CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE F. G. JACOBS

presentate il 26 maggio 1993 *

Signor Presidente,
Signori Giudici,

1. La Cour d'appel di Chambéry ha sottoposto alla Corte una questione pregiudiziale sull'interpretazione dell'art. 5, punto 1, della Convenzione 27 settembre 1968, concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (in prosieguo: la «Convenzione di Bruxelles»), modificata dalla Convenzione 9 ottobre 1978, relativa all'adesione della Danimarca, dell'Irlanda e del Regno Unito (GU L 304, pag. 79).

Gli antefatti

2. Il signor H. Geels, cittadino olandese, veniva assunto dalla società di diritto inglese Mulox IBC Limited (in prosieguo: la «Mulox») con sede a Londra, in qualità di direttore del marketing internazionale, a partire dal 1° novembre 1988. Mentre lavorava per la Mulox, il signor Geels risedeva in Aix-les-Bains (Francia) ed usava la sua abitazione anche come ufficio per lo svolgimento della sua attività. All'inizio provvedeva all'acquisizione di clienti ed istituiva un sistema di distribuzione dei prodotti Mulox in Germania, in Belgio, nei Paesi Bassi e nei paesi scandinavi, ove si recava frequentemente. Dalla relazione su di un anno di attività da lui inviata al suo datore di lavoro, nel dicembre 1989, emerge che, dopo aver effettuato delle visite di lavoro in Germania, Belgio e Spagna, egli continuava il suo lavoro di marketing nel corso del 1989 in Germania e successivamente in Scandinavia, in Belgio e nei Paesi Bassi, mentre il territorio francese era escluso dalla sua zona di competenza fino al settembre 1989. Secondo il promemoria redatto dal signor Geels per il suo datore di lavoro in data 19 aprile 1990, solo nel gennaio 1990 egli iniziava a lavorare assieme agli agenti della società Mulox in Francia ed a servire la clientela francese del suo datore di lavoro. Insoddisfatta dei risultati dell'attività del signor Geels, la Mulox decideva di fare a meno dei suoi servizi ed il rapporto di lavoro, a quanto risulta, veniva risolto il 7 maggio 1990, quando il signor Geels scrisse alla Mulox dichiarando d'aver preso atto della denuncia del contratto e chiedendo un'indennità sostitutiva del preavviso pari a 12 mesi di retribuzione, nonché il risarcimento dei danni.

3. Il signor Geels adiva a tale scopo il Conseil des prud'hommes di Aix-les-Bains, il quale, dopo essersi dichiarato competente ai sensi dell'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles ed aver considerato che la controversia doveva essere risolta in base al diritto francese, emetteva una sentenza largamente favorevole al signor Geels. La Mulox impugnava questa sentenza dinanzi alla Cour d'appel di Chambéry, sostenendo che i giudici francesi non erano competenti perché il luogo di esecuzione della prestazione oggetto del contratto di lavoro abbracciava tutta l'Europa e perché il domicilio del convenuto era a Londra. In subordine deduceva che il contratto era disciplinato dal diritto inglese, scelto dalle parti e designato dalla Conven-

* Lingua originale: l'inglese.

zione di Roma 19 giugno 1980, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (GU L 266, pag. 1), come legge del luogo in cui aveva sede il datore di lavoro; orbene, ai sensi della legge inglese, il signor Geels, non aveva diritto né ad un'indennità di preavviso, né ad un'indennità di licenziamento, né al risarcimento dei danni. In ulteriore subordine, la Mulox affermava che le pretese del signor Geels erano prive di fondamento, alla luce del diritto francese.

4. La Cour d'appel di Chambéry rilevava che, secondo la sentenza della Corte di giustizia nella causa 133/81, Ivenel/Schwab (Racc. 1982, pag. 1891), l'obbligazione da prendere in considerazione per l'applicazione dell'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles, in caso di domande basate su più obbligazioni derivanti dal medesimo contratto, è quella che caratterizza il contratto. La Cour d'appel osservava come, nella suddetta sentenza, la Corte abbia considerato preferibile che le liti aventi origine da contratti di lavoro siano instaurate dinanzi ai giudici dello Stato la cui legge disciplina il contratto e che, secondo l'evoluzione delle norme di diritto internazionale privato, rispecchiata dall'art. 6 della Convenzione di Roma, la legge applicabile al contratto di lavoro è definita con riferimento all'obbligazione caratterizzante il contratto, cioè, di norma, quella di eseguire la prestazione lavorativa. La Cour d'appel considerava che nella fattispecie, secondo il summenzionato art. 6, il contratto era probabilmente disciplinato dal diritto inglese. Essendo quindi in dubbio sul se l'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles debba essere interpretato in modo da riconoscere la competenza ai giudici francesi nelle circostanze della fattispecie, essa sottoponeva alla Corte di giustizia la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'applicazione del criterio di competenza di cui all'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles 27 settembre 1968 richieda che l'obbligazione che caratterizza il contratto di lavoro sia stata eseguita per intero sul solo territorio dello Stato cui appartiene il giudice adito; o se sia sufficiente per la sua applicazione che una parte dell'obbligazione, eventualmente la parte principale, sia stata eseguita sul territorio di detto Stato».

