη διατυπωθεί σε προγενέστερη νομολογία του Δικαστηρίου, σε συνδυασμό με ένα ποιοτικό κριτήριο που λαμβάνει υπόψη την ύπαρξη γραφείου με βάση το οποίο ο εργαζόμενος οργανώνει τις δραστηριότητές του· βλ., συναφώς, απόφαση Rutten (σκέψη 27).

[50] Βλ. απόφαση Weber (σκέψη 52).

[51] Βλ. απόφαση Weber (σκέψη 58 και σημείο 2 του διατακτικού).

[52] Βλ. απόφαση Weber (σκέψη 54).

[53] Βλ. απόφαση Weber (σκέψεις 53, 58 και σημείο 2 του διατακτικού). Όσον αφορά τη σκέψη 53 της εν λόγω αποφάσεως, θα ήθελα να υπογραμμίσω ότι η χρήση από το Δικαστήριο της φράσεως «εμφανίζει στενότερο σύνδεσμο με άλλον τόπο εργασίας» δεν πρέπει να συγχέεται με τη ρήτρα εξαιρέσεως που περιλαμβάνεται στην τελευταία περίοδο του άρθρου 6, παράγραφος 2, της Συμβάσεως της Ρώμης. Πρέπει να υπομνησθεί ότι, στην εν λόγω απόφαση, το Δικαστήριο προέβη σε ερμηνεία του άρθρου 5, σημείο 1, της Συμβάσεως των Βρυξελλών, το οποίο δεν προέβλεπε τέτοια ρήτρα εξαιρέσεως.

[54] Βλ., συναφώς, σημεία 48, 50 και 57 των παρουσών προτάσεων.

47. Για να συνοψίσω το μέρος αυτό της αναλύσεώς μου, υπενθυμίζω, πρώτον, ότι το Δικαστήριο, προκειμένου να καθιερώσει, με τη σκέψη 50 της αποφάσεως Koelzsch, τον γενικό κανόνα ότι η χώρα στην οποία ο μισθωτός παρέχει συνήθως την εργασία του σε εκτέλεση της συμβάσεως είναι εκείνη στην οποία ή από την οποία, λαμβανομένων υπόψη του συνόλου των στοιχείων που χαρακτηρίζουν τη σχετική δραστηριότητα, εκπληρώνει ο μισθωτός το ουσιώδες μέρος των υποχρεώσεών του έναντι του εργοδότη του, στηρίχθηκε στη νομολογία του που απορρέει από τις αποφάσεις Mulox IBC[55] και Rutten[56]. Όπως διευκρινίστηκε, ο κανόνας αυτός επιβεβαιώθηκε στη συνέχεια με τις σκέψεις 49 και 50 της αποφάσεως Weber[57]. Κατά συνέπεια, η επαλήθευση του εν λόγω κανόνα αποτελεί το *σημείο εκκίνησης* για την εκτίμηση των εθνικών δικαστηρίων σε όλες τις περιπτώσεις στις οποίες, όπως εν προκειμένω, η σύμβαση εργασίας εκτελείται στο έδαφος περισσότερων συμβαλλόμενων κρατών.

48. Δεύτερον, όπως επισημάνθηκε ανωτέρω, προκειμένου να προσδιοριστεί το κράτος το οποίο μπορεί να θεωρηθεί ως «ο τόπος στον οποίο ή από τον οποίο» ο εργαζόμενος εκπληρώνει το ουσιώδες μέρος των υποχρεώσεών του έναντι του εργοδότη του, το Δικαστήριο έχει θεσπίσει κριτήρια, ποιοτικά[58] και χρονικά[59], τα οποία τα εθνικά δικαστήρια[60] οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη. Εντούτοις, μολονότι, κατά το Δικαστήριο, το χρονικό κριτήριο πρέπει κατ' αρχήν να λαμβάνει υπόψη ολόκληρη την περίοδο απασχόλησης του εργαζομένου για λογαριασμό του εργοδότη του, το Δικαστήριο έχει προβλέψει την εφαρμογή του χρονικού αυτού κριτηρίου στην ειδική περίπτωση κατά την οποία *το αντικείμενο της επίμαχης διαφοράς* εμφανίζει «στενότερο σύνδεσμο με άλλον τόπο εργασίας[61]. Στην περίπτωση αυτή, το εθνικό δικαστήριο πρέπει, κατά την εκτίμησή του, να λάβει υπόψη την πλέον πρόσφατη περίοδο απασχόλησης[62] και όχι ολόκληρη την περίοδο απασχόλησης[63].

