

## CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL

VERICA TRSTENJAK

prezentate la 8 septembrie 2011<sup>1</sup>**I — Introducere**

1. În cadrul prezentei proceduri de pronunțare a unei hotărâri preliminare în temeiul articolului 267 TFUE, Hof van Cassatie din Belgia (denumită în continuare „instanța de trimitere”) a adresat Curții de Justiție o serie de întrebări referitoare la interpretarea Convenției privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980 (denumită în continuare „Convenția de la Roma”) <sup>2</sup>. Conform expunerii de motive prezentate în preambul, această convenție a fost încheiată cu preocuparea de a continua, în domeniul dreptului internațional privat, activitatea de unificare juridică întreprinsă deja în cadrul Comunității, în special în materia competenței judiciare și a executării hotărârilor, precum și cu dorința de a stabili norme uniforme privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale. Uniformizarea normelor de conflict respective ar trebui să contribuie la securitatea juridică în spațiul juridic european. Acest obiectiv este urmărit și de Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) <sup>3</sup> (denumit în continuare „Regulamentul Roma I), care a înlocuit Convenția de la Roma începând cu 17 decembrie 2009. Având în vedere că acest regulament se aplică numai contractelor încheiate

după această dată și întrucât contractul de muncă care face obiectul litigiului a fost încheiat la 7 august 2001, în privința contractului menționat se aplică exclusiv dispozițiile Convenției de la Roma.

2. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Voogsgeerd, cetățean olandez, pe de o parte, și fostul său angajator, societatea Navimer cu sediul în Marele Ducat al Luxemburgului, la care a lucrat în calitate de inginer-șef navigație, pe de altă parte, având ca obiect o acțiune în despăgubiri pentru presupusa reziliere abuzivă a contractului de muncă. În această privință, părțile nu sunt de acord cu privire la dreptul național care trebuie să se aplice în final în acțiunea principală, cu atât mai mult cu cât în cazul aplicabilității dreptului luxemburghez – care a fost inițial ales drept *lex contractus* de către părți – acțiunii în despăgubiri formulate de domnul Voogsgeerd i se opune un termen de prescripție de trei luni, care între timp s-a scurs. Domnul Voogsgeerd consideră că acest termen de prescripție nu este aplicabil, întrucât ar fi contrar normelor imperative ale dreptului belgian, care, în opinia sa, se aplică contractului de muncă. Pentru a susține aplicabilitatea legii belgiene, el invocă, printre

1 — Limba originală a concluziilor: germana.

2 — JO 1980, L 266, p. 1, JO 2007, L 347, p. 3.

3 — JO 2008, L 177, p. 6.

alte, faptul că în cadrul executării contractului său de muncă ar fi primit întotdeauna instrucțiuni din partea unei alte întreprinderi, care are însă o legătură strânsă cu angajatorul său, și anume societatea Naviglobe cu sediul în Antwerpen. El deduce de aici că Naviglobe ar trebui să fie considerată ca fiind un sediu al angajatorului său în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma, ceea ce are drept urmare faptul că în final ar trebui luate în considerare normele speciale incluse în această convenție.

## II — Cadrul juridic

### A — *Convenția de la Roma*

4. Articolul 3 din Convenția de la Roma, intitulat „Libertatea de alegere”, prevede:

„(1) Contractul este guvernat de legea aleasă de către părți. Această alegere trebuie să fie expresă sau să rezulte, cu un grad rezonabil de certitudine, din condițiile contractuale sau din împrejurările cauzei. Prin alegerea lor, părțile pot desemna legea aplicabilă întregului contract sau numai unei părți din acesta.

[...]”

5. Articolul 4 din Convenția de la Roma, intitulat „Legea aplicabilă în absența alegerii”, prevede:

„(1) În măsura în care legea aplicabilă contractului nu a fost aleasă în conformitate cu articolul 3, contractul este supus legii țării cu care acesta prezintă cele mai strânse legături. Cu toate acestea, dacă o parte a contractului poate fi separată de restul contractului și prezintă o legătură mai strânsă cu o altă țară, legea acestei alte țări se va putea aplica, prin excepție, acestei părți din contract.

3. Întrebările preliminare urmăresc, în esență, să se stabilească ce trebuie să se înțeleagă prin noțiunea „sediul” în sensul dispoziției sus-menționate, respectiv care sunt condițiile pe care trebuie să le îndeplinească acest sediu pentru ca normele de conflict menționate în cadrul acestei dispoziții să poată fi aplicabile. Având în vedere paralela care există între cauza C-29/10, Koelzsch<sup>4</sup>, care a avut ca obiect interpretarea articolului 6 alineatul (2) litera (a) din convenție, și prezenta cauză, pare că se impune examinarea relației dintre cele două dispoziții.

4 — Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, Rep., p. I-1595).

[...]”

6. Articolul 6 din Convenția de la Roma, intitulat „Contractele individuale de muncă”, prevede:

„(1) Sub rezerva dispozițiilor articolului 3, într-un contract de muncă, alegerea de către părți a legii aplicabile nu poate avea ca rezultat privarea angajatului de protecția care îi este asigurată prin normele imperative ale legii care ar fi aplicabilă în absența alegerii, în temeiul alineatului (2).

(2) Sub rezerva dispozițiilor articolului 4 și în absența unei alegeri în conformitate cu articolul 3, contractul de muncă este supus:

(a) legii țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca în executarea contractului, chiar dacă este angajat cu titlu temporar în altă țară, sau

(b) dacă angajatul nu își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară, legii țării în care este situat sediul prin care a fost angajat,

cu excepția cazului în care reiese din ansamblul împrejurărilor că acel contract de muncă sau raportul de muncă prezintă legături mai strânse cu o altă țară, caz în care contractul este supus legii acelei țări.”

7. Primul protocol privind interpretarea de către Curtea de Justiție a Comunităților Europene a Convenției privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980<sup>5</sup> (denumit în continuare „Primul protocol privind interpretarea Convenției de la Roma”), prevede la articolul 1:

„Curtea de Justiție a Comunităților Europene are competența de a pronunța hotărâri cu privire la interpretarea:

(a) Convenției privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980 [...];

(b) Convenției privind aderarea la Convenția de la Roma a statelor care au devenit membre ale Comunităților Europene după data deschiderii spre semnare a acestei convenții;

[...]”

8. Articolul 2 din Primul protocol privind interpretarea Convenției de la Roma prevede următoarele:

„Oricare dintre următoarele instanțe poate solicita Curții de Justiție să pronunțe o hotărâre preliminară asupra unei chestiuni ridicate într-o cauză pendinte în fața instanței respective privind interpretarea dispozițiilor cuprinse în instrumentele menționate la

5 — JO 1998, C 27, p. 47, JO 2007, L 347, p. 18.

articolul 1, în cazul în care această instanță apreciază că, pentru a putea pronunța o hotărâre, este necesară o decizie asupra acestei chestiuni:

[...]

(b) instanțele statelor contractante în cazul în care judecă în calitate de instanțe de recurs.”

## B — Convenția de la Bruxelles

9. Convenția privind competența judiciară și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (denumită în continuare „Convenția de la Bruxelles”)<sup>6</sup> prevede la articolul 5:

„Pârâțul domiciliat pe teritoriul unui stat contractant poate fi acționat în justiție, într-un alt stat contractant:

[...]

6 — Convenția din 27 septembrie 1968 privind competența judiciară și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială (JO 1972, L 299, p. 32, Ediție specială, 19/vol. 10, p. 3), astfel cum a fost modificată prin Convenția din 9 octombrie 1978 privind aderarea Regatului Danemarcei, a Irlandei și a Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord (JO L 304, p. 1 și – text modificat – p. 77, Ediție specială, 19/vol. 10, p. 16), prin Convenția din 25 octombrie 1982 privind aderarea Republicii Elene (JO L 388, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 10, p. 118), prin Convenția din 26 mai 1989 privind aderarea Regatului Spaniei și a Republicii Portugheze (JO L 285, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 11, p. 3) și prin Convenția din 29 noiembrie 1996 privind aderarea Republicii Austriei, a Republicii Finlanda și a Regatului Suediei (JO 1997, C 15, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 11, p. 164).

5. în cazul unei contestații privind operațiunile unei sucursale, agenții sau ale unei alte unități, în instanțele de la locul unde se află sucursala, agenția sau unitatea în cauză.”

## C — Dreptul național

10. Conform articolului 80 din Legea luxemburgheză din 9 noiembrie 1990<sup>7</sup> privind instituirea unui registru public maritim luxemburghez, în cazul unei rezilieri abuzive a contractului de muncă în domeniul maritim, personalul maritim are dreptul la despăgubiri și la dobânzi; acțiunea în despăgubiri pentru rezilierea abuzivă a contractului trebuie să fie formulată la instanța competentă pentru litigiile de muncă într-un termen de trei luni de la notificarea concedierii sau a motivării acesteia, sub sancțiunea decăderii.

7 — Legea din 9 noiembrie 1990 privind instituirea unui registru maritim, Memorial A-nr. 58, Monitorul Oficial al Marelui Ducat al Luxemburgului, p. 807 și urm.

### III — Situația de fapt, acțiunea principală și întrebările preliminare

11. La 7 august 2001, domnul Voogsgeerd, cetățean olandez, a încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată cu întreprinderea Navimer cu sediul în Marele Ducat al Luxemburgului. Dreptul luxemburghez a fost ales în cadrul acestui contract de muncă ca fiind dreptul aplicabil.

12. Domnul Voogsgeerd încasa salariul la secretariatul întreprinderii Navimer, situat tot în Luxemburg și era, în plus, afiliat la o casă de asigurări de sănătate luxemburgheză.

13. În perioada august 2001-aprilie 2002, acesta și-a desfășurat activitatea în calitate de inginer-șef la bordul navelor MS Regina și Prince Henri, aflate în proprietatea întreprinderii Navimer, zona operațională desemnată fiind Marea Nordului.

14. Prin scrisoarea din 8 aprilie 2002, Navimer l-a concediat pe domnul Voogsgeerd, care a contestat rezilierea unilaterală a contractului său de muncă prin introducerea unei acțiuni în despăgubiri împotriva concedierii la 4 aprilie 2003.

15. În susținerea acțiunii sale, domnul Voogsgeerd, făcând trimitere la articolul 6 alineatul (1) din Convenția de la Roma, a invocat normele imperative ale legii belgiene care ar fi aplicabile conform articolului 6 alineatul (2)

litera (b) din convenția menționată, în absența alegerii de către părțile contractuale a legii aplicabile.

16. În această privință, domnul Voogsgeerd a susținut că trebuie să se considere că se afla în relații contractuale în temeiul unui contract de muncă încheiat cu întreprinderea belgiană Naviglobe, iar nu cu întreprinderea luxemburgheză Navimer, întrucât, în cadrul desfășurării activității sale, el a trebuit să se deplaseze mereu în Antwerpen pentru a fi prezent la încărcarea navelor și pentru a primi instrucțiuni de la angajatorul său, care îi erau transmise prin intermediul Naviglobe.

17. Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Antwerpen a statuat că, pe baza tuturor circumstanțelor privind raportul de muncă, Navimer trebuia considerată drept sediul care l-a angajat pe domnul Voogsgeerd și că, în consecință, normele imperative ale legii belgiene ar trebui să se aplice contractului de muncă în conformitate cu articolul 6 alineatul (2) litera (b) din convenție.