Disposizioni di convenzioni internazionali e giurisprudenza pertinenti

5. L'art. 2 della Convenzione di Bruxelles fissa la regola generale secondo cui le persone domiciliate nel territorio di uno Stato contraente devono essere convenute dinanzi ai giudici di tale Stato. Secondo l'art. 3, le sole eccezioni a questa regola sono quelle previste dalle sezioni 2-6 del titolo II della Convenzione. Esse sono giustificate dal fatto che, come è rilevato nella Relazione Jenard (GU 1979, C 59, pag. 1, in particolare pag. 22), vi deve essere «una stretta correlazione tra la controversia e il giudice competente a conoscerla». Tali deroghe devono essere interpretate restrittivamente (causa 189/87, Kalfelis/Schröder, Racc. 1988, pag. 5565, punto 8 della motivazione, e causa 32/88, Six Constructions contro Humbert, Racc. 1989, pag. 341, punto 18 della motivazione). Una deroga del genere è prevista dall'art. 5, punto 1, a tenore del quale:

«Il convenuto domiciliato nel territorio di uno Stato contraente può essere citato in un altro Stato contraente:

1) in materia contrattuale, davanti al giudice del luogo in cui l'obbligazione dedotta in giudizio è stata o deve essere eseguita».

6. Per applicare tale norma è necessario determinare innanzi tutto l'obbligazione pertinente, poi il luogo d'esecuzione della stessa. Per quanto riguarda il primo punto, il principio generale è che l'obbligazione da prendere in considerazione per l'applicazione dell'art. 5, punto 1, è quella che corrisponde al diritto contrattuale sul quale è basata l'azione: causa 14/76, De Bloos/Bouyer, Racc. 1976, pag. 1497, punto 11 della motivazione. Tuttavia, nel caso dei contratti di lavoro, l'obbligazione è quella che caratterizza il contratto, ossia, di regola, quella di eseguire il lavoro: sentenza Ivenel (citata sopra, paragrafo 4), confermata dalla sentenza nella causa 266/85, Shenavai/Kreischer (Racc. 1987, pag. 239). Nella sentenza Ivenel la Corte ha giustificato questa eccezione alla regola generale per i contratti di lavoro con una serie di motivi, in particolare il fatto che la competenza deve essere attribuita ai giudici del paese avente uno stretto nesso con la lite, la necessità di offrire un'adeguata tutela ai lavoratori, il fatto che è preferibile considerare competenti i giudici dello Stato il cui diritto disciplina il contratto e la necessità d'interpretare la Convenzione in modo tale che il giudice adito non sia indotto a dichiararsi competente a statuire su talune domande, ma incompetente a conoscere di altre. Nella sentenza Shenavai la Corte ha inoltre giustificato la sua decisione secondo cui nel caso di un contratto di lavoro l'obbligazione pertinente è quella di svolgere il lavoro con la considerazione che i contratti di lavoro si differenziano dagli altri «in quanto creano un nesso durevole che inserisce il lavoratore nell'ambito di una determinata organizzazione dell'attività dell'impresa o del datore di lavoro, ed in quanto si ricollegano al luogo dell'esercizio dell'attività, il quale determina l'applicazione di norme imperative e di contratti collettivi» (punto 16 della motivazione).

7. Per quanto riguarda la determinazione del luogo d'esecuzione dell'obbligazione pertinente, il principio generale è che tale luogo va determinato in conformità alla legge che, secondo il diritto internazionale privato del giudice adito, disciplina l'obbligazione controversa (causa 12/76, Tessili/Dunlop, Racc. 1976, pag. 1473). L'aspetto singolare di questa sentenza è che la Corte ha affermato che un termine usato nella Convenzione deve essere interpretato facendo riferimento al diritto nazionale di un determinato paese. Più spesso la Corte ha ritenuto che ai termini usati nella Convenzione deve attribuirsi un significato autonomo, da definirsi alla luce degli obiettivi della Convenzione. Uno dei problemi da risolvere nel presente caso è quello di determinare se il principio espresso nella sentenza Tessili, cioè che il luogo d'esecuzione dell'obbligazione controversa deve essere determinato con riferimento al diritto nazionale da applicare, sia valido anche per i contratti di lavoro o se nel campo del lavoro il luogo di esecuzione dell'obbligazione debba essere determinato conformemente a criteri indipendenti che la Corte deve formulare.

8. Nella maggior parte dei casi, il determinare il luogo d'esecuzione dell'obbligazione caratteristica del contratto di lavoro non dà diritto a dubbi poiché il lavoratore, normalmente, svolge la sua attività in un solo luogo. L'unico caso in cui la Corte è stata invitata a pronunciarsi relativamente ad una situazione nella quale il lavoratore svolgeva la sua attività in diversi paesi è la causa Six Constructions (citata sopra, paragrafo 5). In quella fattispecie il lavoratore eseguiva le sue obbligazioni in più Stati contraenti. La Corte

ha dichiarato che in simili circostanze, l'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles non può essere invocato per radicare una competenza all'interno del territorio di uno Stato contraente. Ciò che è più interessante è che la Corte ha respinto la tesi secondo la quale, qualora sia difficile o impossibile determinare in quale Stato il lavoro sia stato eseguito, la competenza deve spettare ai giudici del luogo dove ha sede l'azienda che ha assunto il lavoratore. La Corte ha respinto questa tesi argomentando che ciò potrebbe avere conseguenze inique per il dipendente poiché permetterebbe al datore di lavoro di citare quest'ultimo dinanzi ai giudici del luogo in cui ha sede la sua azienda, creando così un forum actoris contrario al principio base della Convenzione di Bruxelles.

