



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

4 octombrie 2012 \*

„Securitate socială — Stabilirea legislației aplicabile — Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 — Articolul 14 alineatul (2) litera (b) — Persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre — Contracte de muncă succesive — Angajator stabilit în statul membru în care se află reședința permanentă a lucrătorului — Activitate salariată desfășurată exclusiv în alte state membre”

În cauza C-115/11,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare în temeiul articolului 267 TFUE, formulată de Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (Polonia), prin decizia din 15 decembrie 2010, primită de Curte la 2 martie 2011, în procedura

**Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o.**

împotriva

**Zakład Ubezpieczeń Społecznych,**

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul J. N. Cunha Rodrigues, președinte de cameră, și domnii A. Rosas, A. Ó Caoimh (raportor), A. Arabadjiev și C. G. Fernlund judecători,

avocat general: J. Mazák,

grefier: doamna R. Șereș, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 29 februarie 2012,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o., de W. Barański, avocat;
- pentru Zakład Ubezpieczeń Społecznych, de J. Czarnowski și de M. Drewnowski, radcowie prawni;
- pentru domnul W. Kita, de W. Barański, avocat;
- pentru guvernul polonez, de M. Szpunar, precum și de A. Siwek-Ślusarek și de J. Fałdyga, în calitate de agenți;
- pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și de L. Van den Broeck, în calitate de agenți;

\* Limba de procedură: polona.

— pentru guvernul german, de T. Henze și de J. Möller, precum și de A. Wiedmann, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de V. Kreuzschitz și de M. Owsiany-Hornung, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 3 mai 2012,

pronunță prezenta

### Hotărâre

- 1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996 (JO 1997, L 28, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 35), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1992/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 decembrie 2006 (JO L 392, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 288, denumit în continuare „Regulamentul nr. 1408/71”).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între societatea Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe Sp. z o. o. (denumită în continuare „Format”) și salariatul acesteia, domnul Kita, pe de o parte, și Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Institutul de Asigurări Sociale, denumit în continuare „ZUS”), pe de altă parte, privind stabilirea legislației aplicabile domnului Kita potrivit acestui regulament.

### Cadrul juridic

- 3 Potrivit celui de al șaselea considerent al Regulamentului nr. 1408/71, dispozițiile de coordonare trebuie să le garanteze lucrătorilor care se deplasează în cadrul Comunității Europene, precum și persoanelor aflate în întreținerea lor și urmașilor acestora menținerea drepturilor și a avantajelor dobândite sau în curs de a fi dobândite.
- 4 Acest obiectiv trebuie realizat, potrivit celui de al șaptelea considerent al acestui regulament, în special prin cumularea tuturor perioadelor luate în calcul în conformitate cu diferitele legislații naționale în scopul dobândirii și al menținerii dreptului la prestații.
- 5 Reiese din cel de al optulea considerent al regulamentului menționat că dispozițiile regulamentului urmăresc ca, în principiu, persoanele interesate să fie cuprinse în regimul de securitate socială al unui singur stat membru pentru a se evita suprapunerea legislațiilor naționale aplicabile și complicațiile care ar putea rezulta din această situație.
- 6 Articolul 1 litera (h) din Regulamentul nr. 1408/71 prevede că, în sensul acestui regulament, termenul „rezidență” înseamnă ședere permanentă.
- 7 Articolul 13, intitulat „Reguli generale”, din cadrul titlului II, „Stabilirea legislației aplicabile”, din regulament, prevede:

„(1) Sub rezerva articolelor 14c și 14f, persoanele cărora li se aplică prezentul regulament se află sub incidența legislației unui singur stat membru. Această legislație se stabilește în conformitate cu dispozițiile prezentului titlu.

(2) Sub rezerva articolelor 14-17:

(a) persoana care desfășoară o activitate salariată pe teritoriul unui stat membru se supune legislației statului respectiv chiar dacă are domiciliul pe teritoriul altui stat membru sau dacă întreprinderea sau angajatorul la care persoana este încadrată are sediul social sau adresa pe teritoriul altui stat membru;

[...]