18. În plus, Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Antwerpen a considerat că acțiunea în despăgubiri pentru rezilierea abuzivă a contractului de muncă trebuia să fie respinsă, întrucât a fost formulată după expirarea termenului de prescripție de trei luni prevăzut în acest scop la articolul 80 din Legea privind instituirea unui registru public maritim luxemburghez.

19. Domnul Voogsgeerd a atacat această hotărâre la instanța competentă din Antwerpen. Din ordonanța de trimitere rezultă că, deși

instanța de apel a respins apelul, nu a exclus însă posibilitatea ca faptele prezentate de domnul Voogsgeerd referitoare la locul încercării și la legătura de subordonare față de Naviglobe să fie luate în considerare.

20. În recursul formulat la instanța de trimitere, domnul Voogsgeerd invocă aceleași argumente pe care le-a prezentat în fața instanței de apel. Instanța de trimitere arată că, în măsura în care informațiile ar fi corecte, întreprinderea Naviglobe stabilită în Antwerpen ar putea fi considerată ca fiind sediul, prevăzut la articolul 6 alineatul (2) litera (b) din convenție, cu care domnul Voogsgeerd are o legătură în virtutea faptului că își desfășoară efectiv activitatea în cadrul acestuia.

21. Având în vedere că subzistau îndoieli cu privire la interpretare, Hof van Cassatie a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

1) Prin țara în care se află sediul prin care a fost angajat salariatul, în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția cu privire la legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la 19 iunie 1980 la Roma, se înțelege țara în care se află sediul angajatorului care, potrivit contractului de muncă, l-a angajat pe salariat sau țara în care se află sediul angajatorului unde angajatul lucrează efectiv, chiar dacă acesta nu își

desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară?

2) Locul în care angajatul, care nu își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară, este obligat să se prezinte și în care primește instrucțiuni și dispoziții privind desfășurarea activității sale trebuie considerat drept locul în care angajatul lucrează efectiv în sensul primei întrebări?

3) Este necesar ca sediul angajatorului la care angajatul își exercită efectiv activitatea în sensul primei întrebări să îndeplinească anumite cerințe de formă, ca de exemplu să aibă personalitate juridică proprie, sau este suficient ca acesta să fie un sediu *de facto*?

4) Sediul unei alte societăți, care se află în legătură cu societatea angajatoare, poate servi drept sediu în sensul celei de a treia întrebări, chiar dacă dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții nu a fost transferat acestei alte societăți?

#### IV — Procedura în fața Curții

22. Decizia de trimitere din 7 iunie 2010 a fost primită la grefa Curții la 29 iulie 2010.

23. Domnul Voogsgeerd, guvernul belgian și guvernul olandez, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise în termenul prevăzut la articolul 23 din Statutul Curții de Justiție.

## V — Principalele argumente ale părților

### A — *Cu privire la prima și la a doua întrebare preliminară*

24. La întrebarea prin intermediul căreia Curtea de Justiție a solicitat instanței de trimitere să precizeze dacă, având în vedere Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10), care i-a fost comunicată, își menține cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare, această instanță a dat un răspuns afirmativ prin scrisoarea din 4 aprilie 2011, care a fost primită la grefa Curții la 21 aprilie 2011.

27. *Guvernul olandez și Comisia* consideră că expresia „țara în care este situat sediul prin care a fost angajat” în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție trebuie înțeles în sensul că se referă la țara în care se află sediul întreprinderii respective care a încheiat contractul de muncă cu angajatul.

25. În exercitarea competențelor sale privind luarea unor măsuri de organizare a procedurii, Curtea de Justiție a adresat părților la procedură o întrebare referitoare la aplicabilitatea articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma în acțiunea principală, la care părțile au răspuns în scris în termenul stabilit.

28. În opinia *guvernului olandez*, articolul 6 alineatul (2) litera (b) din convenție trebuie interpretat în sens literal. Această dispoziție are astfel ca obiectiv uniformizarea normelor de conflict pentru a împiedica fenomenul de „forum shopping”, pentru a consolida securitatea juridică și pentru a facilita stabilirea dreptului aplicabil. În acest scop, normele de conflict ar trebui să fie însă, în mare măsură, previzibile. Cu toate acestea, este neclar ceea ce trebuie să se înțeleagă exact prin „loc în care se desfășoară efectiv activitatea” în special atunci când angajatul nu își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară.

26. Întrucât niciuna dintre părțile la procedură nu a solicitat deschiderea procedurii orale, după reuniunea generală a Curții din 17 mai 2011 s-a procedat la elaborarea prezentelor concluzii.

29. *Comisia* susține că norma de conflict principală trebuie considerată ca fiind cea

menționată la articolul 6 alineatul (2) litera (a) din convenție, astfel încât instanța respectivă trebuie să stabilească mai întâi dacă există un punct central al activității angajatului în cauză. În considerațiile sale, instanța trebuie să se raporteze cât mai mult posibil la locul desfășurării activității care corespunde cel mai bine situației concrete, chiar și atunci când angajatul își desfășoară activitatea în mai multe state membre. Această normă asigură, dacă este interpretată în sens larg, cel mai ridicat grad posibil de securitate juridică, întrucât aceasta este în mare măsură previzibilă și, în plus, reflectă cel mai bine realitatea. Prin urmare, Comisia consideră că această normă permite, în majoritatea cazurilor, stabilirea legii aplicabile. Norma de conflict prevăzută la articolul 6 alineatul (2) litera (b) ar putea fi invocată numai cu titlu subsidiar atunci când un astfel de punct central al activității nu ar putea fi stabilit.

30. Comisia consideră că, potrivit acestei norme de conflict, ar putea fi luate în considerare două abordări. Astfel, această normă ar putea fi interpretată în sensul că se referă fie la locul unde se află sediul cu care angajatul are o legătură în virtutea activității sale (criteriu întemeiat pe situația de fapt), fie locul unde se află sediul întreprinderii care, potrivit contractului de muncă, l-a angajat pe salariat (criteriu formal). Comisia se pronunță în favoarea celei de a doua interpretări. Pe de o parte, modul de redactare a literelor (b) ar milita în acest sens: noțiunea „angajare” se referă mai degrabă la momentul recrutării decât la desfășurarea efectivă a activității, spre deosebire de criteriul conținut la litera (a), care face referire în mod expres la desfășurarea în mod obișnuit a muncii în executarea contractului de muncă. Pe de altă parte, din punct

de vedere sistematic, ar fi lipsit de logică să se aplice un criteriu care se întemeiază de asemenea pe fapte, în condițiile în care, nici chiar în cazul unei interpretări în sens larg a criteriului stabilit la litera (a), nu este posibil să se stabilească punctul central al activității.

31. *Domnul Voogsgeerd și guvernul belgian* consideră dimpotrivă că expresia „țara în care este situat sediul prin care a fost angajat” conținută la articolul 6 alineatul (2) litera (b) din convenție se referă la țara în care este situat sediul cu care angajatul are legătură prin desfășurarea efectivă a muncii sale.

32. *Domnul Voogsgeerd* susține în această privință că, într-o situație precum cea din acțiunea principală, raportul de muncă prezintă numai o legătură foarte slabă cu locul unde se află sediul prin care a fost angajat lucrătorul. A aplica legea statului respectiv ar contraveni abordării care stă la baza convenției conform căreia ar trebui să se aplice legea acelei țări cu care raportul de muncă prezintă o legătură mai strânsă. Încheierea unui contract la sediul unei societăți-mamă având ca simplu scop desfășurarea unei munci în străinătate în beneficiul sucursalei acestei societăți nu ar putea să aibă, prin urmare, nicio incidență asupra determinării legii aplicabile.



33. Într-adevăr, potrivit domnului Voogsgeerd, ar contraveni obiectivului urmărit de articolul 6 din convenție dacă angajatul ar fi în măsură să se sustragă după bunul plac de la aplicarea normelor imperative ale dreptului țării cu care contractul de muncă prezintă o legătură reală și strânsă, prin semnarea pur și simplu a contractului de muncă la un alt sediu. Prin aplicarea legii țării în care este situat sediul întreprinderii la care lucrează, angajatul ar beneficia de aceeași protecție precum angajații care își îndeplinesc în mod obișnuit sarcinile în cadrul acestui sediu în executarea contractului lor de muncă. Domnul Voogsgeerd subliniază în final că versiunea în limba engleză a articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție nu lasă nicio îndoială cu privire la aspectul că dispoziția nu se referă la întreprinderea cu care angajatul a încheiat un contract de muncă.

34. *Guvernul belgian* susține că prin „țara în care este situat sediul prin care a fost angajat” se înțelege acel stat în care este situat sediul cu care angajatul are o legătură în virtutea desfășurării efective a muncii sale.

35. Acest guvern subliniază mai întâi că interpretarea dispoziției menționate în sensul că privește țara specificată în contract ar putea avea drept rezultat faptul că normele imperative ale legii acestei țări nu ar avea nicio legătură cu desfășurarea efectivă a muncii. Legătura stabilită conform unui astfel de

criteriu ar depinde de o împrejurare care nu are adesea niciun fel de raport cu munca efectivă. În al doilea rând, prin această formulare nu se poate înțelege încheierea unui contract de muncă la sediul principal al unei societăți, fără ca munca să fie efectiv desfășurată în țara în care este situat acest sediu principal. Acest lucru poate genera în mod facil abuzuri, întrucât angajatorul ar putea, de exemplu, să transfere sediul societății într-un stat în care există mai puține garanții sociale în favoarea angajatului. În al treilea rând, abordarea guvernului belgian se întemeiază pe „teoria legăturii mai strânse” conform căreia trebuie să se aplice legea acelei țări cu care există legături mai strânse, ținând seama de ansamblul împrejurărilor. Numeroase elemente, precum limba în care este încheiat contractul, moneda utilizată, înscrierea în registrul de personal, cetățenia sau naționalitatea părților contractuale și locul exercitării de către angajator a dreptului de a da instrucțiuni și dispoziții, ar putea indica existența unei legături mai strânse.

B — *Cu privire la a treia și la a patra întrebare preliminară*

36. În opinia *domnului Voogsgeerd*, un operator economic poate fi calificat drept având un sediu în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție dacă acesta are o reprezentanță sau un birou care prezintă o anumită permanență, are personalitate juridică sau îndeplinește alte cerințe.

37. Cu toate acestea, domnul Voogsgaard consideră că recunoașterea unei astfel de caracteristici nu impune ca entitatea în cauză să dispună de un drept de a da instrucțiuni și dispoziții sau ca un astfel de drept să fi fost transferat acestei unități de către întreprinderea principală. Această entitate poate fi atât o sucursală fără personalitate juridică, cât și o filială cu personalitate juridică.

38. *Guvernul belgian* consideră că deținerea unei personalități juridice nu reprezintă o condiție formală pentru a fi considerat drept „sediul” în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție și că orice sucursală sau agenție a unei societăți a cărei înființare are loc în conformitate cu legislația statului de stabilire poate fi calificată drept un sediu.

39. Cu toate acestea, orice sediu secundar al întreprinderii trebuie să fi primit de la societatea-mamă dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții în ceea ce privește stabilirea modalităților de remunerare și a condițiilor privind concedierea.