9. Si deve notare che l'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles è stato recentemente modificato dall'art. 4 della Convenzione di San Sebastian 26 maggio 1989, relativa all'adesione della Spagna e del Portogallo alla Convenzione di Bruxelles (GU L 285, pag. 1). All'art. 5, punto 1, è stata aggiunta una frase il cui testo è il seguente:

«Il convenuto domiciliato nel territorio di uno Stato contraente può essere citato in un altro Stato contraente:

1) in materia contrattuale davanti al giudice del luogo dove l'obbligazione dedotta in giudizio è stata o deve essere eseguita; per i contratti individuali di lavoro, il luogo è quello in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività; qualora il lavoratore non svolga abitualmente la propria attività in un solo paese, il datore di lavoro può essere citato dinanzi al giudice del luogo in cui è situato o era situato lo stabilimento presso il quale è stato assunto».

10. Tuttavia, come ha già sottolineato la Commissione nelle sue osservazioni scritte, la Convenzione di San Sebastian è entrata in vigore per la Francia, i Paesi Bassi e la Spagna il 1° febbraio 1991, conformemente all'art. 32 della stessa. Le modifiche apportate da questa Convenzione si applicano solamente alle azioni promosse dopo la sua entrata in vigore nello Stato d'origine (art. 29, n. 1). Emerge chiaramente dalla sentenza di rinvio che il signor Geels ha instaurato il processo contro la Mulox in data anteriore al 1° febbraio 1991 e, pertanto, la versione della Convenzione di Bruxelles applicabile al presente caso è quella del 1978, stabilita dalla Convenzione relativa all'adesione della Danimarca, dell'Irlanda e del Regno Unito.

11. Per offrire una visione più completa, menzionerò altre due Convenzioni che possono aiutare a meglio comprendere le questioni sulle quali la Corte è stata chiamata a pronunciarsi. La Convenzione di Lugano 16 settembre 1988 (GU L 319, pag. 9) ha esteso i principi della Convenzione di Bruxelles ai paesi dell'Associazione europea di libero scambio. L'art. 5, punto 1, della Convenzione di Lugano, che non si applica alla presente fattispecie, dispone che:

«Il convenuto domiciliato nel territorio di uno Stato contraente può essere citato in un altro Stato contraente:

1) in materia contrattuale, davanti al giudice del luogo in cui l'obbligazione dedotta in

giudizio è stata o deve essere eseguita; in materia di contratto individuale di lavoro, il luogo è quello in cui il lavoratore svolge abitualmente la sua attività e, se il lavoratore non svolge abitualmente la sua attività in un solo paese, il luogo è quello in cui si trova lo stabilimento dal quale è stato assunto».

12. Le modifiche apportate all'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles dalla Convenzione di San Sebastian sono ispirate alla Convenzione di Lugano, ma si è tenuto conto anche dei rilievi formulati dalla Corte nella sentenza Six Constructions, che è stata emessa dopo l'adozione della Convenzione di Lugano: v. la Relazione sulla Convenzione di San Sebastian di de Almeida Cruz, Desantes Real e Jenard (GU 1990, C 189, pag. 35, segnatamente pagg. 44 e 45). Di conseguenza, secondo la Convenzione di San Sebastian, solo il lavoratore può avvalersi della competenza basata sulla sede dell'azienda che lo ha assunto. Secondo la Convenzione di Lugano, se ne possono avvalere entrambe la parti. Un aspetto peculiare dell'art. 5, punto 1, della Convenzione di Lugano è che esso è basato in parte su una finzione giuridica: qualora l'attività non sia abitualmente svolta in un solo paese, si considera luogo di esercizio di tale attività il luogo dove è sita l'azienda che ha assunto il lavoratore, anche nell'ipotesi in cui né il datore di lavoro né il lavoratore abbiano mai adempiuto in quel luogo alcuna obbligazione derivante dal contratto. Sebbene la Convenzione di San Sebastian stabilisca un criterio simile, per determinare la competenza, lo fa senza ricorrere ad alcuna finzione giuridica: prevede semplicemente che il datore di lavoro può essere citato in giudizio in un determinato luogo, senza prescrivere quale presupposto che si tratti del luogo di esecuzione di una qualsiasi obbligazione scaturente dal contratto di lavoro.

13. La convenzione di Roma 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, entrata in vigore il 1° aprile 1991, fissa dei principi in materia di determinazione della legge da applicare alle liti aventi origine da contratti. Il principio fondamentale, stabilito all'art. 3, è che un contratto è disciplinato dalla legge scelta dalle parti. L'art. 6, n. 2, recita:

«(...) in mancanza di scelta a norma dell'art. 3, il contratto di lavoro è regolato:

a) dalla legge del paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro anche se è inviato temporaneamente in un altro paese,

oppure

b) dalla legge del paese dove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore, qualora questi non compia abitualmente il suo lavoro in uno stesso posto,

a meno che non risulti dall'insieme delle circostanze che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un altro paese. In questo caso, si applica la legge di quest'altro paese».

14. La Convenzione di Roma si applica in ogni Stato contraente ai contratti stipulati dopo la sua entrata in vigore in questo Stato (art. 17) [1]. La Corte non è ancora competente

1 — Il giudice francese considera che la Convenzione sia applicabile al contratto stipulato tra la Mulox e il signor Geels nonostante questo sia stato palesemente stipulato prima del 1° aprile 1991.

ad interpretare la Convenzione di Roma e comunque non le spetta dare ai giudici degli Stati contraenti una qualsiasi direttiva per determinare la lex causae. Nella sentenza Ivenel la Corte ha tuttavia menzionato la Convenzione di Roma e ha considerato che era auspicabile interpretare l'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles in modo da attribuire la competenza ai giudici del paese la cui legge disciplina il contratto di lavoro. Approfondirò questo punto più avanti.