(f) persoana căreia nu îi mai este aplicabilă legislația unui stat membru, fără ca legislația altui stat membru să îi fie aplicabilă în conformitate cu una dintre regulile stabilite în paragrafele anterioare sau în conformitate cu una dintre excepțiile sau dispozițiile speciale stabilite la articolele 14-17, face obiectul legislației statului membru pe teritoriul căruia are reședința în conformitate exclusiv cu dispozițiile legislației respective”.

8 În cadrul aceluiași titlu, articolul 14 din Regulamentul nr. 1408/71, intitulat „Reguli speciale aplicabile persoanelor, altele decât marinarii, care desfășoară o activitate salariată”, prevede:

„Articolul 13 alineatul (2) litera (a) se aplică sub rezerva următoarelor excepții și împrejurări:

1. (a) persoana care desfășoară o activitate salariată pe teritoriul unui stat membru în serviciul unei întreprinderi de care aparține în mod obișnuit și care este detașată de întreprinderea respectivă pe teritoriul altui stat membru pentru a presta o muncă acolo pentru întreprinderea respectivă continuă să se supună legislației primului stat membru dacă durata preconizată a detașării nu depășește 12 luni și dacă nu este trimisă să înlocuiască o altă persoană a cărei detașare s-a încheiat;

[...]

2. legislația aplicabilă unei persoane care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre se stabilește după cum urmează:

(a) persoana care este membră a personalului navigant al unei întreprinderi care desfășoară, pe seama altei persoane sau pentru sine, servicii internaționale de transport feroviar, rutier, aerian sau fluvial de pasageri sau marfă și are sediul social pe teritoriul unui stat membru face obiectul legislației acestui stat. [...]

(b) persoana, alta decât cele prevăzute la litera (a), se supune:

(i) legislației statului membru pe al cărui teritoriu are reședința dacă își desfășoară activitatea parțial pe acel teritoriu sau dacă aparține mai multor întreprinderi sau mai multor angajatori care au sediul social pe teritoriul unor state membre diferite;

(ii) legislației statului membru unde se află sediul întreprinderii sau al angajatorului care l-a încadrat în muncă dacă nu are reședința pe teritoriul niciunui dintre statele membre unde își desfășoară activitatea.”

9 Cumularea tuturor perioadelor, menționată în cel de al șaptelea considerent al Regulamentului nr. 1408/71, este prevăzută în special la articolul 10a alineatul (2) și la articolele 18, 38, 45, 64 și 72 din regulament.

10 În temeiul articolului 12a punctele 2 și 4 din Regulamentul (CEE) nr. 574/72 al Consiliului din 21 martie 1972 de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului nr. 1408/71, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996 (JO

1997, L 28, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 35), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 311/2007 al Comisiei din 19 martie 2007 (JO L 82, p. 6), autoritățile statului competent în sensul Regulamentului 1408/71 sunt obligate să elibereze persoanelor care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre, în sensul articolului 14 alineatul (2) litera (b) din acest ultim regulament, un certificat care atestă că respectivele persoane se supun legislației aceluși stat competent.

- 11 Acest certificat, al cărui model este prevăzut în Decizia nr. 202 a Comisiei administrative a Comunităților Europene pentru securitatea socială a lucrătorilor migranți din 17 martie 2005 privind modelele de formulare necesare pentru aplicarea Regulamentelor (CEE) nr. 1408/71 și nr. 574/72 ale Consiliului (E 001, E 101, E 102, E 103, E 104, E 106, E 107, E 108, E 109, E 112, E 115, E 116, E 117, E 118, E 120, E 121, E 123, E 124, E 125, E 126 și E 127) (JO 2006, L 77, p. 1), este cunoscut în general sub denumirea de „formularul E 101” sau „certificatul E 101”.