40. *Comisia* consideră de asemenea că această calificare drept sediu necesită îndeplinirea unui criteriu minim referitor la stabilitate. Aceasta face trimitere în această privință la Hotărârea Somafer<sup>8</sup> în care Curtea a recunoscut în mod întemeiat, atunci când a interpretat articolul 5 punctul 5 din Convenția de la Bruxelles, că noțiunea de sucursală, agenție

sau sediu privește centrul activității economice, care are aparența permanenței, cum ar fi extinderea unei societăți-mamă. Comisia susține că o abordare corespunzătoare împiedică crearea unei legături cu un stat care asigură un nivel mai redus de protecție a lucrătorilor.

## VI — **Aprecieri juridică**

### A — *Observații introductive*

41. Conflictul dintre diferitele ordini juridice din domeniul dreptului muncii ridică probleme de drept complexe tocmai în cazul raporturilor de muncă care prezintă o dimensiune transfrontalieră. De aceea, aceste raporturi ridică adesea probleme considerabile pentru instanțele statelor membre care sunt chemate să stabilească legea aplicabilă unui contract de muncă. La problemele obișnuite referitoare la interpretarea contractului de muncă se adaugă astfel incertitudinea privind alegerea abordării adecvate în vederea determinării legii aplicabile. Aceste dificultăți din practica judecătorească se accentuează cu atât mai mult cu cât detașarea lucrătorilor devine mai obișnuită, cu cât cetățenii Uniunii exercită libertatea de circulație a lucrătorilor și cu cât întreprinderile desfășoară relații comerciale cu străinătatea sau dețin sedii în alte țări. Detașarea – temporară sau pe o durată nedeterminată – a unui număr mare

8 — Hotărârea din 22 noiembrie 1978 (33/78, Rec., p. 2183).

de lucrători a devenit un factor important în cadrul relațiilor economice internaționale, nu numai în cadrul pieței interne europene, ci și în general la nivel mondial. Tocmai pentru acest motiv este extrem de important să fie puse la dispoziție norme de conflict care să ofere părților contractante soluții previzibile pentru numărul mare de probleme care privesc raportul de muncă, cum ar fi problema privind normele aplicabile în materie de concediere, despăgubirile care trebuie plătite, dacă este cazul, angajatului, normele referitoare la concediu aplicabile sau dacă există o clauză privind soluționarea alternativă a litigiilor care trebuie considerată validă<sup>9</sup>.

din Legea luxemburgheză din 9 noiembrie 1990 privind instituirea unui registru public maritim luxemburghez. Într-o astfel de situație, acțiunea sa ar trebui să fie respinsă. În consecință, instanța națională competentă își va întemeia hotărârea pe dispozițiile relevante ale Convenției de la Roma, ținând seama în această privință de o serie de elemente de drept și de fapt. Interpretarea dispozițiilor și a noțiunilor relevante care va fi realizată de Curtea de Justiție în prezenta procedură preliminară ar trebui să permită instanței naționale să pronunțe o hotărâre corectă din punct de vedere juridic care ține seama cât mai mult posibil și de obiectivul prevăzut la articolul 6 din convenție, și anume protecția corespunzătoare a angajatului.

42. Instanța națională sesizată cu acțiunea principală, care trebuie să se pronunțe cu privire la aspectul dacă în speță trebuie să se aplice legea luxemburgheză sau legea belgiană, se confruntă, în egală măsură, cu o astfel de problemă. Multiplele legături cu dreptul ambelor state membre nu permit să se identifice de la bun început o atribuire clară. Stabilirea legii aplicabile prezintă însă o importanță fundamentală pentru domnul Voogsgeerd, întrucât, în cazul aplicării dreptului luxemburghez, acțiunii sale în despăgubiri pentru rezilierea abuzivă a contractului de muncă i s-ar opune termenul de prescripție de trei luni care s-a scurs între timp, prevăzut la articolul 80

#### *B — Descrierea analizei sistematice pentru stabilirea legii aplicabile*

43. Pentru a putea plasa problemele de drept ridicate în contextul tematic și sistematic adecvat, înainte de a aborda întrebările preliminare propriu-zise, vom descrie succint analiza pe care trebuie să o urmeze instanța națională pentru a stabili legea aplicabilă. Pentru a oferi instanței naționale o soluție cât mai utilă posibil la problemele de drept ridicate, această prezentare nu va avea loc în mod autonom de situația de fapt din acțiunea

9 — A se vedea Déprez, J., „La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales”, *Revue de jurisprudence sociale*, 4/1994, p. 237.

principală, ci va ține seama cât mai mult posibil de anumite aspectele ale acesteia.

prevede drept criteriu fundamental aplicarea legii țării cu care contractul prezintă cele mai strânse legături.

## 1. Libertatea de alegere ca regulă de bază

44. Convenția de la Roma se distinge prin aspectul că acordă o importanță centrală autonomiei părților, lăsând părților contractuale libertatea de alegere, ca regulă de bază, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1)<sup>10</sup>. Astfel, aprecierile acestei convenții corespund în final opiniei exprimate deja de Curte în jurisprudența sa conform căreia „stipulațiile contractuale în cuprinsul cărora este exprimată voința comună a părților trebuie să prevaleze oricărui alt criteriu care poate fi aplicat numai în cazul în care în contract nu se prevede nimic în această privință”<sup>11</sup>. Cu toate acestea, în cazul în care părțile nu aleg legea aplicabilă, aceasta se stabilește în conformitate cu articolul 4 din această convenție care

45. În această privință, trebuie să se constate că, în speță, condițiile prevăzute la articolul 3 alineatul (1) din convenție sunt pe deplin îndeplinite, întrucât societatea Navimer și domnul Voogsgaerd au stabilit în mod expres, cu ocazia semnării contractului de muncă, legea aplicabilă ca fiind dreptul Marelui Ducat al Luxemburgului. Astfel, s-ar putea pleca de la premisa aplicabilității de principiu a dreptului muncii luxemburghez, în măsura în care nu există dispoziții speciale ale acestei convenții care ar fi aplicabile.

## 2. Norme speciale privind protecția angajatului

46. Articolele 3 și 4 ar putea fi astfel înlăturate în speță prin alte dispoziții ale acestei convenții ca urmare a unui raport de specialitate conform principiului *lex specialis derogat legi generali*. Trebuie luat în considerare articolul 6 din convenție, care guvernează legea aplicabilă contractelor individuale de muncă. Acest articol reprezintă o normă specială în raport cu articolele 3 și 4 din convenția menționată, întrucât conține dispoziții derogatorii de la această normă care vizează protecția părții contractuale

10 — A se vedea Plender, R., *The European Contracts Convention – The Rome Convention on the Choice of Law for Contracts*, Londra, 1991, p. 87, punctul 5.01, Schneider, G., „Einfluss der Rom-I-VO auf die Arbeitsvertragsgestaltung mit Auslandsbezug”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2010, p. 1380, și Ofner, H., „Neuregelung des Internationalen Vertragsrechts: Römisches Schuldvertragsübereinkommen”, *Recht der Wirtschaft*, nr. 1/1999, p. 5, care subliniază importanța libertății de alegere a legii aplicabile. În opinia lui Lein, E., „The new Rome I/Rome II/Brüssel I synergy”, *Yearbook of Private International Law*, volumul 10, 2008, p. 179, principiul libertății de alegere care stă la baza liberei alegeri a legii aplicabile reprezintă chiar unul dintre principiile generale de drept recunoscute de națiunile civilizate în sensul articolului 38 alineatul (1) litera (c) din Statutul Curții Internaționale de Justiție.

11 — Hotărârea din 26 noiembrie 1985, Comisia/CODEMI (318/81, Rec., p. 3693, punctul 21).

aflate într-o situație mai nefavorabilă, și anume a lucrătorului<sup>12</sup>.

și în al doilea rând acoperă întreaga gamă de situații posibile<sup>13</sup>. În sfârșit, articolul 6 alineatul (2) din convenție conține la ultimul paragraf o clauză derogatorie<sup>14</sup> conform căreia nu este aplicabilă niciuna dintre aceste dispoziții în cazul în care contractul prezintă legături mai strânse cu o altă țară. În acest caz, contractul este supus legii acelei țări. Aceste norme se bazează pe ideea fundamentală privind aplicarea în interesul lucrătorului demn de protecție a acelei legi care prezintă o legătură mai apropiată cu contractul de muncă.

47. Pe de o parte, articolul 6 alineatul (1) prevede că alegerea de către părți a legii aplicabile nu poate avea ca rezultat privarea lucrătorului de protecția pe care i-o asigură dispozițiile imperative ale legii care s-ar aplica în absența alegerii legii aplicabile. Pe de altă parte, articolul 6 alineatul (2) din convenție conține norme speciale care sunt aplicabile în absența alegerii realizate de părți: în acest caz, se aplică legea țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca, respectiv – dacă nu se poate stabili țara în care se desfășoară în mod obișnuit munca – legea țării în care este situat sediul prin care lucrătorul a fost angajat. Ambele legături fundamentale se caracterizează prin faptul că se află în primul rând într-un raport alternativ, și anume se exclud reciproc,

48. Pentru ca regula de bază consacrată la articolul 3 să poată fi înlăturată, conform articolul 6 alineatul (1) din convenție, instanța națională trebuie, așadar, să stabilească legea care ar fi aplicabilă în absența alegerii de către părți a legii aplicabile, precum și dacă, în acest mod, lucrătorul ar fi fost eventual privat de protecția care îi este asigurată prin normele imperative ale legii celeilalte țări. Această sarcină revine instanței naționale care trebuie să aprecieze în esență care este dreptul – legea aleasă de părți sau legea aplicabilă în absența alegerii – care asigură lucrătorului cel mai

12 — A se vedea Van Eckhoutte, W., „The Rome Convention on the law applicable to contractual obligations and labour law”, *Freedom of services in the European Union – Labour and Social Security Law: The Bolkestein Initiative* (editat de Roger Blanpain), Haga, 2006, p. 168, Wojewoda, M., „Mandatory rules in private international law: with special reference to the mandatory system under the Rome Convention on the law applicable to contractual obligations”, *Maastricht journal of European and comparative law*, nr. 2/2000, p. 197, 201, Boskovic, O., „La protection de la partie faible dans le règlement Rome I”, *Recueil Dalloz*, 2008, p. 2175, Pfeiffer, T., Weller, M., Nordmeier, F., *Recht der elektronischen Medien – Kommentar* (editat de Gerald Spindler și Fabian Schuster), ediția a doua, München, 2011, Roma I, articolul 8 punctul 1, și Lein, E., *op. cit.* (nota de subsol 10), p. 187, care vede în aceasta o normă specială prevăzută în interesul protecției lucrătorului cu scopul de a limita libertatea de alegere a legii aplicabile care există, în principiu, și în privința contractului de muncă.

13 — A se vedea Juncker, A., „Gewöhnlicher Arbeitsort im Internationalen Privatrecht”, *Festschrift für Andreas Heldrich zum 70. Geburtstag*, München, 2005, p. 722.