Osservazioni presentate alla Corte

15. Hanno presentato osservazioni scritte i governi francese e tedesco e la Commissione. Il governo francese ritiene che l'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles possa oggigiorno essere interpretato alla luce della Convenzione di San Sebastian; è questa la ragione per la quale, qualora il lavoratore non svolga abitualmente la sua attività in un solo paese, la competenza andrebbe attribuita al giudice del luogo dove si trova l'azienda che ha assunto il lavoratore. Secondo il governo francese, ciò assicurerebbe che la scelta del foro coincida con la scelta della legge da applicare, dato che, a suo avviso, il contratto è retto dal diritto inglese, in conformità all'art. 6, n. 2, della Convezione di Roma.

16. Il governo tedesco è del parere che sia sufficiente che una parte dell'obbligazione caratteristica sia stata eseguita nel territorio di competenza del giudice adito perché questo sia competente ai sensi dell'art. 5, punto 1, e, nel caso in cui l'obbligazione sia stata eseguita in più di uno Stato, esso è propenso a riconoscere competente il giudice del luogo che coincide con il domicilio del lavoratore, nel caso concreto, i giudici francesi. Paradossalmente il governo tedesco, così come quello francese, ritiene che la soluzione da esso proposta abbia il vantaggio di far coincidere la scelta del foro con quella della legge da applicare poiché crede che, in base all'art. 6, n. 2, della Convenzione di Roma, la legge che disciplina il contratto sia quella francese, poiché il contratto ha uno stretto legame con la Francia.

17. La Commissione sottolinea che, conformemente alla sentenza Tessili (citata sopra, paragrafo 7), il luogo dell'esecuzione dell'obbligazione controversa deve essere determinato dalla legge che disciplina il contratto secondo le norme di diritto internazionale privato del giudice adito. Tuttavia la Commissione si chiede se sia giusto applicare questa soluzione ai contratti di lavoro e considera che sarebbe preferibile, per questo tipo di contratti, dare una definizione autonoma di luogo dell'esecuzione. Secondo la Commissione, le considerazioni che hanno portato la Corte a trattare i contratti di lavoro come una categoria speciale per l'identificazione dell'obbligazione pertinente giustificano anche il fatto che questi contratti siano trattati diversamente per la determinazione del luogo dell'esecuzione. La Commissione rileva che questo modo di vedere è confermato dalla Convenzione di San Sebastian, che dà una definizione autonoma del luogo di esecuzione dei contratti di lavoro, ma ritiene che si possa giungere alla stessa conclusione basandosi sulla versione del 1978 della Convenzione.

18. Per quanto riguarda il contenuto della definizione autonoma di luogo dell'esecuzione, la Commissione asserva che, qualora il

lavoro sia svolto in più Stati contraenti, dovrebbero essere competenti i giudici del luogo ove il lavoro è abitualmente svolto. A suo avviso, in casi come quello di specie tale luogo è di regola il luogo in cui il lavoratore ha il suo ufficio o accentra tutti gli ordini dei clienti. Qualora sia impossibile, in base ai dati di fatto, determinare un luogo principale dove l'obbligazione deve essere eseguita, la Commissione conclude che l'art. 5, punto 1, non dovrebbe applicarsi e che la competenza andrebbe determinata secondo il principio generale fissato nell'art. 2 della Convenzione.

La scelta tra un'interpretazione nazionale ed un'interpretazione autonoma della nozione di «luogo dell'esecuzione»

19. La soluzione più semplice — e che inoltre sarebbe del tutto coerente con la giurisprudenza — sarebbe: a) confermare la sentenza Ivenel, nel senso che l'obbligazione pertinente, ai fini dell'applicazione dell'art. 5, punto 1, nelle liti derivanti da un contratto di lavoro è l'obbligazione che caratterizza il contratto (di regola l'obbligazione di eseguire il lavoro) e b) confermare la sentenza Tessili nel senso che il luogo d'esecuzione dell'obbligazione pertinente deve essere determinato con riferimento al diritto che disciplina l'obbligazione conformemente alle norme di diritto internazionale del giudice adito. Se si adottasse tale soluzione non sarebbe più necessario che la Corte esamini ulteriormente i criteri che devono essere usati per determinare il luogo di adempimento di un contratto di lavoro in base al quale il lavoratore svolga la sua attività in più Stati contraenti. Spetterebbe al tribunale nazionale risolvere il problema conformemente alla legge da applicare al contratto secondo il proprio diritto internazionale privato.

20. Condividendo quanto rilevato dalla Commissione, non credo che questa sarebbe una soluzione adeguata. Questo è il mio parere, nonostante che nella sentenza Ivenel la Corte si sia riferita alla sentenza Tessili (punto 7 della motivazione) ed abbia ripetuto il principio generale secondo cui il luogo dell'esecuzione deve essere determinato conformemente al diritto nazionale da applicare (vedere anche le considerazioni dell'avvocato generale Reischl, a pag. 1904). Tuttavia si trattava essenzialmente di un obiter dictum, poiché non sembra che ci fosse in quel caso il minimo dubbio sul fatto che il dipendente dovesse lavorare in un solo Stato contraente e così l'interpretazione del termine «luogo di esecuzione» non fu mai sul tappeto; si trattava di determinare quale obbligazione andasse presa in considerazione per l'applicazione dell'art. 5, punto 1.