### **Acțiunea principală și întrebările preliminare**

- 12 Din decizia de trimitere rezultă că Format, cu sediul în Varșovia (Polonia), își desfășoară activitatea, ca subcontractant în sectorul construcțiilor, în anumite state membre. În anul 2008, Format a participat la aproximativ 15-18 șantiere care se desfășurau în cinci sau șase state membre în același timp. Modalitatea de lucru a Format era să angajeze lucrători recrutați în Polonia pe care îi detașa pe șantierele aflate în desfășurare în diferitele state membre, în funcție de nevoile întreprinderii și de natura muncii care trebuia efectuată.
- 13 Un lucrător care urma să fie detașat pe un alt șantier de construcții primea un ordin de deplasare. La încetarea contractului de construcție și dacă pentru respectivul salariat nu exista o altă lucrare, acesta se întorcea în Polonia și beneficia de concediu fără plată sau îi înceta contractul de muncă. În principiu, salariatul trebuia să lucreze în țările Uniunii Europene.
- 14 Potrivit constatărilor instanței de trimitere, în perioadele în discuție în acțiunea principală, „reședința” domnului Kita, în sensul articolului 1 litera (h) din Regulamentul nr. 1408/71, a rămas în Polonia.
- 15 Domnul Kita a fost angajat în trei rânduri cu normă întreagă la Format, în baza unor contracte de muncă încheiate pe durată determinată.
- 16 Primul contract a fost încheiat pentru perioada cuprinsă între 17 iulie 2006 și 31 ianuarie 2007 și a fost prelungit printr-un act adițional până la 22 decembrie 2007. Contractul a încetat însă la 30 noiembrie 2006. În contract se indica drept loc de prestare a muncii: „instalații și construcții din Polonia și de pe teritoriul Uniunii Europene (Irlanda, Franța, Marea Britanie, Germania, Finlanda), conform indicațiilor angajatorului”. În cadrul acestui contract, domnul Kita a lucrat exclusiv în Franța. În aplicarea articolului 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, ZUS i-a eliberat domnului Kita un certificat E 101 privind legislația aplicabilă pentru perioada 17 iulie 2006-22 decembrie 2007. Ca urmare a încetării contractului la 30 noiembrie 2006, acest certificat a fost rectificat astfel încât să vizeze numai perioada 17 iulie-30 noiembrie 2006.
- 17 Al doilea contract de muncă a fost încheiat pentru perioada cuprinsă între 4 ianuarie 2007 și 21 decembrie 2008. Locul de prestare a muncii a fost definit în termeni identici cu cei din primul contract. În cadrul celui de al doilea contract, domnul Kita și-a desfășurat activitatea în Franța. În aplicarea aceluiași dispoziții precum cele din primul contract, ZUS i-a eliberat un certificat E 101 pentru perioada 4 ianuarie 2007-21 decembrie 2008. De la 22 august 2007 până la 31 decembrie 2007, domnul Kita s-a aflat în incapacitate de muncă pentru motive de boală, iar contractul a încetat la 5 aprilie 2008. În consecință, ZUS a rectificat certificatul E 101 astfel încât să vizeze numai perioada 4 ianuarie 2007-22 august 2007.