14 — A se vedea Ofner, H., *op. cit.* (nota de subsol 10), p. 5, Magnus, U., „Die Rom I-Verordnung”, *Praxis des internationalen Privat- und Verfahrensrechts*, nr. 1/2010, p. 41, și Martiny, D., *Internationales Vertragsrecht – Das internationale Privatrecht der Schuldverträge* (editat de Christoph Reithmann și/Dieter Martiny), Köln, 2010, p. 1431, care descriu în mod expres norma prevăzută la articolul 6 alineatul (2) ultimul paragraf drept „clauză derogatorie”.

ridicat grad de protecție (așa-numitul principiu al legii mai favorabile în temeiul normelor de reglementare a conflictelor de legi) și dacă dispozițiile relevante ale legii mai favorabile au un caracter imperativ în ordinea juridică respectivă<sup>15</sup>. În cazul în care legea aleasă de părți nu cuprinde norme imperative de protecție a lucrătorului sau se situează sub standardul prevăzut de legea aplicabilă conform articolului 6 alineatul (2) din convenție, se aplică normele imperative din această ordine juridică care sunt mai favorabile lucrătorului. Acest lucru poate avea drept rezultat faptul că raportul de muncă este guvernat de mai multe sisteme juridice<sup>16</sup>. Dimpotrivă, dacă legea aleasă de părți oferă lucrătorului o protecție la fel de ridicată sau mai mare decât cea conferită prin legea aplicabilă conform articolului 6 alineatul (2) din convenție, rămâne aplicabilă prima lege<sup>17</sup>.

ordini juridice pot fi mai favorabile decât alte dispoziții și, pe de altă parte, dispozițiile din ambele ordini juridice pot fi diferite sau incompatibile între ele, este improbabil ca aprecierea primului aspect menționat – stabilirea dreptului care prevede dispozițiile mai favorabile – să aibă drept rezultat compararea, în mod global și absolut autonom de cazul care trebuie soluționat, a celor două ordini juridice în domeniul dreptului muncii. Acest lucru ar crea pentru instanța națională probleme care pot fi greu rezolvate, cu atât mai mult cu cât o anumită dispoziție din dreptul muncii poate avea efecte diferite, după cum este aplicată în mod individual sau în coroborare cu alte dispoziții<sup>18</sup>. Dimpotrivă, la aprecierea care trebuie realizată trebuie să se ia în considerare în primul rând acele aspecte care privesc direct obiectul litigiului<sup>19</sup>.

49. În acest context în care, pe de o parte, unele dispoziții din cadrul aceleiași

15 — A se vedea Schäfer, K., *Application of mandatory rules in the private international law of contracts*, Frankfurt am Main, 2010, p. 62 și urm., Wojewoda, M., *op. cit.* (nota de subsol 12), p. 197, 201, și Boskovic, O., *op. cit.* (nota de subsol 12), p. 2175, care subliniază dificultatea privind stabilirea dispozițiilor naționale care sunt mai favorabile și dacă reglementările respective prezintă un caracter juridic imperativ.

16 — A se vedea Schneider, G., *op. cit.* (nota de subsol 10), p. 1382.

17 — A se vedea Martiny, D., *op. cit.* (nota de subsol 14), p. 1431 și urm.

18 — A se vedea Van Eeckhoutte, W., *op. cit.* (nota de subsol 12), p. 173.

19 — A se vedea Déprez, J., „La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales”, *Revue de jurisprudence sociale*, 3/1999, p. 130, Pfeiffer, T., Weller, M., Nordmeier, F., *op. cit.* (nota de subsol 12), punctul 7, în opinia căroră, pentru a realiza comparația destinată să stabilească care este legea cea mai favorabilă, trebuie să se țină seama de obiectul specific al litigiului, Schäfer, K., *op. cit.* (nota de subsol 15), p. 62 și urm., și Martiny, D., *op. cit.* (nota de subsol 14), p. 1361, punctul 1883, care consideră că principiul legii mai favorabile se aplică în temeiul normelor de reglementare a conflictelor de legi. Ar trebui să se compare conținutul ordinelor juridice în discuție. Dispoziția care este mai favorabilă lucrătorului deține supremație. Aprecierea are loc prin compararea rezultatelor determinate de ordinele juridice respective într-un caz specific. Comparația nu trebuie să se extindă asupra întregii ordini juridice, ci trebuie să fie orientată asupra problemei de fond care trebuie soluționată. Nu se realizează o comparație globală cuprinzătoare. Cea mai favorabilă soluție ar fi aceea care corespunde cel mai bine din punct de vedere calitativ și cantitativ drepturilor lucrătorului rezultate din raportul individual de muncă și care îi asigură o protecție mai bună, de exemplu protejează cel mai bine continuitatea raportului său de muncă. Și valoarea pecuniară a drepturilor recunoscute în diferite ordini juridice ar putea fi comparată.

50. În speță este vorba despre dispoziții referitoare la protecția lucrătorilor împotriva concedierii, precum și la realizarea protecției pe cale judiciară<sup>20</sup>. Prin urmare, soluționarea acțiunii principale ar putea fi influențată de împrejurarea că, potrivit dreptului luxemburghez, pentru formularea unei acțiuni în despăgubiri pentru concedierea abuzivă este aplicabil un termen de prescripție de trei luni, în timp ce în dreptul belgian, în absența unor informații contrare din partea instanței de trimitere, nu este aplicabilă nicio prescripție similară. În opinia noastră, aplicabilitatea în speță a dispozițiilor speciale ale convenției care vizează protecția lucrătorilor este evidentă, în special având în vedere explicațiile furnizate în Raportul Giuliano/Lagarde asupra Convenției de la Roma<sup>21</sup> referitoare la modul de punere în aplicare a articolului 6 care oferă un exemplu similar de reglementare mai favorabilă lucrătorului: „În cazul în care lucrătorii sunt protejați mai bine în temeiul dreptului aplicabil conform alineatului (2) decât în temeiul legii alese, de exemplu prin acordarea unei perioade de preaviz mai lungi, acest drept exclude dispozițiile corespunzătoare ale legii alese și se aplică în locul lor”. Având în vedere faptul că în ambele cazuri este vorba despre termene a căror funcție constă în protecția lucrătorului împotriva prejudiciilor rezultate ca urmare a concedierii, se pare că ideea fundamentală reprodusă în exemplu poate fi aplicată în privința reglementării care face obiectul litigiului. În consecință, un termen de prescripție mai lung sau chiar absența în dreptul belgian a unui astfel de termen pentru formularea unei

acțiuni în despăgubire ar justifica înlăturarea dispozițiilor de drept luxemburghez care sunt, în principiu, aplicabile.

51. În măsura în care dispozițiile belgiene privind protecția împotriva concedierii ar trebui calificate ca fiind „imperative” în sensul articolului 6 alineatul (1) din convenție, alegerea legii luxemburgheze nu ar putea fi considerată în mod absolut drept o „privare” de protecția acordată lucrătorilor.

3. Raportul dintre articolul 6 alineatul (2) literele (a) și (b) din convenție

20 — În opinia lui Schneider, G., *op. cit.* (nota de subsol 10), p. 1382, și a lui Schlachter, M., „Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2/2000, p. 61, pentru a aprecia dreptul care prevede cele mai favorabile dispoziții este posibilă instituirea unor categorii comparabile (de exemplu dreptul la concediu, protecția împotriva concedierii și/sau protecția drepturilor dobândite). Limitarea obiectului litigiului reținută în speță (protecția angajaților împotriva concedierii abuzive și valorificarea acesteia pe cale judiciară) urmează abordarea propusă de acești autori.

21 — Raportul asupra Convenției privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale întocmit de M. Giuliano și P. Lagarde (JO 1980, C 282, p. 1).

52. Obiectivul articolului 6 din convenție, care constă, astfel cum am menționat deja, în protecția angajatului, se întemeiază pe aspectul că acesta este considerat de regulă ca fiind partea mai dezavantajată din punct de vedere social și economic. Această protecție este realizată prin aplicarea în privința contractului a legii statului cu care contractul de muncă prezintă cele mai strânse legături. Această lege este, astfel cum a constatat Curtea în

Hotărârea Koelzsch, legea statului în care angajatul își desfășoară activitățile profesionale, mai curând decât cea a statului sediului angajatorului. Astfel, în opinia Curții, în primul stat, angajatul își exercită funcția economică și socială și tot în acest stat mediul profesional și politic influențează munca. Curtea consideră că, prin urmare, în măsura posibilului, trebuie garantată respectarea normelor de protecție a angajaților prevăzute de dreptul acestei țări<sup>22</sup>.

de redactare a dispozițiilor individuale („dacă angajatul nu își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară”) rezultă că, atunci când stabilește legea aplicabilă, înainte de a recurge la litera (b), instanța națională trebuie să ia în considerare alineatul (2) litera (a). Instanței îi revine în această privință obligația să determine un *punct central al activității* angajatului. Prin urmare, aplicării articolului 6 alineatul (2) litera (a) din convenție nu i se opune, în principiu, faptul că, în cursul desfășurării activității sale, angajatul a fost detașat, eventual, cu titlu temporar în alte țări<sup>24</sup>.

53. Pentru a ține seama în mod adecvat de obiectivul de protecție urmărit de articolul 6 din Convenția de la Roma, Curtea a precizat în continuare în Hotărârea Koelzsch că criteriul țării în care angajatul „își desfășoară în mod obișnuit munca”, prevăzut la alineatul (2) litera (a) al acestuia, trebuie interpretat în mod larg, în timp ce criteriul „sediului prin care a fost angajat”, prevăzut la alineatul (2) litera (b) al aceluiași articol, ar trebui să se aplice atunci când instanța sesizată nu este în măsură să determine țara în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca<sup>23</sup>.

55. Curtea, care a fost sesizată în cauza Koelzsch cu problema privind interpretarea criteriului „desfășurării în mod obișnuit a muncii” prevăzut la articolul 6 alineatul (2) litera (a) din convenție, s-a exprimat la punctul 44 din hotărâre în sensul că această dispoziție este aplicabilă, „în cazul în care instanța sesizată poate să determine statul cu care munca are o *legătură semnificativă*”. O astfel de legătură există, astfel cum a arătat Curtea la punctul 45 din hotărârea respectivă, cu locul „în care sau din care angajatul își

54. Din obiectivul urmărit, din structura sistematică a articolului 6, precum și din modul

22 — Hotărârea Koelzsch (citată la nota de subsol 4, punctul 42).

23 — Hotărârea Koelzsch (citată la nota de subsol 4, punctul 43).

24 — A se vedea în acest sens Van Eeckhoutte, W., *op. cit.* (nota de subsol 12), p. 169, care subliniază că obiectivul acestei norme constă în crearea unei securități juridice și în prevenirea manipularilor în cazul unei detașări temporare în străinătate.



desfășoară în mod efectiv activitățile profesionale și, în lipsa unui *punct central al afacerilor*, [cu] locul în care acesta își desfășoară cea mai mare parte a activităților sale” (sublinierea noastră).

#### 4. Criterii de stabilire a punctului central al activității

56. Interpretarea în sens larg dată articolului 6 alineatul (2) litera (a) din convenție în Hotărârea Koelzsch are consecințe asupra aprecierii juridice a prezentei cauze, în special în ceea ce privește alegerea normelor de conflict adecvate. Se pare că criteriile pe care Curtea le-a dezvoltat în cauza respectivă, pentru a determina punctul central al activității, pot fi aplicate într-adevăr în acțiunea principală. Vom examina acest aspect în mod detaliat, făcând referire la punctele respective din hotărâre, precum și la elementele de fapt relevante din acțiunea principală.