21. Un'interpretazione autonoma dei termini usati nella Convenzione è in linea di massima preferibile, perché ciò contribuisce a garantire l'applicazione uniforme della Convenzione e quindi anche la realizzazione dell'obiettivo fondamentale di questa, ossia l'armonizzazione delle norme degli Stati contraenti in materia di competenza. Tale unificazione è inevitabilmente ostacolata se il significato dei termini usati nella Convenzione varia a seconda della legge da applicare. Ciò spiega, senza alcun dubbio, perché la Corte abbia sempre considerato l'interpretazione autonoma come la regola e sia ricorsa all'interpretazione con riferimento al diritto nazionale solamente in casi eccezionali in cui si applicavano considerazioni specifiche. Orbene, i motivi esposti dalla Corte nella sentenza Tessili per determinare il luogo dell'esecuzione dell'obbligazione con riferimento al diritto nazionale non sembrano così determinanti per quanto riguarda il contratto di lavoro, soprattutto se l'obbligazione pertinente è quella di eseguire il lavoro (v. infra, paragrafi 22 e 23). Inoltre i motivi dati nelle sentenze Ivenel e Shenavai per il diverso

trattamento dei contratti di lavoro rispetto agli altri contratti, per quanto riguarda la determinazione dell'obbligazione pertinente, sembrano altrettanto calzanti alla determinazione del luogo d'esecuzione di tale obbligazione (v. infra, paragrafo 24).

22. Nella sentenza Tessili, la Corte ha giustificato il ricorso alla legge nazionale per determinare il luogo dell'esecuzione rilevando che le era impossibile fornire indicazioni «più ampie» in merito all'interpretazione di questa nozione, «tenuto conto delle divergenze esistenti fra le legislazioni nazionali sui contratti e dell'assenza, nell'attuale stadio dell'evoluzione giuridica, di qualsiasi unificazione del diritto sostanziale da applicarsi». In quel caso un acquirente tedesco chiedeva il risarcimento dei danni ad un venditore italiano sostenendo che quest'ultimo era venuto meno all'obbligo di consegnare merce di buona qualità. Il venditore, stabilito a Como, aveva consegnato la merce ad un vettore di Como designato dall'acquirente. Tutti i sistemi giuridici contengono norme per determinare il luogo di adempimento di questo tipo d'obbligazioni; tali norme sono spesso molto tecniche, variano a seconda del tipo di contratto (c. i. f., f. o. b., franco fabbrica, ecc.), prendono in considerazione presunzioni legali sulla volontà delle parti e sono tutt'altro che uniformi. Sarebbe stato palesemente inadeguato che la Corte cercasse d'adottare una regola uniforme e la imponesse ai giudici degli Stati contraenti. Analoghe considerazioni valgono per l'obbligazione di pagare, il cui luogo d'adempimento è spesso determinato da norme arbitrarie che stabiliscono che un debito deve essere pagato al domicilio del creditore o del debitore. Anche qui sarebbe inadeguato che la Corte imponesse una regola uniforme, anche al fine di determinare la competenza.

23. Queste difficoltà non si presentano nel caso dei contratti di lavoro, una volta ammesso che l'obbligazione pertinente è l'obbligazione del dipendente di eseguire il suo lavoro. C'è poco margine per l'applicazione di norme giuridiche d'indole tecnica per stabilire dove una persona svolge il suo lavoro; è in gran parte una questione di fatto. Tale questione può non essere semplice se la persona lavora in più luoghi. Ma non sorgerebbero gravi difficoltà se la Corte fissasse un criterio uniforme per determinare la competenza in simili casi.

24. Emerge chiaramente dalle sentenze Ivenel e Shenavai che la ragione determinante per considerare che i contratti di lavoro costituiscono una categoria particolare è l'esistenza di un nesso stretto e duraturo con un determinato sistema giuridico nell'ambito del quale si svolge il rapporto di lavoro e in base al quale il lavoratore gode della protezione di norme imperative (v. in particolare i punti 15 e 19 della sentenza Ivenel ed il punto 16 della sentenza Shenavai). Se lo scopo, quando si applica l'art. 5, punto 1, ai contratti di lavoro, è quello di identificare il paese con il quale esiste tale nesso stretto e duraturo, resta poco margine per l'applicazione di una qualsiasi norma di diritto nazionale che possa situare il luogo di esecuzione dell'obbligazione in un altro paese, e che possa basarsi su una finzione giuridica come l'art. 5, punto 1, della Convenzione di Lugano. Ne consegue che il luogo d'esecuzione dell'obbligazione dovrebbe essere determinato non facendo riferimento alla legge nazionale da applicare, ma sulla base di criteri uniformi che tocca alla Corte definire. In altre parole, l'espressione «luogo d'esecuzione» deve essere interpretata autonomamente.

25. Come ha sottolineato la Commissione, questo modo di vedere è corroborato dalla Convenzione di San Sebastian, che contiene una definizione autonoma di luogo dell'esecuzione in relazione ai contratti individuali di lavoro. Per le ragioni sopra esposte, condivido il punto di vista della Commissione secondo il quale, anche se la Convenzione di San Sebastian non si applica al presente caso, è possibile giungere alla conclusione, sulla base della precedente versione dell'art. 5, punto 1, che l'espressione «luogo d'esecuzione» deve essere interpretata autonomamente.

L'interpretazione della nozione «luogo d'esecuzione»

26. Dalla sentenza Ivenel emerge che uno dei criteri principali per l'interpretazione dell'art. 5, punto 1, è l'auspicabilità dell'attribuzione della competenza ad un giudice che possa applicare le sue leggi, piuttosto che leggi straniere. Così la Corte ha affermato nel punto 15 della motivazione:

«Da quanto detto emerge che, in materia contrattuale, l'art. 5, punto 1, della Convenzione mira in particolare a determinare la competenza del giudice del paese che ha uno stretto nesso con la controversia, che, nel caso del contratto riguardante la prestazione di lavoro subordinato, tale nesso consiste in particolare nella legge da applicarsi al contratto; e che, secondo delle norme di diritto internazionale privato in materia, tale legge è determinata dall'obbligazione che caratterizza il contratto di cui trattasi e che è normalmente quella di svolgere il lavoro».