49. Συνεπώς, η ως άνω νομολογία πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά την εκτίμηση της υπό κρίση υποθέσεως.

2. Οι συνέπειες που πρέπει να εξαχθούν για την υπό κρίση υπόθεση από την ανάλυση της νομολογίας

50. Στο στάδιο αυτό της συλλογιστικής παρατηρείται ότι από τα επιχειρήματα που προέβαλαν οι διάδικοι της κύριας δίκης και οι λοιποί ενδιαφερόμενοι προκύπτει ότι το προδικαστικό ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου φαίνεται να τοποθετείται στη συμβολή δύο, εκ πρώτης όψεως,

55 Σκέψεις 24 έως 26 της εν λόγω αποφάσεως.

56 Σκέψεις 23 και 27 της εν λόγω αποφάσεως. Βλ. σημείο 43 των παρουσών προτάσεων.

57 Βλ. σημείο 43 των παρουσών προτάσεων.

58 Το κριτήριο αυτό βασίζεται στη φύση και τη σημασία της εργασίας που παρέχεται σε διαφορετικούς τόπους των συμβαλλόμενων κρατών, στην περίπτωση κατά την οποία είναι δυνατός ο εντοπισμός ενός πραγματικού κέντρου των δραστηριοτήτων του εργαζομένου. Πρβλ. απόφαση Koelzsch (σκέψεις 48 έως 50).

59 Το κριτήριο αυτό βασίζεται στην αντίστοιχη διάρκεια του χρόνου εργασίας σε κάθε συμβαλλόμενο κράτος, εφαρμόζεται δε όταν ο εργαζόμενος ασκεί, καθ' όλη τη διάρκεια της σχετικής περιόδου εργασίας, την ίδια δραστηριότητα για λογαριασμό του εργοδότη του. Πρβλ. απόφαση Weber (σκέψεις 51 και 52).

60 Βλ. σημεία 37 και 44 των παρουσών προτάσεων.

61 Η φράση αυτή, η οποία δεν πρέπει να συγχέεται με τη ρήτρα εξαιρέσεως που περιλαμβάνεται στην τελευταία περίοδο του άρθρου 6, παράγραφος 2, της Συμβάσεως της Ρώμης (βλ. υποσημείωση 53 των παρουσών προτάσεων), βασίζεται κατά τα φαινόμενα στη σκέψη 25 της αποφάσεως Mulox IBC: «το εθνικό δικαστήριο θα μπορούσε να λάβει υπόψη το γεγονός ότι κατά τον χρόνο γενέσεως της εκκρεμούσας ενώπιόν του διαφοράς ο μισθωτός εκτελούσε την εργασία του αποκλειστικώς στο έδαφος αυτού του συμβαλλομένου κράτους».

62 Πρβλ. απόφαση Weber (σκέψεις 53 και 54).

63 Τούτου λεχθέντος, φρονώ ότι είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι, αν το αντικείμενο της διαφοράς εντοπίζεται στα αρχικά στάδια της σχέσεως εργασίας, επί παραδείγματι, όταν ζητείται αποζημίωση από τον εργαζόμενο για πραγματικά περιστατικά που έλαβαν χώρα κατά την έναρξη της συμβατικής σχέσεως, το τελευταίο αυτό χρονικό διάστημα θα πρέπει να ληφθεί υπόψη από το εθνικό δικαστήριο κατά την εκτίμηση του συνήθους τόπου παροχής της εργασίας.