57. Astfel cum a constatat în mod întemeiat Curtea în hotărârea respectivă, prin locul unde se desfășoară în mod obișnuit munca se poate înțelege nu numai locul *în care* angajatul își desfășoară în mod efectiv activitățile profesionale. Dimpotrivă, potrivit cerinței privind protecția lucrătorilor, precum și dintr-o interpretare coerentă conformă diferitelor dispoziții ale convenției, respectiv ale Regulamentului (CE) nr. 44/2001 al Consiliului din 22 decembrie 2000 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială<sup>25</sup> (așa-numitul Regulament Bruxelles I)<sup>26</sup>, astfel cum aceste dispoziții au făcut obiectul jurisprudenței, rezultă că prin acest loc trebuie să se înțeleagă de asemenea locul *din care* angajatul își desfășoară în mod efectiv activitățile profesionale. Demn de menționat în acest context este aspectul că această interpretare este confirmată de împrejurarea că legiuitorul Uniunii a inclus în mod expres această situație în cuprinsul dispoziției ulterioare, respectiv articolul 8 alineatul (2) din Regulamentul (CE)

25 — JO L 12, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 3, p. 74.

26 — În cazul Regulamentului nr. 44/2001 se pleacă în general de la premisa continuității comparativ cu Convenția de la Bruxelles („principiul continuității”). Semnificația acestui principiu în cazul interpretării Regulamentului nr. 44/2001 rezultă din considerentul (19) al regulamentului conform căruia trebuie asigurată continuitatea între Convenția de la Bruxelles și acest regulament și Curtea de Justiție trebuie să garanteze continuitatea în cazul interpretării regulamentului. Curtea a precizat deja în mod clar semnificația interpretării uniforme a ambelor acte juridice (a se vedea în acest sens Concluziile noastre prezentate la 27 ianuarie 2009 în cauza Falco Privatstiftung și Rabitsch (C-533/07, Hotărârea din 23 aprilie 2009, Rep., p. I-3327).

nr. 593/2008<sup>27</sup>, care a contribuit la clarificarea situației juridice existente<sup>28</sup>.

58. Plecând de la această constatare, Curtea a dezvoltat la punctul 48 și 49 din Hotărârea Koelzsch anumite criterii care trebuie să ajute instanța națională să determine punctul central al activității desfășurate de angajat. Ținând seama de faptul că obiectul cauzei respective era stabilirea locului obișnuit de muncă al unui șofer de camion, aceste criterii privesc, în consecință, sectorul specific al transporturilor internaționale. Totuși, această

circumstanță nu ar trebui să se opună *per se* aplicabilității acestor criterii în acțiunea principală, cu atât mai mult cu cât domnul Voogsgeerd a lucrat, în mod evident, conform informațiilor instanței de trimitere, în cadrul unei întreprinderi care își desfășoară activitatea în sectorul transportului maritim de mărfuri. Deși acesta nu era căpitan al unei nave, ci inginer-șef navigație, din înscrisurile de la dosar se poate deduce că și-a desfășurat în mod evident activitatea, la fel ca ceilalți membri ai echipajului, tot la bordul navelor care operau pentru întreprindere în Marea Nordului. În consecință, criteriile dezvoltate de Curte în Hotărârea Koelzsch ar putea fi utilizate în mod direct, în absența unor elemente contrare, la aprecierea situației de fapt din acțiunea principală.

27 — În mod corespunzător, articolul 8 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 are următorul cuprins: „În măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării *in care* sau, în lipsă, *din care* angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit.”

28 — Evaluarea realizată aici care, prin articolul 8 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008, a contribuit numai la clarificarea situației juridice existente corespunde cu opinia unor autori care consideră că obiectivul acestui nou instrument juridic nu ar fi fost introducerea unor noi norme, ci transformarea convenției existente într-un regulament. Modificările erau destinate să modernizeze anumite dispoziții ale convenției și să le formuleze într-un mod mai clar și mai precis și astfel, în cele din urmă, să contribuie la securitatea juridică, fără a adăuga însă elemente noi care să modifice în mod esențial situația juridică existentă (a se vedea Ferrari, E., „From Rome to Rome via Brussels: remarks on the law applicable to contractual obligations absent of a choice by the parties”, *Rechts Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht*, nr. 4/2009, p. 751 și urm.). În ceea ce privește în special criteriul locului obișnuit al muncii, a se vedea Magnus, U., „Die Rom I-Verordnung”, *Praxis des internationalen Privat- und Verfahrensrechts*, nr. 1/2010, p. 27, 41, care consideră modificarea drept o simplă clarificare. Noua adăugare „sau din care” ar trebui să precizeze că este suficient dacă angajatul are un centru al activității din care este organizată munca, din care își începe munca, la care se întoarce la muncă și în care își desfășoară, dacă este cazul, și o parte a activității sale.

59. Conform acestor criterii, luând în considerare natura muncii în sectorul transporturilor internaționale, instanța națională trebuie să țină seama de ansamblul elementelor care caracterizează activitatea angajatului. Aceasta trebuie în special să stabilească în care stat este situat locul pornind de la care angajatul își efectuează misiunile de transport, primește instrucțiunile cu privire la misiunile sale și își organizează munca, precum și locul în care se află instrumentele de muncă. Aceasta trebuie să verifice de asemenea care sunt locurile în care transportul este efectuat în principal, locurile de descărcare a mărfurilor, precum și locul unde angajatul se întoarce după misiunile sale. În cele din urmă, aspectul decisiv este locul în care angajatul își îndeplinește în principal obligațiile pe care le are față de angajator<sup>29</sup>.

29 — Hotărârea Koelzsch (citată la nota de subsol 4, punctele 48-50).

60. În cazul în care ar aplica aceste criterii în speță, instanța națională ar putea constata că există elemente suficiente pentru a considera că punctul central al activității domnului Voogsgeerd în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (a) din convenție se afla în Antwerpen. Din decizia de trimitere se poate deduce într-adevăr că era obligat să se înregistreze înainte de imbarcarea pe vas în Antwerpen și primea instrucțiuni și dispoziții de la societatea Naviglobe situată în acest oraș, aceasta în executarea contractului său de muncă încheiat cu societatea Navimer. Prin urmare, Antwerpen era locul în care domnul Voogsgeerd lucra și avea baza permanentă, din care acesta își începea de asemenea misiunile de serviciu. Având în vedere că stabilirea dreptului aplicabil conform articolului 6 alineatul (2) litera (a) este posibilă, există îndoieli cu privire la aspectul dacă în speță mai este nevoie să se aplice articolul 6 alineatul (2) litera (b)<sup>30</sup>.

30 — A se vedea, în legătură cu domeniul de aplicare al normelor prevăzute la litera (a) și, respectiv, la litera (b) din convenție în ceea ce privește clarificarea realizată prin Regulamentul (CE) nr. 593/2008, Boskovic, O., *op. cit.* (nota de subsol 12), p. 2175, care face referire la precizarea adusă de legiuitor menționată deja prevăzută la articolul 8 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 („din care”) și menționează în această privință că această precizare contribuie la reglementarea situației personalului maritim care are o legătură cu o anumită bază. În opinia autorului, această precizare va restrânge în continuare domeniul de aplicare al articolului 8 alineatul (3) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 [reglementarea ulterioară articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma]. Martiny, D., *op. cit.* (nota de subsol 14), p. 1434, punctul 4848, arată că prin această precizare se extinde legătura cu locul unde se desfășoară munca și se diminuează relevanța criteriului reprezentat de sediul care face recrutarea. Ambii autori sunt de acord cu privire la aspectul că domeniul de aplicare al criteriului locului unde se desfășoară în mod obișnuit activitatea a fost extins, în timp ce domeniul de aplicare al criteriului locului de recrutare a fost restrâns.

61. Împrejurarea că mai multe elemente de fapt indică faptul că articolul 6 alineatul (2) litera (a) din convenție trebuie considerat drept norma aplicabilă în realitate în speță nu trebuie să conducă însă la punerea la îndoială a relevanței întrebărilor preliminare pentru soluționarea acțiunii principale. Potrivit jurisprudenței Curții, numai instanța de trimitere poate defini obiectul întrebărilor pe care intenționează să le adreseze. De asemenea, este numai de competența instanței naționale, care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată, să aprecieze, în raport cu particularitățile cauzei, atât necesitatea, cât și pertinenta întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului comunitar, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe<sup>31</sup>.

62. Trebuie amintit de asemenea că instanța de trimitere poartă în cele de urmă răspunderea pentru clarificarea în mod exhaustiv a situației de fapt pentru a determina elementele de fapt și de drept care pot oferi criterii pentru stabilirea unei legături cu o anumită ordine juridică și pentru a le pune la dispoziția

31 — A se vedea Hotărârea din 5 mai 2011, MSD Sharp (C-316/09, Rep., p. I-3249, punctul 21), Hotărârea din 30 noiembrie 2006, Brünsteiner și Autohaus Hilgert (C-376/05 și C-377/05, Rec., p. I-11383, punctul 26), Hotărârea din 22 mai 2003, Korhonen și alții (C-18/01, Rec., p. I-5321, punctul 19), Hotărârea din 27 februarie 2003, Adolf Truley (C-373/00, Rec., p. I-1931, punctul 21), Hotărârea din 22 ianuarie 2002, Canal Satélite Digital (C-390/99, Rec., p. I-607, punctul 18), și Hotărârea din 13 martie 2001, PreussenElektra (C-379/98, Rec., p. I-2099, punctul 38).

Curtții ca temei pentru hotărârea sa. Astfel, Curtea trebuie să fie în măsură să își exercite efectiv competențele de interpretare în cadrul relației de cooperare care caracterizează procedura întrebărilor preliminare și să ofere instanței de trimitere o interpretare utilă a dreptului Uniunii care să contribuie, în măsura posibilului, la soluționarea litigiului principal. Deși trebuie să se plece de la premisa că instanța de trimitere și-a respectat această obligație și a stabilit cadrul factual și juridic pe care l-a descris în mod suficient de clar în decizia de trimitere, nu se poate exclude faptul că această instanță dispune de indicii care sugerează aplicarea mai degrabă a criteriului de legătură prevăzut la litera (b) decât, astfel cum am prezentat, a criteriului de legătură prevăzut la litera (a).

### C — Examinarea întrebărilor preliminare

#### 1. Cu privire la prima și la a doua întrebare preliminară

64. Prima și a doua întrebare preliminară urmăresc definirea noțiunii „sediul angajatorului”, prevăzută la articolul 6 alineatul (2) litera (b), instanța de trimitere solicitând prin intermediul acestor întrebări să se stabilească dacă prin aceasta se înțelege locul în care, potrivit contractului de muncă, a fost angajat salariatul sau mai degrabă locul unde angajatul lucrează efectiv.

65. În favoarea unei interpretări în sensul că prin noțiunea „sediul angajatorului” prevăzută la articolul 6 alineatul (2) litera (b) trebuie să se înțeleagă locul în care, potrivit contractului de muncă, a fost angajat salariatul se poate invoca deja modul de redactare a acestei dispoziții. Utilizarea expresiei „angajare” în aceeași frază se referă în mod evident la încheierea contractului de muncă, respectiv, în cazul unui raport de muncă de fapt, la începutul desfășurării muncii, iar nu, de exemplu, la activitatea efectivă a angajatului<sup>32</sup>. Acest

63. În orice caz, în vederea prezentei proceduri preliminare trebuie să se considere că instanța de trimitere a reținut în mod corect inaplicabilitatea articolului 6 alineatul (2) litera (a) din convenție. Pentru acest motiv, articolul 6 alineatul (2) litera (b) trebuie interpretat în continuare în lumina întrebărilor preliminare.