Una variante di questa idea figura nella sentenza Shenavai, in cui la Corte rileva (punto 16 della motivazione) che l'art. 5, punto 1, deve essere interpretato in modo da garantire l'applicazione di «norme imperative e di contratti collettivi» vigenti nel luogo dove il lavoro è svolto. Il nesso tra la competenza e la legge da applicare è stato messo in evidenza anche dalla Cour d'appel di Chambéry nella sentenza di rinvio e dai governi francese e tedesco nelle loro osservazioni.

27. Per quanto auspicabile possa essere l'attribuzione della competenza, per le controversie di lavoro, ai giudici del paese la cui legge va applicata, ciò non sarà sempre possibile in pratica, nemmeno dopo l'armonizzazione dei principi in materia di determinazione della legge attuata dalla Convenzione di Roma. Emerge chiaramente dagli art. 3 e 6, n. 1, della Convenzione di Roma che le parti sono, in via di principio, libere di scegliere la legge da applicare al contratto di lavoro; la legge scelta non deve essere necessariamente la legge del giudice competente, a meno che, naturalmente, le parti non inseriscano nel contratto una clausola attributiva di competenza che specifichi i giudici del paese la cui legge è stata scelta come lex causae. Ma, anche in assenza di queste complicazioni, non si può essere sicuri che la lex causae coincida sempre con la lex fori soprattutto sino a quando la Corte di giustizia non sarà competente ad interpretare la Convenzione di Roma come quella di Bruxelles. Il presente caso ne è la prova. Il giudice francese, che sembra intendere la sentenza Ivenel come stabilente un nesso necessario tra la legge da applicare e la competenza, ritiene che, secondo l'art. 6 della Convenzione di Roma, il contratto stipulato tra la Mulox ed il signor Geels sia disciplinato dal diritto inglese. Si potrebbe sostenere

che, secondo una corretta interpretazione dell'art. 6, il contratto è disciplinato dal diritto francese. Senza dubbio un giudice inglese potrebbe arrivare a questa conclusione in base all'art. 6 della Convenzione di Roma o in base al proprio diritto internazionale privato. Il risultato paradossale è che, se dopo la pronuncia pregiudiziale della Corte, la causa sarà in definitiva decisa in Francia, dovrà essere applicato il diritto inglese, mentre, qualora la causa fosse portata dinanzi ai giudici inglesi, potrebbe essere applicato il diritto francese (l'art. 15 della Convenzione di Roma esclude il rinvio). Si deve anche ricordare che la competenza basata sull'art. 5, punto 1, non è esclusiva e che l'attore potrebbe in ogni caso scegliere di citare il convenuto nel luogo del domicilio di quest'ultimo in forza dell'art. 2 della Convenzione di Bruxelles, indipendentemente dal luogo di esecuzione. Ci devono essere molti casi in cui un contratto di lavoro è disciplinato da leggi diverse da quella del paese ove il convenuto è domiciliato.

28. Concludo, in base a quanto sopra esposto, che sarebbe un errore dare troppa importanza al nesso tra la competenza e la lex causae nelle controversie di lavoro. Per quanto riguarda il riferimento alle norme imperative nella causa Shenavai, è certamente importante impedire ad un datore di lavoro di eludere l'applicazione della normativa emanata per la tutela dei lavoratori ed alla quale non si può derogare tramite contratto. Ma questo porta a chiedersi quale sia il paese le cui norme imperative devono essere applicate. Si può supporre che questioni come l'orario di lavoro, il congedo annuale, il congedo per maternità ed i licenziamenti abusivi dovrebbero essere regolate dalle norme imperative della lex causae. Per quanto riguarda questioni quali la sicurezza e l'igiene nei luoghi di lavoro (ad esempio, norme riguardanti le uscite d'emergenza o l'utilizzazione di amianto in quanto materiale isolante), sembrerebbe giusto applicare le norme imperative in vigore in ciascuna delle diverse sedi di lavoro. Gli artt. 6 e 7 della Convenzione di Roma contengono disposizioni che sembrano idonee a raggiungere i risultati auspicati indipendentemente dal paese in cui è instaurata la causa.

29. A mio parere, il vero criterio che sta alla base della decisione della Corte secondo cui l'obbligazione pertinente per l'applicazione dell'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles nelle controversie di lavoro è l'obbligazione che caratterizza il contratto di lavoro, non consiste tanto nell'auspicabilità del sancire la competenza del paese la cui legge disciplina il contratto, ma piuttosto nella semplice idea che è opportuno conferire al lavoratore la facoltà di citare in giudizio il suo datore di lavoro (e, naturalmente, viceversa), nel luogo in cui lavora. Questo è il foro naturale di simili cause e, nella maggior parte dei casi, sarà anche quello più pratico per il lavoratore. Quest'ultimo non dovrebbe essere privato di questa facoltà per la semplice ragione che il suo datore di lavoro è domiciliato in un altro Stato contraente. Tale deroga al principio generale fissato dall'art. 2 della Convenzione è giustificata dal nesso particolarmente stretto tra la controversia e i giudici del luogo ove il lavoro viene svolto.

30. Avendo così stabilito il criterio base della regola secondo la quale, nelle controversie di lavoro la competenza è determinata dall'obbligazione caratteristica, affronto il compito relativamente semplice di determinare il

luogo di esecuzione di tale obbligazione in un caso come quello di specie, in cui il lavoro era svolto in più di uno Stato contraente.