διακριτών νομολογιακών κατευθύνσεων. Ωστόσο, κατόπιν της ανωτέρω αναλύσεως, διαπιστώνεται ότι οι δύο αυτές προσεγγίσεις, παρά τη φαινομενική τους απόκλιση, εντάσσονται στο πλαίσιο μιας ενιαίας νομολογιακής γραμμής, σύμφωνα με την οποία το Δικαστήριο έχει διαμορφώσει έναν γενικό κανόνα για την εφαρμογή του οποίου γίνεται συνεκτίμηση τόσο ποιοτικών όσο και χρονικών κριτηρίων. Υπενθυμίζεται, συναφώς, ότι τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη το ποιοτικό κριτήριο, το οποίο αποτελεί και το καθοριστικό κριτήριο. Εντούτοις, ελλείψει ποιοτικών στοιχείων ή σε περίπτωση που αυτά δεν είναι αρκούντως συγκεκριμένα, κρίσιμο καθίσταται το χρονικό κριτήριο. Εξάλλου, τα δύο αυτά κριτήρια δύνανται να εφαρμοστούν παράλληλα και συμπληρωματικά[64]. Σε κάθε περίπτωση, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη την αρχή της εγγύτητας και της προστασίας του εργαζομένου.

51. Επιπροσθέτως, πρέπει να επισημανθεί ότι, στον βαθμό που η σχέση εργασίας έχει ως εκ της φύσεώς της διαρκή χαρακτήρα, τα στοιχεία που τη χαρακτηρίζουν, όπως η παροχή της εργασίας, ο τόπος εκτέλεσης της εργασίας ή η αμοιβή, είναι δυνατόν να μεταβάλλονται με την πάροδο του χρόνου. Ιδίως σε περιπτώσεις διασυνοριακής απασχόλησης, η χώρα στην οποία ο εργαζόμενος «παρέχει συνήθως την εργασία του» ενδέχεται επίσης να μεταβληθεί, αναλόγως της εξέλιξης των αντικειμενικών συνθηκών[65]. Με άλλα λόγια, το εφαρμοστέο, ελλείψει σχετικής επιλογής από τα μέρη, δίκαιο δύναται να μεταβληθεί λόγω της ίδιας της φύσεως της σχέσεως εργασίας, η οποία έχει διαρκή χαρακτήρα. Ωστόσο, λαμβανομένου υπόψη ότι ένας από τους σκοπούς της Συμβάσεως της Ρώμης είναι η ενίσχυση της πίστης στη σταθερότητα των σχέσεων μεταξύ των συμβαλλομένων μερών, η μεταβολή του εφαρμοστέου δικαίου ως απόρροια της μεταβολής πραγματικών περιστατικών πρέπει επίσης να προκύπτει από τη σαφή βούληση των μερών. Πράγματι, η μεταβολή αυτή δεν πρέπει να επιδρά επί των εννόμων σχέσεων που είχαν γεννηθεί πριν από την εν λόγω μεταβολή, ώστε, ratione temporis, η διαφορά να εξακολουθεί να διέπεται από το εφαρμοστέο κατά τον χρόνο επελεύσεως των σχετικών περιστατικών δίκαιο (tempus regit actum).

52. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, το βασικό ζήτημα που τίθεται είναι ποιο είναι, εν προκειμένω, το κρίσιμο κριτήριο για τον προσδιορισμό in concreto του χρονικού σημείου κατά το οποίο γεννήθηκε το αντικείμενο της διαφοράς, προκειμένου να προσδιοριστεί ο τόπος όπου ο εργαζόμενος εκτελούσε συνήθως την εργασία του και, κατ' επέκταση, το εφαρμοστέο δίκαιο ελλείψει σχετικής επιλογής από τα μέρη.