32 — A se vedea Plender, R., *op. cit.* (nota de subsol 10), punctul 8.21, și Martiny, D., *op. cit.* (nota de subsol 14), p. 1369, punctul 1891. A se vedea în acest sens Schneider, G., *op. cit.* (nota de subsol 10), p. 1382, conform căruia se aplică ordinea juridică a statului în care este situat sediul la care se face recrutarea, independent de aspectul dacă angajatul își îndeplinește obligația contractuală și la locul unde se află sediul. În opinia lui Laut Martiny, D., *op. cit.* (nota de subsol 14), p. 1439, punctul 4859, angajatul nu trebuie să lucreze la locul unde se află sediul.

din urmă aspect poate juca totuși un rol în interpretarea articolului 6 alineatul (2) litera (a) întrucât această reglementare ține seama de criteriul de fapt al desfășurării în mod obișnuit a muncii.

66. Alte elemente cu privire la modul în care trebuie înțeleasă noțiunea „sediul angajatorului” prevăzută la articolul 6 alineatul (2) litera (b) rezultă din interpretarea teleologică și sistematică a normelor cuprinse la articolul 6 alineatul (2) din convenție.

67. Astfel cum am menționat deja, obiectivul dispozițiilor speciale privind contractele individuale de muncă constă în protecția angajaților. Având în vedere că locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca în executarea contractului prezintă, în cele din urmă, legături mai strânse cu contractul de muncă și că o legătură cu dreptul aceluia stat membru ține seama, așadar, cel mai probabil de protecția lucrătorilor, articolul 6 alineatul (2) litera (a) din convenție trebuie interpretat, în principiu, în sens larg, astfel cum a constatat Curtea în mod întemeiat în Hotărârea Koelzsch. Necesitatea aplicabilității prioritare a acestei dispoziții în interesul protecției lucrătorilor militează în favoarea unei interpretări stricte a articolul 6 alineatul (2) litera (b).

68. În măsura în care aplicabilitatea articolului 6 alineatul (2) litera (a) din convenție nu ar trebui să fie luată în considerare în cazul concret care urmează să fie soluționat, cerința privind securitatea juridică susține o interpretare mai degrabă formală a normei conținute la litera (b), și anume în sensul că aceasta face referire la locul în care se află sediul întreprinderii care, potrivit contractului de muncă, l-a angajat pe salariat. În această privință, merită aprobată în mod explicit opinia guvernului olandez<sup>33</sup> și a Comisiei<sup>34</sup> care tind să susțină această ipoteză. O legătură cu locul angajării oferă astfel avantajul previzibilității în ceea ce privește dreptul aplicabil, spre deosebire de o legătură cu un criteriu pur factual precum locul desfășurării în mod obișnuit a muncii. În timp ce acest din urmă loc poate fi schimbat adesea pe parcursul vieții profesionale, locul angajării rămâne de regulă neschimbat, și anume indiferent de eventualele delocalizări ale întreprinderii înseși sau de posibilele detașări îndelungate ale angajatului în străinătate<sup>35</sup>. În sfârșit, locul angajării oferă cel mai clar informații privind locul în care angajatul a fost integrat pentru prima dată în structura întreprinderii. Or, tocmai în cazul raporturilor de muncă care solicită din partea angajatului o mobilitate crescută, acest criteriu se dovedește a fi acela

33 — A se vedea punctul 14 din memoriul guvernului olandez.

34 — A se vedea punctul 20 din memoriul Comisiei.

35 — A se vedea Plender, R., *op. cit.* (nota de subsol 10), p. 144, punctul 8.21. A se vedea în mod similar și Martiny, D., *op. cit.* (nota de subsol 14), p. 1440, punctul 4861, care arată că un transfer ulterior al sediului care face recrutarea nu modifică statutul contractului de muncă.

care răspunde cel mai bine continuității raporturilor juridice ale părților contractuale<sup>36</sup>.

concluzioneze mai degrabă că acesta face trimiteri la locul încheierii contractului.

69. În acest context, nu este de înțeles de ce statele semnatare ale Convenției de la Roma ar fi dorit să renunțe la previzibilitatea acestui criteriu, pentru a se întemeia în schimb pe un criteriu mai puțin fiabil precum locul în care se desfășoară în mod efectiv munca. O astfel de înțelegere a normei în discuție, astfel cum susține domnul Voogsgeerd în observațiile sale scrise<sup>37</sup>, nu recunoaște astfel faptul că articolul 6 alineatul (2) litera (a) menționează deja un criteriu de fapt care, având în vedere interpretarea sa în sens larg, se va aplica în majoritatea cazurilor. Prin urmare, din punct de vedere sistematic, ar fi ilogic dacă litera (b) ar conține în esență aceeași normă, întrucât în caz contrar ea ar fi pur și simplu superfluă. Existența unei norme distincte, separate, este în schimb un indiciu privind un conținut distinct al acestei norme care trebuie diferențiat de cel al normei prevăzute la litera (a). În ceea ce privește acest conținut al normei, părților semnatare ale convenției nu li se poate imputa că nu au cunoscut avantajele menționate ale criteriului de legătură formal. Dimpotrivă, trebuie să se plece de la premisa că părțile au dorit să integreze acest criteriu în sistemul de norme juridice al convenției. O interpretare sistematică a articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție permite să se

70. Acest lucru nu înseamnă însă în mod obligatoriu că prin noțiunea „sediul” în sensul acestei dispoziții trebuie să se înțeleagă exclusiv sediul principal al întreprinderii. O astfel de interpretare nu ar lua în considerare faptul că, pe de o parte, relațiile comerciale ale întreprinderilor prezintă în prezent numeroase interconexiuni internaționale, iar pe de altă parte, nu puține societăți au sucursale și agenții în mai multe state membre pentru a profita de avantajele oferite de piața internă. Astfel de sucursale și agenții pot angaja personal în nume propriu sau în numele societății însăși. În consecință, trebuie să fie de asemenea posibilă includerea acestora în noțiunea „sediul”, în măsura în care sunt îndeplinite anumite condiții. O astfel de interpretare este confirmată chiar de versiunea în limba engleză a articolului 6 alineatul (2) litera (b) („the place of business *through which* he was engaged”) din convenție, al cărui mod de redactare oferă posibilitatea unei angajări în cazul căreia sediul joacă numai un rol de intermediar între societate și angajat<sup>38</sup>. Pentru

36 — A se vedea Martiny, D., *op. cit.* (nota de subsol 14), p. 1438, punctul 4857.

37 — A se vedea punctul 5 din memoriul domnului Voogsgeerd.

38 — Celelalte versiuni lingvistice nu se opun nicidecum unei astfel de interpretări a articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție, întrucât acestea lasă deschise ambele posibilități, și anume dacă sediul a angajat salariatul în nume propriu sau în numele întreprinderii principale. A se vedea versiunile în limba germană („Niederlassung [...] die den Arbeitnehmer eingestellt hat”), în limba franceză („établissement qui a embauché le travailleur”), în limba spaniolă („establecimiento que haya contratado al trabajador”), în limba olandeză („vestiging [...] die de werknemer in dienst heeft genomen”), în limba italiană („sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore”) și în limba portugheză („estabelecimento que contratou o trabalhador”).

a nu priva norma prevăzută la articolul 6 alineatul (2) litera (b) din convenție de funcția sa de criteriu care poate fi aplicat facil și, în plus, pentru a reduce riscul de abuz, ar trebui în orice caz să se impună ca sucursala sau agenția respectivă să fi participat activ, în numele angajatorului, la încheierea contractului de muncă, de exemplu în cadrul negocierilor contractuale desfășurate cu angajatul<sup>39</sup>.

71. Întemeierea pe locul angajării nu este, cu siguranță, în măsură să excludă riscul de abuz, cu atât mai mult cu cât pare într-adevăr imaginabil că un angajator ar putea fi eventual înclinat să aleagă ca loc pentru încheierea contractului de muncă un stat ale cărui dispoziții de dreptul muncii asigură doar un nivel scăzut de protecție a angajatului<sup>40</sup>. În acest context, o legătură cu locul angajării ar putea să pară, în anumite circumstanțe, ca fiind discreționară sau complet arbitrară, întrucât locul unde se încheie contractul cu angajatul poate să fie, în final, rodul hazardului.

Pentru a preveni acest pericol, ar trebui să se impună în cazuri extreme drept condiție suplimentară pentru calificarea ca „sediul” în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție ca angajatul să lucreze efectiv în acel loc și să nu fie vorba în această privință numai despre locul încheierii contractului<sup>41</sup>.

72. În ceea ce privește acțiunea principală, trebuie constatat că informațiile puține furnizate în ordonanța de trimitere, precum și în memoriul domnului Voogsgeerd nu permit să se tragă nicio concluzie cu privire la derularea precisă a procesului de încheiere a contractului sau cu privire la eventuala participare a Naviglobe la procedura de recrutare. Dacă domnul Voogsgeerd a fost angajat, conform contractului, în numele societății Navimer, acest lucru nu exclude în mod necesar ca societatea Naviglobe să fi participat eventual la procedura de recrutare, de

39 — A se vedea Plender, R., *op. cit.* (nota de subsol 10), p. 145, punctul 8.22, care consideră că prin loc al sediului prin care a fost angajat salariatul trebuie să se înțeleagă nu numai locul care este folosit ca sediu pentru o societate de tip „cutie poștală”, ci locul sediului care a participat activ la angajarea salariatului, de exemplu prin desfășurarea de negocieri contractuale cu angajatul.

40 — A se vedea Juncker, A., *op. cit.* (nota de subsol 13), p. 731, care face referire la o practică extinsă în cazul angajării personalului maritim. Conform informațiilor sale, adesea, marinarii sunt recrutați de așa-numitele „hire agencies” sau „crewing companies” care sunt situate în state cu un standard minim scăzut în domeniul dreptului muncii și în care salariile oferite sunt mici. „Sediul de recrutare” nu este într-un astfel de caz armatorul navei, ci, de exemplu, o agenție de recrutare din statul insular Antigua și Barbuda.

41 — A se vedea în acest sens Van Eeckhoutte, W., *op. cit.* (nota de subsol 12), p. 171, care arată că la locul unde este situată întreprinderea ar fi trebuit să existe efectiv un sediu și că angajatul ar fi trebuit să își desfășoare activitatea efectiv prin intermediul unui departament al acestei întreprinderi. Simplul fapt că la acest sediu ar fi fost semnat contractul de muncă nu este suficient. În opinia lui Schlachter, M., *op. cit.* (nota de subsol 20), p. 60, prin loc al angajării trebuie să se înțeleagă, în principiu, locul încheierii contractului. Temerea de a justifica aplicarea unei ordini juridice cu un nivel de protecție cât mai scăzut posibil prin înființarea unei filiale care se ocupă numai de recrutarea angajatului ar putea fi combătută prin stabilirea unor cerințe clare privind noțiunea „sediul”. În opinia autorului, intră, așadar, sub incidența acestei noțiuni numai unitățile care servesc direct scopului întreprinderii cel puțin prin gestionarea și prin organizarea activității persoanelor recrutate, care nu sunt însă simple birouri de recrutare.

exemplu asigurând publicarea anunțului de recrutare, prin desfășurarea interviului de angajare, prin stabilirea condițiilor contractului de muncă sau prin punerea la dispoziție a spațiilor sale în scopul încheierii contractului. Instanța de trimitere va trebui, așadar, să clarifice circumstanțele în care a avut loc angajarea domnului Voogsgaerd și rolul exact al societății Naviglobe în acest context.