- 18 Prin decizia din 23 iulie 2008 adresată societății Format și domnului Kita (denumită în continuare „decizia în litigiu”), în temeiul legislației poloneze, al articolului 14 alineatul (1) litera (a) și al articolului 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, ZUS a refuzat să elibereze un atestat privind legislația aplicabilă sub forma unui certificat E 101 prin care să confirme că, în perioadele cuprinse între 1 ianuarie 2008 și 21 decembrie 2008 și, respectiv, între 1 ianuarie 2009 și 31 decembrie 2009, domnul Kita intra sub incidența regimului polonez de asigurări sociale. Potrivit acestei decizii, domnul Kita nu era o „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre ale Uniunii Europene”, în sensul articolului 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, ci un salariat detașat în funcție de situația angajatorului.
- 19 La 24 iulie 2008, în urma adoptării deciziei în litigiu, a fost încheiat un al treilea contract, pentru perioada cuprinsă între 30 iulie 2008 și 31 decembrie 2012, purtând aceeași mențiune în privința locului de prestare a muncii ca aceea din cele două contracte anterioare. Or, printr-un act adițional la contract încheiat la 24 iulie 2008, s-a stabilit că locul prestării muncii era centrala nucleară din Olkiluoto, Finlanda. După prestarea muncii în Finlanda, domnul Kita a beneficiat de concediu fără plată de la 1 noiembrie 2008 până la 30 septembrie 2009. Contractul de muncă a încetat prin acordul părților la 16 martie 2009.
- 20 Prin hotărârea din 12 februarie 2009, Sąd Okręgowy – Sąd Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (Tribunalul regional – Tribunalul pentru securitate socială din Varșovia) a respins acțiunea introdusă de Format împotriva deciziei în litigiu, considerând că nu erau îndeplinite condițiile pentru a se reține că lucrătorul fusese detașat în sensul articolului 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, întrucât Format nu își desfășura activitatea în principal în statul în care avea sediul social. Totodată, această instanță a statuat că domnul Kita nu desfășura în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre, ci a prestat, pentru o perioadă de mai multe luni sau de peste 10 luni, o activitate permanentă pe teritoriul unui singur stat membru (în Franța, iar apoi în Finlanda), și că, în consecință, în cazul său era aplicabilă regula generală a coordonării, mai precis aceea că legislația aplicabilă se stabilește în conformitate cu principiul locului unde este prestată munca.
- 21 Format și domnul Kita au formulat apel împotriva hotărârii din 12 februarie 2009 la instanța de trimitere.
- 22 Format a susținut că sistemul conform căruia își desfășoară activitatea lucrătorii săi este cel prevăzut la articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din Regulamentul nr. 1408/71, care nu impune desfășurarea simultană a unei activități salariate pe teritoriul a două sau mai multe state membre și care nu face nicio trimitere la vreo perioadă de referință sau la frecvența cu care lucrătorul își schimbă locul de muncă ori traversează frontiera.
- 23 Domnul Kita împărtășește opina exprimată de Format și susține în apelul formulat că situația sa corespunde dispozițiilor articolului 14 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din Regulamentul nr. 1408/71, întrucât, în cadrul raportului său de muncă cu Format, a „desfășurat deja în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a mai mult de două state membre” prin intermediul unor contracte care au fost încheiate pentru activități care urmau să se desfășoare pe teritoriul a șase state membre, chiar dacă, până în prezent, ele au fost executate numai în două din aceste state (în Franța și în Finlanda). În plus, în cazul în care domnul Kita ar fi mutat pe un șantier din Polonia, ar fi aplicabil și articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din regulamentul respectiv.
- 24 Instanța de trimitere consideră că termenii „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre”, prevăzuți la articolul 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, nu sunt foarte clari.

25 În aceste condiții, Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curtii următoarele întrebări preliminare:

„1) Faptul că din domeniul de aplicare al articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul [nr. 1408/71] face parte o «persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre» – în privința căreia la [litera] (b) a acestei dispoziții se precizează că este vorba despre o persoană care nu intră sub incidența literei (a) – înseamnă că un lucrător salariat angajat potrivit unui contract de muncă de un singur angajator:

a) este asimilat unei astfel de persoane în cazul în care, prin natura postului, desfășoară o activitate în mai multe state membre în același timp (simultan), inclusiv pentru perioade relativ scurte, și, prin urmare, traversează frecvent frontierele statelor,

și, de asemenea,

b) este asimilat unei astfel de persoane și în cazul în care, în cadrul unui singur contract de muncă, acesta este obligat să își desfășoare activitatea în mod permanent (în mod obișnuit) în mai multe state membre, inclusiv în statul pe teritoriul căruia are reședința, sau în mai multe state membre, altele decât acela în care are reședința,

indiferent de lungimea perioadelor consecutive de executare a obligațiilor în fiecare dintre statele membre și a întreruperilor care apar între acestea sau există o limită de timp?

2) În cazul în care Curtea răspunde afirmativ la ipoteza prezentată mai sus [la punctul] (b), este posibilă aplicarea articolului 14 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din Regulamentul nr. 1408/71 în situația în care obligația izvorâtă dintr-un contract de muncă încheiat între salariat și un singur angajator de a desfășura activitatea în mod permanent în mai multe state membre cuprinde executarea obligațiilor în statul membru în care lucrătorul are reședința, chiar dacă o astfel de situație – prestarea muncii în acest stat – pare să fie exclusă la momentul semnării contractului de muncă, iar în cazul unui răspuns negativ, se poate aplica articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71?”