53. Εν προκειμένω, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι η Locatrans ενημέρωσε τον μισθωτό ότι, κατόπιν ανάλυσης των δραστηριοτήτων του κατά τους δεκαοκτώ τελευταίους μήνες, διαπιστώθηκε ότι αυτός ασκούσε σημαντικό μέρος της μισθωτής δραστηριότητάς του στη Γαλλία και ότι, για τον λόγο αυτό, έπρεπε να υπαχθεί στο γαλλικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Επομένως, κατά το αιτούν δικαστήριο, ο εργαζόμενος, κατά το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα πριν τη λύση της σχέσεως εργασίας, ασκούσε *αδιαλείπτως* την επαγγελματική δραστηριότητά του αποκλειστικά στη Γαλλία. Ως εκ τούτου, κατά τη γνώμη μου, είναι δυνατό να υποστηριχθεί ότι *μια τέτοια εξέλιξη ή μεταβολή στην επαγγελματική κατάσταση του εργαζομένου*, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την *άσκηση* της δραστηριότητάς του *αδιαλείπτως* σε ένα μόνον συμβαλλόμενο κράτος, όπερ εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει, εμπίπτει στην εφαρμογή του χρονικού κριτηρίου, όπως αυτό έχει διατυπωθεί από το Δικαστήριο με τις σκέψεις 53 και 54 της αποφάσεως Weber. Συνεπώς, αντιθέτως προς όσα υποστηρίζει η

[64] Αυτό θα συνέβαινε, επί παραδείγματι, στην περίπτωση κατά την οποία το κύριο μέρος των καθηκόντων του εργαζομένου ασκούνταν επί δώδεκα μήνες σε μία πρώτη χώρα και στη συνέχεια επί δέκα μήνες σε άλλη χώρα.

[65] Βλ., εξ αντιδιαστολής, όσον αφορά το άρθρο 6, παράγραφος 1, στοιχείο β', του κανονισμού Ρώμη Ι, τις προτάσεις μου στην υπόθεση Liisteinische Landesbank (Österreich) (C-279/24, EU:C:2025:380, σημείο 53).

Locatrans, στον βαθμό που τα κρίσιμα πραγματικά περιστατικά ανάγονται χρονικά στο τέλος της συμβατικής σχέσεως, η συνεκτίμηση ολόκληρης της περιόδου απασχόλησης του εργαζομένου δεν θα ήταν κρίσιμη εν προκειμένω.

54. Υπό το πρίσμα αυτό, συμμερίζομαι την άποψη της Επιτροπής κατά την οποία, σε μια υπόθεση όπως αυτή της κύριας δίκης, όπου η ένδικη αμφισβήτηση εκ μέρους του εργαζομένου αφορά *τη λύση της συμβάσεως εργασίας* και όπου τα κρίσιμα για την επίλυση της διαφοράς αυτής πραγματικά περιστατικά ανάγονται χρονικά στο τέλος της συμβατικής σχέσεως, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η πλέον πρόσφατη περίοδος απασχόλησης του εργαζομένου[66], τούτο δε για τους εξής λόγους.

55. Πρώτον, θεωρώ ότι είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι κατά την εφαρμογή, από τα εθνικά δικαστήρια, του πλέον πρόσφορου κριτηρίου (είτε πρόκειται για το ποιοτικό είτε για το χρονικό) για τον προσδιορισμό του τόπου στον οποίο ο εργαζόμενος εκτελούσε συνήθως την εργασία του, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο επιδιωκόμενος με το άρθρο 6 της Συμβάσεως της Ρώμης σκοπός, συνιστάμενος στη διασφάλιση επαρκούς προστασίας για τους εργαζομένους. Κατά συνέπεια, πρέπει να διασφαλίζεται, στο μέτρο του δυνατού, η τήρηση των κανόνων προστασίας της εργασίας τους οποίους προβλέπει το δίκαιο της χώρας στην οποία ο εργαζόμενος ασκεί την επαγγελματική του δραστηριότητα[67]. Ωστόσο, όπως ορθώς επισημαίνει η Επιτροπή, ο ως άνω σκοπός μπορεί να επιτευχθεί πλήρως μόνον εφόσον, σε περίπτωση μόνιμης μεταβολής ή εξέλιξης ως προς τη χώρα στην οποία παρέχεται συνήθως η εργασία, μεταβάλλεται αντιστοίχως και το εφαρμοστέο δίκαιο[68].