31. Tenuto conto dei termini in cui è formulata la questione della Cour d'appel, sono necessarie due osservazioni preliminari. Innanzi tutto non credo che il lavoro debba esser stato svolto «per intero» nel «solo» territorio di uno Stato contraente ai fini dell'applicazione dell'art. 5, punto 1; quando il lavoratore svolge di regola la sua attività in un solo paese, i giudici di tale paese non dovrebbero perdere la loro competenza per il semplice fatto che egli si rechi una sola volta in un altro paese nello svolgimento dei suoi compiti. In secondo luogo, quando il lavoro è svolto in piccola misura in paesi diversi, non credo che l'art. 5, punto 1, possa essere interpretato nel senso che conferisce una competenza concorrente ai giudici di tutti questi paesi, a scelta dell'attore; se, per esempio, il signor Geels ha fatto un solo viaggio di lavoro in Danimarca, questo non dovrebbe implicare che egli possa agire o essere citato in giudizio in Danimarca. Il nesso con la Danimarca non sarà abbastanza forte da giustificare l'attribuzione della competenza ai giudici di quel paese. Inoltre, sebbene la Corte abbia occasionalmente interpretato le norme della Convenzione relative alle competenze speciali come conferenti all'attore la scelta del giudice competente (come nella causa 21/76, Bier/Mines de Potasse d'Alsace, Racc. 1976, pag. 1735, che riguardava la competenza in materia di delitti, per cui valgono considerazioni diverse), il principio generale è che l'art. 5, punto 1, deve essere interpretato in modo da «evitare, nei limiti del possibile, la molteplicità dei criteri di competenza giudiziaria relativamente al medesimo contratto»: punto 9 della sentenza nella causa 14/76, De Bloos (citata sopra, paragrafo 6). Si deve tener presente che, come hanno sottolineato la Commissione e il governo tedesco, se si conferisce all'attore la scelta della competenza, tale scelta si applicherebbe sia alle azioni instaurate dal datore di lavoro, sia a quelle esperite dal lavoratore. Non sarebbe equo permettere al datore di lavoro di privare il lavoratore del suo foro naturale col chiedergli semplicemente di svolgere una piccola parte della sua attività in un qualsiasi altro Stato contraente.

32. Consegue da queste considerazioni preliminari che, qualora il lavoro sia eseguito in più di uno Stato contraente, l'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles dovrebbe essere interpretato nel senso che radica la competenza nel luogo principale di lavoro. Nella maggior parte dei casi, questa nozione sarà più o meno sinonimo della nozione di luogo «abituale» di lavoro usata nell'art. 6 della Convenzione di Roma e nelle Convenzioni di Lugano e di San Sebastian. Tuttavia l'espressione «luogo principale di lavoro», sembra preferibile, poiché trasmette più efficacemente l'idea che una delle sedi di lavoro debba essere normalmente più importante di altre. Il fatto che il temine «abituale» non sia di grande aiuto è dimostrato dal presente caso: una persona che lavora in più Stati può non avere un luogo abituale di lavoro, ma una sede principale di lavoro in uno di essi. La questione di sapere quale luogo sia il luogo principale di lavoro è in gran parte una questione di fatto e deve essere lasciata in definitiva al giudice nazionale, nonostante la Corte di giustizia possa offrire alcune indicazioni alla luce dei fatti assodati nella fattispecie. Senza perdere di vista la necessità di essere prudenti, poiché la nostra conoscenza dei fatti è necessariamente ristretta, mi limiterò a fare le seguenti osservazioni.

33. Nel caso in cui una persona impiegata in qualità di rappresentante commerciale abbia in uno Stato contraente un ufficio che usa come base per le sue operazioni e si sposti di tanto in tanto da tale ufficio in altri Stati contraenti per visitare la clientela, si deve necessariamente presumere che il suo luogo principale di lavoro sia situato nel posto in cui ha l'ufficio, soprattutto se, come nel presente caso, è anche ivi residente. È lì che riceve le istruzioni dal suo datore di lavoro; è da lì che comunica con i suoi clienti per posta, telefono, fax, ecc.; è da lì che organizza i viaggi di lavoro negli altri Stati contraenti ed è lì che ritorna dopo ogni viaggio. Anche se questa persona trascorre più della metà dell'anno a viaggiare in altri paesi e non ha alcun cliente nel paese dove ha il suo ufficio, mi sembra molto difficile confutare la presunzione che il suo luogo principale di lavoro si trovi nella località in cui ha sede il suo centro di operazioni.

34. Farò brevemente tre ultime osservazioni. In primo luogo il governo tedesco ha sostenuto che sarebbe più pratico considerare il domicilio del lavoratore come criterio per determinare la competenza, piuttosto che il luogo principale di lavoro, che può essere difficile da determinare; in tal modo egli potrebbe esperire un'azione giudiziaria nel luogo in cui vive, purché — presumo — sia ivi svolta una parte del suo lavoro. Nel presente caso questo criterio dà un risultato soddisfacente poiché l'ufficio del signor Geels era ubicato presso il suo domicilio. Non vi è tuttavia alcuna garanzia che il risultato sia sempre soddisfacente. Se, per esempio, avesse vissuto in Italia ed avesse avuto il suo ufficio e centro d'operazioni oltre confine, in Francia, ed avesse occasionalmente visitato i suoi clienti in Italia, il signor Geels, secondo il criterio suggerito dal governo tedesco, potrebbe adire i giudici italiani ai sensi dell'art. 5, punto 1, pur avendo svolto una parte marginale del suo lavoro in Italia. Non vedo come il domicilio del lavoratore possa essere un criterio di collegamento determinante ai fini dell'art. 5, punto 1.