## **Cu privire la întrebările preliminare**

### *Cu privire la admisibilitate*

26 Potrivit guvernului belgian, în acțiunea principală este vorba despre un lucrător salariat care, în cadrul unor contracte succesive, efectuează prestații într-un singur stat membru, mai precis în Franța, apoi în Finlanda. Reținerea tezei care stă la originea întrebărilor preliminare ar face ca un lucrător detașat în sensul Regulamentului nr. 1408/71 să nu se mai distingă de un lucrător care își desfășoară în mod obișnuit activitatea pe teritoriul a două sau mai multe state membre în sensul aceluiași regulament. A se considera *a posteriori* că un lucrător care a fost detașat de mai multe ori de către angajatorul său a desfășurat în realitate activități „alternând” între mai multe state ar risca să conducă la o insecuritate juridică atât pentru lucrătorii și angajatorii respectivi, cât și pentru instituțiile competente, chemate să se pronunțe în aceste situații. Guvernul belgian solicită ca întrebările adresate să fie declarate inadmisibile.

27 Aceste considerații ale guvernului belgian nu privesc în realitate admisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare, ci fondul acesteia. Prin urmare, nu trebuie să se considere că cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare este inadmisibilă.

*Cu privire la fond*

- 28 Prin intermediul celor două întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71 trebuie interpretat în sensul că, în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, o persoană care, în cadrul unor contracte de muncă succesive în care se precizează că locul de muncă este pe teritoriul mai multor state membre, nu lucrează în realitate, pe durata fiecărui contract, decât pe teritoriul unuia singur dintre aceste state în același timp se poate încadra în noțiunea „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre” în sensul acestei dispoziții și dacă, în cazul unui răspuns afirmativ, situația unei astfel de persoane intră sub incidența alineatului (2) litera (b) punctul (i) sau punctul (ii) al acestui articol.
- 29 În această privință, trebuie amintit că dispozițiile titlului II din Regulamentul nr. 1408/71, din care face parte articolul 14 alineatul (2), constituie, potrivit unei jurisprudențe constante, un sistem complet și uniform de norme privind conflictul de legi, al cărui scop este să supună lucrătorii care se deplasează în interiorul Uniunii regimului de securitate socială al unui singur stat membru, astfel încât să se evite suprapunerea legislațiilor naționale aplicabile și complicațiile care ar putea rezulta din această situație (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 23 septembrie 1982, Kuijpers, 276/81, Rec., p. 3027, punctul 10, Hotărârea din 10 februarie 2000, FTS, C-202/97, Rec., p. I-883, punctul 20 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 9 noiembrie 2000, Plum, C-404/98, Rec., p. I-9379, punctul 18).
- 30 În acest scop, articolul 13 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 consacră principiul potrivit căruia lucrătorul salariat este supus, în materie de securitate socială, legislației statului membru în care lucrează (a se vedea Hotărârea din 17 mai 1984, Brusse, 101/83, Rec., p. 2223, punctul 15).
- 31 Acest principiu a fost însă formulat „[s]ub rezerva articolelor 14-17” din Regulamentul nr. 1408/71. Astfel, în anumite situații specifice, aplicarea pură și simplă a regulii generale prevăzute la articolul 13 alineatul (2) litera (a) din acest regulament ar risca să nu elimine, ci, dimpotrivă, să creeze, atât pentru lucrător, cât și pentru angajator și pentru organismele de securitate socială, complicații administrative care ar putea avea ca efect împiedicarea exercitării liberei circulații a persoanelor vizate de regulamentul respectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea Brusse, citată anterior, punctul 16). Reguli specifice unor astfel de situații sunt prevăzute, printre altele, la articolul 14 din Regulamentul nr. 1408/71.
- 32 Rezultă din dosar că instanța de trimitere pornește de la premisa că articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, privind detașarea temporară a lucrătorilor, nu este aplicabil în situația domnului Kita pentru motivul că Format, societatea care l-a angajat, nu desfășoară în mod obișnuit activități semnificative în Polonia, statul membru în care este stabilită, astfel cum ar impune o aplicare corectă a acestei din urmă dispoziții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 decembrie 1970, Manpower, 35/70, Rec., p. 1251, punctul 16, Hotărârea FTS, citată anterior, punctele 23 și 45, precum și Hotărârea Plum, citată anterior, punctul 22). Această premisă nu a fost contestată în fața Curții.
- 33 Pe de altă parte, astfel cum arată instanța de trimitere, în esență, și după cum decurge din articolul 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, o persoană care își desfășoară în mod obișnuit activitatea salariată mai mult sau mai puțin simultan sau concurent pe teritoriul a mai mult de un stat membru poate fi încadrată în sfera noțiunii „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre” în sensul articolului 14 alineatul (2) (a se vedea prin analogie Hotărârea din 16 februarie 1995, Calle Grenzshop Andresen, C-425/93, Rec., p. I-269, punctul 15).
- 34 Or, nu se contestă faptul că o astfel de situație nu corespunde în realitate cu cea din acțiunea principală, în pofida clauzelor contractelor menționate la punctele 16, 17 și 19 din prezenta hotărâre.