56. Δεύτερον, φρονώ ότι η ανωτέρω ερμηνεία συνάδει με τον σκοπό της Συμβάσεως της Ρώμης, ο οποίος συνίσταται στην αύξηση του επιπέδου ασφάλειας δικαίου ενισχύοντας την πίστη στη σταθερότητα των εννόμων σχέσεων μεταξύ των συμβαλλομένων[69]. Κατά τη γνώμη μου, το ζητούμενο δεν είναι να εξαρτάται, ως γενική αρχή, το κριτήριο του τόπου της συνήθους παροχής της εργασίας από τον τελευταίο τόπο στον οποίο πραγματοποιήθηκε η εργασία, αλλά μάλλον, στο πλαίσιο μιας στηριζόμενης στις ενδείξεις μεθόδου και λαμβανομένου υπόψη του ότι η ένδικη αμφισβήτηση εκ μέρους του εργαζομένου αφορά τη λύση της συμβάσεως εργασίας, να εφαρμοστεί το χρονικό κριτήριο της «πλέον πρόσφατης περιόδου». Συνεπώς, μια ορθή εφαρμογή του εν λόγω χρονικού κριτηρίου δεν θα πρέπει να συνεπάγεται μια κατάσταση μη προβλέψιμη για τα μέρη. Υπενθυμίζεται δε ότι το χρονικό σημείο από το οποίο ο τελευταίος αυτός τόπος μπορεί να θεωρηθεί ως ο συνήθης τόπος παροχής της εργασίας καθορίζεται από τις προϋποθέσεις που έχουν τεθεί στην απόφαση Weber[70].

57. Τρίτον, η εν λόγω ερμηνεία διασφαλίζει τη συνοχή μεταξύ του άρθρου 5 της Συμβάσεως των Βρυξελλών και του άρθρου 6 της Συμβάσεως της Ρώμης (διεθνής δικαιοδοσία και εφαρμοστέο δίκαιο – forum et ius)[71]. Πράγματι, το δικαστήριο του τόπου στον οποίο (ή από τον οποίο) ο

[66] Το χρονικό αυτό κριτήριο θα μπορούσε να συνδυαστεί με το ποιοτικό κριτήριο που συνίσταται στο ότι, κατά την ίδια αυτή χρονική περίοδο, ο εργαζόμενος είχε υπαχθεί από τον εργοδότη του στο γαλλικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Βλ. υποσημείωση 48 των παρουσών προτάσεων.

[67] Βλ. απόφαση Koelzsch (σκέψη 42) και υποσημείωση 29 των παρουσών προτάσεων.

[68] Πράγματι, όπως ορθώς υπογράμμισε η Επιτροπή, ο σκοπός αυτός δεν θα εκπληρωνόταν εάν ο εργαζόμενος της κύριας δίκης δεν ετύγχανε, κατά τον ίδιο τρόπο, της προστασίας που προβλέπει το γαλλικό δίκαιο όσον αφορά τη λύση της συμβάσεως εργασίας, όπως ακριβώς θα ίσχυε για έναν άλλον εργαζόμενο ο οποίος θα είχε προσληφθεί μόλις ενάμισι έτος πριν από τη λύση της συμβάσεως και ο οποίος, κατά το ίδιο αυτό χρονικό διάστημα, θα είχε εκτελέσει περισσότερο από το ήμισυ της εργασίας του στη Γαλλία.

[69] Βλ. απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 2009, ICF (C-133/08, EU:C:2009:617, σκέψεις 23 και 44).

[70] Το Δικαστήριο θέτει τρεις προϋποθέσεις: τη *διάρκεια της δραστηριότητας* που ασκείται σε συγκεκριμένο τόπο, την άσκηση της δραστηριότητας αυτής *αδιαλείπτως σε άλλον τόπο* και τη *σαφή βούληση των μερών* ότι ο τόπος αυτός προορίζεται να καταστεί νέος συνήθης τόπος παροχής της εργασίας. Βλ. απόφαση Weber (σημείο 54 και σημείο 2 του διατακτικού).

[71] Βλ. σημείο 28 και υποσημείωση 15 των παρουσών προτάσεων.