73. În cazul în care ar rezulta că există o separare clară între locul angajării și locul în care angajatul lucrează efectiv, s-ar putea stabili o legătură mai strânsă, care oferă lucrătorului o protecție mai bună, între contractul de muncă sau raportul de muncă și locul dreptului aplicabil, prin recurgerea la derogarea prevăzută la articolul 6 alineatul (2) ultimul paragraf. Conform acestei dispoziții, legea aplicabilă – prin derogare de la celelalte dispoziții menționate anterior – este legea țării cu care contractul de muncă sau raportul de muncă prezintă „legăturile mai strânse”. Această dispoziție are ca obiectiv prevenirea riscului ca angajatorul să transfere, în mod deliberat, sediul întreprinderii sale într-un stat al cărui drept al muncii oferă lucrătorului un nivel de protecție mai scăzut, în vederea aplicării legii acestui stat. Această dispoziție compensează câteva dintre dezavantajele sistemului mai degrabă rigid al legăturilor de principiu prevăzute la articolul 6 alineatul (2) din convenție,

făcând trimitere, în mod excepțional, la puterea de apreciere a instanței naționale pentru a permite o soluție flexibilă care să fie adaptată circumstanțelor din speță<sup>42</sup>. Luarea în considerare exclusivă a locului încheierii contractului la aplicarea articolului 6 alineatul (2) litera (b) poate astfel să fie inadecvată nu numai în cazul în care sediul cocontractant nu coincide cu locul de desfășurare a activității, ci și în cazul unui raport de muncă mai îndelungat și a unei modificări ulterioare a circumstanțelor de fapt<sup>43</sup>.

74. Este necesar ca contractul de muncă să prezinte o legătură mai strânsă cu această altă țară. Pertinența acestui drept poate reieși din ansamblul împrejurărilor<sup>44</sup>. Următoarele criterii pot furniza indicii cu privire la existența unei legături mai strânse cu o anumită țară: limba în care a fost încheiat contractul, încorporarea unor concepte juridice proprii unei anumit sistem juridic, moneda utilizată, durata contractului, înscrierea în registrul de personal, cetățenia sau naționalitatea părților contractante, locul de reședință obișnuit, locul în care angajatorul își exercită controlul asupra personalului, precum și locul încheie-

42 — A se vedea Déprez, J., *op. cit.* (nota de subsol 19), p. 119. Juncker, A., *op. cit.* (nota de subsol 13), p. 720, care descrie norma prevăzută la articolul 6 alineatul (2) ultimul paragraf drept clauză derogatorie care relaxează sistemul rigid al legăturilor de principiu. Corneloup, S., „La loi applicable aux obligations contractuelles – Transformation de la Convention de Rome en règlement communautaire «Rome I»”, *La Semaine Juridique. Édition Générale*, nr. 44/2008, p. 26 și urm, punctul 11, subliniază avantajele și dezavantajele pe care le prezintă normele de legătură rigide. Pe de o parte, acordarea unei marje de apreciere largi instanței nu are drept rezultat întotdeauna ajungerea la soluții previzibile. Pe de altă parte, o normă prea rigidă nu determină întotdeauna aplicarea legii care prezintă legăturile mai strânse cu contractul de muncă.

43 — A se vedea Martiny, D., *op. cit.* (nota de subsol 14), p. 1369, punctul 1891.

44 — *Ibidem*, p. 1371, punctul 1893, și Schneider, G., *op. cit.* (nota de subsol 10), p. 1383.



rii contractului<sup>45</sup>. Fiecare dintre aceste criterii poate să ofere, *per se*, precizări cu privire la existența unei legături mai strânse cu o altă țară decât cu cea țară în care angajatul lucrează efectiv sau în care este situat sediul prin care a fost angajat. În această privință, nu trebuie totuși să se piardă din vedere aspectul că articolul 6 alineatul (2) ultimul paragraf conține numai o derogare care se aplică abia după examinarea prealabilă a pertinentei normelor prevăzute la articolul 6 alineatul (2) literele (a) și (b) din convenție<sup>46</sup>.

75. Sintetizând, trebuie să se constate că prin țara în care este situat sediul prin care a fost angajat salariatul în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție trebuie să se înțeleagă țara în care este situat sediul angajatorului care, potrivit contractului de muncă, l-a angajat pe salariat. Întrucât a doua întrebare preliminară a fost adresată, în mod evident, numai pentru cazul în care Curtea ar ajunge la o concluzie diferită, și anume că prin țara în care este situat sediul angajatorului care l-a angajat pe salariat trebuie să se înțeleagă țara în care se află sediul angajatorului unde angajatul lucrează efectiv, nu este necesar ca aceasta să se pronunțe cu privire la această întrebare preliminară.

45 — A se vedea Van Eeckhoutte, W., *op. cit.* (nota de subsol 12), p. 171 și urm.

46 — A se vedea Juncker, A., *op. cit.* (nota de subsol 13), p. 720, care subliniază că o recurgere directă la această clauză înainte de examinarea celor două legături de bază menționate la articolul 6 alineatul (2) literele (a) și (b) este exclusă din punct de vedere metodologic.

2. Cu privire la a treia întrebare preliminară

76. A treia și a patra întrebare preliminară privesc, în esență, condițiile juridice pe care trebuie să se îndeplinească un „sediul” în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție pentru a putea fi calificat ca atare.

77. Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în special să se stabilească dacă sediul angajatorului, la care angajatul își exercită efectiv activitatea în sensul primei întrebări, trebuie să îndeplinească anumite condiții de formă, ca de exemplu să aibă personalitate juridică proprie, sau este suficient, dimpotrivă, ca acesta să fie un sediu *de facto*. Deși această întrebare a fost adresată, în mod evident, pentru cazul în care Curtea ar da primei întrebări preliminară un răspuns diferit de cel pe care îl propunem aici, considerăm că se pot furniza totuși instanței de trimitere elemente de interpretare utile în vederea soluționării acțiunii principale, cu atât mai mult cu cât acestea sunt în continuare relevante. Aceste elemente ar putea astfel să fie de folos instanței de trimitere la aprecierea problemei dacă, din punct de vedere funcțional, societatea Naviglobe poate fi considerată, eventual, drept un sediu al societății Navimer în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție.

78. În această privință, trebuie să se constate mai întâi că articolul 6 alineatul (2) litera (b) din convenție nu impune, cel puțin în textul

său, o cerință conform căreia un sediu în sensul acestei dispoziții trebuie să aibă întotdeauna personalitate juridică. Acest lucru indică deja că este necesară o abordare mai puțin formală a noțiunii „sediului”. Luând în considerare în plus obiectivul menționat deja mai sus, urmărit de această dispoziție, precum și Convenția de la Roma în integralitatea sa<sup>47</sup>, și anume cel de a asigura, în interesul părților contractante, o mai mare securitate juridică în ceea ce privește problema legii aplicabile, după toate probabilitățile, dispoziția menționată nu își îndeplinește obiectivul atunci când o legătură cu legea unei anumite țări ar depinde în final de aspectul dacă sediul în cauză îndeplinește condițiile referitoare la dobândirea personalității juridice conform dispozițiilor prevăzute de această ordine juridică. Ținând seama de diferențele dintre sistemele juridice și de condițiile minime care pot fi impuse în această privință, nu ar fi întotdeauna facil pentru instanța națională care se confruntă cu un sistem juridic străin să stabilească dacă aceste condiții sunt îndeplinite în privința unei anumite sucursale sau agenții.

79. Dat fiind faptul că, la angajarea unui lucrător, un sediu poate, dacă este cazul, astfel cum am arătat deja, să acționeze în calitate de „intermediar”, fără ca acesta să trebuiască să

contracteze în nume propriu<sup>48</sup>, cerința privind personalitatea juridică a sediului pare în final a fi prea strictă pentru a răspunde, pe de o parte, imperativului securității juridice, însă, pe de altă parte, și pentru a răspunde cerințelor privind o aplicare simplă și flexibilă. Prin urmare, ar trebui să se considere ca fiind prea restrictiv să se impună ca prin „sediul” în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție să se înțeleagă întotdeauna sediul societății ca atare. În orice caz, cerințele de securitate juridică și de flexibilitate ar fi, fără îndoială, deja îndeplinite în cazul în care prin această noțiune s-ar înțelege de asemenea un sediu *de facto*, de exemplu biroul unui reprezentant al angajatorului.

80. Cu toate acestea, trebuie oricum ca angajatorul să exercite un control efectiv asupra acestui sediu pentru ca actele îndeplinite la acest sediu să poată fi atribuite angajatorului ca fiind proprii acestuia. Aceasta ar putea fi situația atunci când un sediu în sensul cel mai larg, și anume o sucursală fără personalitate juridică sau chiar o filială care deține personalitate juridică, primește instrucțiuni de la organele de conducere ale societății dominante, însă și într-o situație precum cea din speță, în care două întreprinderi au aceleași organe de conducere. În acest context, prezintă relevanță, prin urmare, referirea domnului Voogseerd la existența unui director comun al celor două întreprinderi<sup>49</sup>. Astfel, în cazul unei astfel de identități în compoziția

47 — A se vedea punctul 1 din prezentele concluzii.

48 — A se vedea punctul 70 din prezentele concluzii.

49 — A se vedea punctul 1 din memoriul domnului Voogseerd.

organelor de conducere, dispar în mare măsură diferențele existente între cele două întreprinderi, întrucât atât formarea voinței lor, cât și acțiunea lor corespund celor ale unei entități unice.

litera (b) din convenție, prin care lucrătorul a fost angajat<sup>53</sup>.

81. Deși dobândirea personalității juridice nu constituie o condiție obligatorie pentru calificarea drept „sediul” în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție, trebuie să se impună însă drept cerință minimă ca sediul în cauză al societății – astfel cum observă în mod întemeiat domnul Voogsgeerd<sup>50</sup> și Comisia<sup>51</sup> – să prezinte un anumit grad de permanență la locul respectiv. Prin această cerință se urmărește să se evite ca angajatorul să profite de o prezență pur temporară într-o anumită țară pentru a aplica legea acelei țări care se caracterizează eventual printr-un nivel scăzut de protecție a muncii. Prin urmare, nu se poate considera ca fiind suficient dacă un agent al unui angajator străin apare în mod periodic în acest loc pentru a angaja lucrători pentru misiuni în străinătate<sup>52</sup>. În schimb, în cazul în care acest agent se deplasează într-o țară în care angajatorul deține o reprezentanță permanentă a întreprinderii sale, s-ar putea admite că această reprezentanță reprezintă un „sediul” în sensul articolului 6 alineatul (2)

82. Plecând de la concluziile noastre privind interpretarea criteriului angajării<sup>54</sup> și în conformitate cu cerința minimă a permanenței sus-menționată, noțiunea „sediul” în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție ar trebui înțeleasă în sensul că include, în primul rând, unitatea care organizează în general activitatea lucrătorilor. Cu toate acestea, această noțiune ar trebui interpretată într-un sens și mai larg și ar putea acoperi și alte entități organizatorice care exercită o activitate pentru angajator, de exemplu sub forma unei unități de producție sau a unei unități comerciale a întreprinderii, fără însă ca aceasta să trebuiască să îndeplinească cerințele referitoare la o întreprindere<sup>55</sup>. Astfel, sediul trebuie să fie distinct, în principiu, de sediul angajatorului, mai precis al titularului întreprinderii. Formulată mai simplu, pentru calificarea drept sediu este suficient ca angajatorul să exercite din acel loc

50 — A se vedea punctul IV. 3. din memoriul domnului Voogsgeerd.