35. In secondo luogo si possono ipotizzare situazioni eccezionali in cui due o più luoghi di lavoro sono ugualmente importanti. Se, per esempio, il signor Geels avesse avuto la direzione dell'ufficio francese della Mulox ad Aix-les-Bains ed il suo ufficio italiano a Torino, e avesse trascorso circa la metà del suo tempo in ciascuna di queste due città, potrebbe essere difficile considerare una di queste come sede principale e l'altra come sede accessoria. La Commissione lascia intendere che in un simile caso, l'art. 5, punto 1, della Convenzione di Bruxelles non si dovrebbe applicare e che il signor Geels dovrebbe citare in giudizio la Mulox in Inghilterra, ai sensi dell'art. 2, pur non avendo mai lavorato in quel paese. A mio parere tale risultato sarebbe deplorevole ed iniquo. Sarebbe altrettanto illogico che affermare che il signor Smith ed il signor Jones meritano entrambi una promozione e che, per evitare di fare una scelta difficile tra i due, la promozione dev'essere attribuita al signor Brown, i cui meriti sono nettamente inferiori. Anche in casi difficili dovrebbe essere possibile trovare criteri adeguati per far prevalere un luogo di lavoro piuttosto che un altro (ad esempio, il luogo dove sono pagati i contributi previdenziali e l'imposta sul reddito o il luogo in cui è versata la retribuzione del lavoratore). Nei rari casi in cui non sia possibile identificare un luogo principale di lavoro, sarebbe ragionevole, contra-

riamente a quanto ho rilevato precedentemente circa la necessità di evitare una molteplicità di fori competenti, permettere all'attore di citare la controparte in uno qualsiasi dei luoghi che hanno pari titolo per costituire il luogo principale di lavoro.

36. In terzo luogo, anche se la Mulox potesse essere citata in Inghilterra, dove ha la sua sede sociale, ai sensi dell'art. 2 della Convenzione di Bruxelles, non sono d'accordo con il punto di vista del governo francese secondo cui i giudici inglesi potrebbero essere competenti ai sensi dell'art. 5, punto 1, della Convenzione. Come ammette il governo francese, si può giungere a tale risultato solo in base alla nuova versione dell'art. 5, punto 1, introdotta dalla Convenzione di San Sebastian. La versione precedente si basava su un solo criterio di collegamento, vale a dire il luogo di esecuzione dell'obbligazione di cui trattasi, che nelle controversie di lavoro è, secondo la Corte, quello dove viene svolto il lavoro. La Convenzione di San Sebastian ha introdotto un criterio di collegamento alternativo (cioè il luogo in cui è situato, o era situato, lo stabilimento che ha assunto il lavoratore) che si applica solamente a favore del lavoratore e soltanto se questi non è di regola occupato in un solo paese. Questo criterio di collegamento alternativo è completamente diverso da quello usato nella precedente versione dell'art. 5, punto 1, e può avere il risultato di attribuire la competenza ai giudici di un paese nel quale non è mai stata eseguita alcuna obbligazione derivante dal contratto. È chiaro che un simile risultato non può essere giustificato sulla base della precedente versione dell'art. 5, punto 1, e la nuova versione non si può applicare ad un processo iniziato prima della sua entrata in vigore. Di conseguenza, se nel caso presente è impossibile determinare il luogo principale di lavoro, bisogna rifarsi non alla nuova regola introdotta dalla Convenzione di San Sebastian, ma al principio generale di competenza sancito nell'art. 2 della Convenzione di Bruxelles.

37. Ciò non significa, tuttavia, che le modifiche apportate dalla Convenzione di San Sebastian debbano essere tenute completamente in non cale. Il criterio di collegamento alternativo introdotto da questa Convenzione può avere risultati alquanto anormali; se, per esempio, il signor Geels fosse stato assunto a Lussemburgo da un ente poi trasferitosi in Italia, ciò potrebbe essere sufficiente per attribuire la competenza ai giudici lussemburghesi o italiani, pur non avendo egli mai lavorato né nell'uno né nell'altro paese. Questo mette in rilievo l'importanza di adoperarsi in certa misura per determinare il luogo principale di lavoro. Ciò permetterebbe di garantire che la competenza sia attribuita ai giudici di un paese avente un legame effettivo con la controversia, risultato non sempre possibile se si ricorre al criterio di collegamento alternativo introdotto dalla Convenzione di San Sebastian. Per questa ragione ritengo che, se la Convenzione di San Sebastian fosse applicabile ad un caso come quello in esame, il termine «abitualmente» non dovrebbe essere interpretato troppo alla lettera, ma essere inteso nel senso che indica il luogo principale di lavoro.

38. Di conseguenza, la questione sottoposta alla Corte dalla Cour d'appel di Chambéry dovrebbe, secondo me, essere risolta come segue:

«L'art. 5, punto 1, della Convenzione 27 settembre 1968, concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, deve essere interpretato nel senso che, per le controversie aventi origine da un contratto di lavoro secondo il quale il lavoro è eseguito in più Stati contraenti, la competenza spetta ai giudici del luogo principale di lavoro. Spetta al giudice nazionale determinare tale luogo alla luce di tutti i fatti pertinenti. Nel caso di un direttore di marketing internazionale che abbia, in uno degli Stati contraenti, un ufficio che gli serve come centro di operazioni e recapito per la corrispondenza e dal quale parte per recarsi di tanto in tanto in altri Stati, contraenti e non, per visitare la clientela, questo ufficio costituisce di regola la sede principale di lavoro, a meno che non esista un altro elemento attestante un legame più stretto con un altro Stato contraente».