εργαζόμενος παρείχε συνήθως την εργασία του (ή, ενδεχομένως, του τελευταίου τόπου όπου συνήθως εκτελούσε την εργασία του)[72] θα έχει κατά κανόνα διεθνή δικαιοδοσία για τις διαφορές που απορρέουν από σύμβαση εργασίας. Το δικαστήριο αυτό θα εφαρμόσει συγχρόνως και τις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του δικαίου του (lex loci laboris)[73]. Υπό το πρίσμα αυτό, το γεγονός ότι η εφαρμογή του εν λόγω χρονικού κριτηρίου της «πλέον πρόσφατης περιόδου» καθορίζεται από το αντικείμενο της ένδικης διαφοράς, από τη χρονική τοποθέτηση των κρίσιμων πραγματικών περιστατικών καθώς και από τη σαφή βούληση των μερών καθιστά δυνατόν τον οριοθετημένο χειρισμό καταστάσεων στις οποίες τυγχάνουν εφαρμογής περισσότερα δίκαια.

V. Πρόταση

58. Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα που υπέβαλε το Cour de Cassation – chambre sociale (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο – τμήμα εργατικών διαφορών, Γαλλία) ως εξής:

Το άρθρο 6, παράγραφος 2, στοιχείο α', της Συμβάσεως για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές, η οποία άνοιξε προς υπογραφή στη Ρώμη στις 19 Ιουνίου 1980, έχει την έννοια ότι, όταν, αφενός, ο μισθωτός ασκούσε αρχικώς τις ίδιες δραστηριότητες για λογαριασμό του εργοδότη του σε περισσότερα κράτη και στη συνέχεια, κατά το χρονικό διάστημα πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας, ασκούσε αδιαλείπτως τις δραστηριότητές του σε ένα και μόνον κράτος το οποίο, κατά τη σαφή βούληση των μερών, προοριζόταν να καταστεί ο νέος συνήθης τόπος παροχής της εργασίας και, αφετέρου, η ένδικη αμφισβήτηση εκ μέρους του εν λόγω μισθωτού αφορά τη λύση της συμβάσεως εργασίας, πρέπει, προκειμένου να προσδιοριστεί ο τόπος όπου ο εν λόγω μισθωτός παρείχε συνήθως την εργασία του καθώς και, κατ' επέκταση, το εφαρμοστέο, ελλείψει σχετικής επιλογής των συμβαλλομένων, δίκαιο να λαμβάνεται υπόψη η πλέον πρόσφατη περίοδος απασχόλησης.

[72] Το εν λόγω συνδετικό στοιχείο προβλέπεται στο άρθρο 19, παράγραφος 2, στοιχείο α', του κανονισμού Βρυξέλλες Ι, νυν άρθρο 21, παράγραφος 1, στοιχείο β', σημείο i, του κανονισμού Βρυξέλλες Ια. Μολονότι το συνδετικό αυτό στοιχείο δεν μπορεί πάντοτε να εφαρμοστεί και για τον καθορισμό του εφαρμοστέου δικαίου (tempus regit actum), forum και ius είναι δυνατό να συμπίπτουν όταν το αντικείμενο της διαφοράς εντοπίζεται προς το τέλος της σχέσεως εργασίας. Δεδομένου ότι ο κανονισμός Βρυξέλλες Ι τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαρτίου 2002, ήτοι δύο ημέρες μετά την έκδοση της αποφάσεως Weber (σκέψη 54), το κριτήριο αυτό θα μπορούσε, σύμφωνα με την εν λόγω νομολογία, να καθορίσει το δικαστήριο που έχει διεθνή δικαιοδοσία στην περίπτωση κατά την οποία το αντικείμενο της διαφοράς αφορά τη λύση της συμβάσεως, υπό την προϋπόθεση ότι υφίσταται σαφής βούληση των μερών και ότι ο εν λόγω «τελευταίος τόπος» δεν έχει προσωρινό ή περιστασιακό χαρακτήρα.

[73] Βλ. προτάσεις της γενικής εισαγγελέα V. Trstenjak στην υπόθεση Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, σημείο 81).