51 — A se vedea punctul 28 din memoriul Comisiei.

52 — A se vedea Martiny, D., *op. cit.* (nota de subsol 14), p. 1439, punctul 4859. Schneider, G., *op. cit.* (nota de subsol 10), p. 1382, se bazează de asemenea pe criteriul permanenței sediului.

53 — A se vedea în acest sens Lagarde, P., „Le nouveau droit international privé des contrats après l'entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 juin 1980”, *Revue critique de droit international privé*, 1991, p. 318 și urm., care precizează, cu ajutorul celor două situații, caracteristicile unui sediu în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție.

54 — A se vedea punctul 70 din prezentele concluzii.

55 — În opinia lui Schneider, G., *op. cit.* (nota de subsol 10), p. 1382, sediul face referire la o unitate organizatorică a întreprinderii care se înscrie într-o anumită durată în vederea desfășurării unei activități economice, fără ca aceasta să trebuiască însă să îndeplinească cerințele referitoare la o întreprindere.

activitățile de afaceri și să recurgă, în acest scop, la serviciul lucrătorilor<sup>56</sup>.

83. Indicii în favoarea unei astfel de interpretări rezultă din jurisprudența Curții referitoare la articolul 5 punctul 5 din Convenția de la Bruxelles conform căreia prin noțiunea de sucursală, de agenție sau de sediu în sensul acestei dispoziții se înțelege „un punct central al activității comerciale care are aparența permanenței, cum ar fi extinderea unei societăți-mamă, care are o conducere proprie și este dotat material pentru a negocia afaceri cu terți, astfel încât aceștia din urmă, deși știu că va exista, în cazul în care este necesar, o legătură juridică cu societatea-mamă, al cărei sediu social este în străinătate, nu trebuie să trateze direct cu această societate-mamă, dar poate efectua tranzacții comerciale la punctul central al activității comerciale care constituie extinderea societății-mamă”<sup>57</sup>. Astfel cum am arătat în mod detaliat în Concluziile noastre prezentate în cauza Koelzsch, legăturile între Convenția de la Bruxelles și Convenția de la Roma sunt multiple<sup>58</sup>. În special acesta este motivul pentru care, în jurisprudența sa referitoare la cele două convenții, Curtea a încercat, în măsura în care obiectul normelor respective permitea acest lucru, să interpreteze în paralel dispoziții similare. Or, în speță nu este necesar să se devieze de la această abordare. În interesul unei interpretări cât mai uniforme posibil a noțiunilor de drept

internațional privat, pare a fi util să se aplice în privința articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție această definiție a „sediului” elaborată de Curte pentru articolul 5 punctul 5 din Convenția de la Bruxelles.

84. Din considerațiile care precedă rezultă că un „sediul” în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție se poate găsi în mod sigur într-un raport de dependență juridică față de întreprinderea principală. În consecință, dacă, în cadrul aprecierii situației de fapt din acțiunea principală, instanța de trimitere ar ajunge la concluzia că Naviglobe trebuie considerată drept o sucursală sau chiar drept o filială a Navimer, o eventuală absență a personalității juridice a Naviglobe nu se opune calificării drept „sediul” în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție.

85. Având în vedere toate considerațiile care precedă, ajungem la concluzia că deținerea personalității juridice nu reprezintă o cerință pe care trebuie să o îndeplinească un sediu al angajatorului, cu condiția ca acest sediu să fi fost înființat conform dispozițiilor relevante

56 — A se vedea Martiny, D., *op. cit.* (nota de subsol 14), p. 1369, punctul 1891.

57 — A se vedea hotărârea citată la nota de subsol 8, punctul 12.

58 — A se vedea Concluziile noastre prezentate la 16 decembrie 2010 în cauza Koelzsch (hotărâre citată la nota de subsol 4, punctul 44 și urm.). A se vedea în plus Lein, E., *op. cit.* (nota de subsol 10), p. 178, care observă în mod întemeiat că Regulamentele Roma I, Roma II și Bruxelles I se caracterizează prin faptul că au drept obiectiv instituirea unui drept internațional privat uniform, urmărind mai multe obiective comune: îmbunătățirea previzibilității dreptului, consolidarea securității juridice în spațiul juridic european și promovarea transparenței. Regulamentele alcătuiesc o reglementare uniformă și autonomă, creând astfel sinergii între acestea.

ale statului în care se află și să prezinte o anumită permanență<sup>59</sup>.

criteriu decisiv pentru calificarea drept „sediului”, ar trebui, prin urmare, să se dea un răspuns afirmativ la întrebarea preliminară.

### 3. Cu privire la a patra întrebare preliminară

86. Prin intermediul ultimei întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă sediul unei alte societăți, care se află în legătură cu societatea angajatoare, poate servi drept „sediul” în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b), chiar dacă dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții nu a fost transferat acestei alte societăți.

87. Trebuie amintit, cu titlu preliminar, că această dispoziție – astfel cum am prezentat deja în cadrul analizei noastre privind prima întrebare preliminară<sup>60</sup> – se referă la actul formal al „angajării” lucrătorului, iar nu la aspectul de fapt al desfășurării muncii. În consecință, pentru a interpreta această dispoziție, este lipsit de importanță cine deține în speță dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții. Dat fiind că dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții nu constituie un

88. O analiză, cu titlu subsidiar, a ceea ce caracterizează din punct de vedere juridic un raport de muncă nu conduce la o concluzie diferită. Conform jurisprudenței Curții referitoare la noțiunea de lucrător prevăzută la articolul 45 TFUE, „caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație”<sup>61</sup>. Rezultă că relația de subordonare a lucrătorului reprezintă un element caracteristic al oricărui raport de muncă care impune, în esență, ca persoana în cauză să se afle sub îndrumarea sau supravegherea unei alte persoane care îi impune prestații care trebuie îndeplinite și/sau programul de lucru și ale cărei ordine sau dispoziții trebuie urmate de lucrător<sup>62</sup>.

59 — A se vedea în acest sens Sinne Martiny, D., *op. cit.* (nota de subsol 14), p. 1369, punctul 1891, și Schneider, G., *op. cit.* (nota de subsol 10), p. 1382.

60 — A se vedea punctul 75 din prezentele concluzii.

61 — A se vedea Hotărârea din 3 iulie 1986 Lawrie-Blum (66/85, Rec., p. 2121, punctele 16 și 17), Hotărârea din 26 februarie 1992, Bernini (C-3/90, Rec., p. I-1071, punctul 14), Hotărârea din 12 mai 1998, Martínez Sala (C-85/96, Rec., p. I-2691), Hotărârea din 8 iunie 1999, Meeusen (C-337/97, Rec., p. I-3289, punctul 13), Hotărârea din 23 martie 2004, Collins (C-138/02, Rec., p. I-2703, punctul 26), Hotărârea din 7 septembrie 2004, Trojani (C-456/02, Rec., p. I-7573, punctul 15), Hotărârea din 17 martie 2005, Kranemann (C-109/04, Rec., p. I-2421, punctul 12), și Hotărârea din 30 martie 2006, Mattern (C-10/05, Rec., p. I-3145, punctul 18).

62 — A se vedea Hotărârea Lawrie-Blum (citată la nota de subsol 61, punctul 18).

Această caracteristică urmărește în primul rând stabilirea unei diferențieri față de activitățile independente care intră sub incidența fie a libertății de stabilire în temeiul articolului 49 și următoarele TFUE, fie a liberei prestări a serviciilor conform articolului 56 și următoarele TFUE.

89. Deși la o interpretare realistă trebuie să se prezume că angajatorul va fi în general acea persoană care deține, în cadrul raportului, dreptul exclusiv de a da instrucțiuni și dispoziții, această definiție nu exclude, în principiu, ca angajatorul să transfere, dacă este cazul, în parte sau în totalitate, unui terț dreptul său de a da instrucțiuni și dispoziții. Întinderea unui astfel de transfer al dreptului de a da instrucțiuni și dispoziții intră sub incidența autonomiei părților care convin liber cu privire la acest aspect. În cazul în care se prevede prin contract că lucrătorul trebuie să efectueze prestații în favoarea societății care se află în relații cu societatea angajatoare, ne putem aștepta în mod rezonabil ca această societate să primească de la angajator și instrucțiuni și dispoziții cu privire la modul de desfășurare a activității.

90. Or, faptul că terțul poate, cu acordul angajatorului, să îndrume activitatea lucrătorului prin transmiterea de instrucțiuni și prin exercitarea unei obligații de supraveghere nu modifică nicicum împrejurarea că, din punct de vedere juridic, lucrătorul își îndeplinește în final obligațiile față de angajator. În măsura

în care domnul Voogsgeerd primea în mod obișnuit instrucțiunile direct din partea Naviglobe, este evident că acest lucru avea loc în executarea obligațiilor sale contractuale față de Navimer. Din punct de vedere juridic, se poate admite de asemenea că angajatorul își păstrează dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții pe care îl are față de angajat sau că își redobândește acest drept, dacă consideră că acest lucru este necesar. În sfârșit, acest lucru nu schimbă cu nimic faptul că eventuala atribuire a dreptului de a da instrucțiuni și dispoziții unei filiale constituie doar un mijloc printre altele de care dispune angajatorul pentru a-și atinge obiectivele. Această atribuire nu este susceptibilă însă să aibă vreo incidență, *per se*, asupra aprecierii aspectului dacă terțul trebuie să fie calificat drept „sediul” al angajatorului în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție.

91. În consecință, trebuie să se răspundă la a patra întrebare preliminară că sediul unei alte societăți, care se află în legătură cu societatea angajatoare, poate servi de asemenea drept sediu în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție, chiar dacă dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții nu a fost transferat acestei alte societăți.

## VII — Concluzie

92. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Hof van Cassatie după cum urmează:

- „1) Dacă, după examinarea ansamblului împrejurărilor din acțiunea principală, constată că lucrătorul își desfășoară în mod obișnuit munca în executarea contractului într-o anumită țară, instanța de trimitere trebuie să aplice articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980, chiar dacă lucrătorul a fost detașat cu titlu temporar în altă țară. Într-un astfel de caz, recurgerea la articolul 6 alineatul (2) litera (b) este exclusă.
  
- 2) În ipoteza în care instanța națională ar considera că nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (2) litera (a), articolul 6 alineatul (2) litera (b) trebuie să fie interpretat după cum urmează:
  - a) Prin țara în care este situat sediul prin care a fost angajat lucrătorul trebuie să se înțeleagă țara unde se află sediul angajatorului care a încheiat contractul cu angajatul, locul în care se desfășoară efectiv activitatea fiind, în principiu, lipsit de importanță în această privință.
  
  - b) Deținerea personalității juridice nu reprezintă o cerință pe care trebuie să o îndeplinească un sediu al angajatorului în sensul acestei dispoziții, cu condiția ca acest sediu să fi fost înființat conform dispozițiilor relevante ale statului în care se află și să prezinte o anumită permanență.
  
  - c) Sediul unei alte societăți, care se află în legătură cu societatea angajatoare, poate servi drept sediu în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenție, chiar dacă dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții nu a fost transferat acestei alte societăți.”