- 35 În aceste condiții, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă noțiunea „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre”, în sensul articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71, privește, alături de lucrătorii care desfășoară activități salariate în același timp pe teritoriul a mai mult de un stat membru, și pe lucrătorii care, cel puțin potrivit clauzelor contractului lor de angajare, sunt obligați să desfășoare munca în mai multe state membre, fără a fi necesar ca munca să fie desfășurată în mai multe state membre în același timp sau aproape simultan.
- 36 În acest context, instanța de trimitere arată că, în ceea ce privește eventualele perioade consecutive de activitate desfășurată pe teritoriul a mai mult de un stat membru, articolul 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71 nu stabilește limite temporale.
- 37 Cu privire la acest aspect, Comisia Europeană consideră că este posibil, în lumina articolului 14 alineatul (1) litera (a) din acest regulament, să se recunoască o perioadă de 12 luni ca fiind limita superioară. În schimb, ZUS, precum și guvernul german susțin, în esență, că perioadele consecutive de activitate nu se pot încadra la articolul 14 alineatul (2) din regulamentul amintit decât dacă niciuna dintre ele nu depășește o lună. La rândul său, guvernul polonez consideră că, în lipsa stabilirii unor criterii care să permită să se distingă cazurile guvernate de articolul 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71 de cele în care trebuie să se aplice articolul 13 alineatul (2) litera (a) din acest regulament, o interpretare largă a noțiunii „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre” este imposibilă din punctul de vedere al aplicării practice a regulamentului amintit. Potrivit Format, în orice caz, atunci când este dificil să se stabilească locul de desfășurare a activității salariate în discuție, trebuie să se acorde prioritate criteriului locului de reședință al lucrătorului salariat, și aceasta, în special, pentru a evita diferitele neplăceri de natură administrativă care ar rezulta din schimbările frecvente ale regimului de asigurări sociale.
- 38 Pentru a furniza instanței de trimitere un răspuns util, nu este însă necesar ca Curtea să se pronunțe în această privință.
- 39 Astfel, în orice caz, după cum a subliniat Comisia, pentru a intra sub incidența articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71, o persoană trebuie să desfășoare „în mod obișnuit” o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre.
- 40 În consecință, dacă desfășurarea unei activități salariate pe teritoriul unui singur stat membru constituie regimul normal al persoanei respective, aceasta nu intră în domeniul de aplicare al articolului 14 alineatul (2) amintit.
- 41 În aceste condiții, pentru a furniza instanței de trimitere un răspuns util, este necesar să se țină seama de existența, în acțiunea principală, a unei divergențe între, pe de o parte, contractele de muncă în discuție în acțiunea principală și locurile de prestare a muncii prevăzute în acestea – pe baza cărora Format a solicitat eliberarea unui certificat E 101 – și, pe de altă parte, felul în care au fost efectiv executate în practică obligațiile în cadrul respectivelor contracte.
- 42 În această privință, trebuie amintit că instituția care eliberează un certificat E 101 este obligată să efectueze o evaluare corectă a faptelor relevante pentru aplicarea normelor privind stabilirea legislației aplicabile în materie de securitate socială și, în consecință, să asigure corectitudinea informațiilor cuprinse în acest certificat (a se vedea în acest sens Hotărârea FTS, citată anterior, punctul 51, și Hotărârea din 30 martie 2000, Banks și alții, C-178/97, Rec., p. I-2005, punctul 38).



- 43 Având în vedere faptul că certificatul E 101 se eliberează, ca regulă generală, înainte sau la începutul perioadei la care se referă, evaluarea faptelor menționate mai sus se efectuează cel mai adesea, la acel moment, pe baza situației anticipate a ocupării lucrătorului salariat în cauză. Acesta este motivul pentru care, în practică, descrierea naturii muncii, astfel cum rezultă din actele contractuale, prezintă o importanță deosebită în scopul acestei evaluări.
- 44 Din această perspectivă, trebuie să se aibă în vedere în special natura muncii salariatului, astfel cum este definită în actele contractuale, pentru a aprecia dacă activitățile previzibile fac parte din activitățile salariate repartizate, nu numai punctual, pe teritoriul mai multor state membre, în măsura în care totuși clauzele acestor acte concordă cu activitățile previzibile avute în vedere la momentul cererii de eliberare a unui certificat E 101 sau, eventual, cu activitățile reale desfășurate anterior sau ulterior unei astfel de cereri.
- 45 În cadrul evaluării faptelor pentru stabilirea legislației în materie de securitate socială aplicabile în scopul eliberării unui certificat E 101, instituția vizată poate lua în considerare, după caz, pe lângă modul de redactare a actelor contractuale, elemente precum felul în care au fost anterior executate în practică contractele de muncă încheiate între angajatorul și lucrătorul respectiv, împrejurările care însoțesc încheierea acestor contracte și, mai general, caracteristicile și modalitățile activităților desfășurate de întreprinderea respectivă, în măsura în care elementele menționate pot clarifica natura reală a muncii respective.
- 46 Dacă din alți factori relevanți decât actele contractuale rezultă că situația unui lucrător salariat diferă în realitate de cea descrisă în astfel de acte, obligația, menționată la punctul 42 din prezenta hotărâre, de a aplica în mod corect Regulamentul nr. 1408/71 înseamnă că, indiferent de modul de redactare a actelor contractuale, instituția vizată are obligația de a-și întemeia constatările pe situația reală a lucrătorului salariat și, dacă este cazul, de a refuza să elibereze certificatul E 101.
- 47 În plus, reiese din jurisprudență că instituția care a eliberat deja certificatul E 101 trebuie să reexamineze temeinicia acestei acțiuni și eventual să retragă certificatul atunci când instituția competentă a unui stat membru în care lucrătorul salariat efectuează munca exprimă îndoieli cu privire la corectitudinea faptelor care stau la baza acestui certificat și/sau la respectarea cerințelor din titlul II din Regulamentul nr. 1408/71 [a se vedea prin analogie, în contextul articolului 14 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1408/71, Hotărârile FTS, punctul 56, și Banks și alții, punctul 43, citate anterior].
- 48 În contractele din acțiunea principală, menționate la punctele 16 și 17 din prezenta hotărâre, locul de muncă era descris ca fiind „instalații și construcții din Polonia și de pe teritoriul Uniunii Europene (Irlanda, Franța, Marea Britanie, Germania, Finlanda), conform indicațiilor angajatorului”. Astfel cum rezultă din informațiile necontestate pe care instanța de trimitere, Format și ZUS le-au furnizat Curții, în cadrul contractelor menționate, domnul Kita își desfășura însă activitatea în permanență timp de mai multe luni sau de mai mult de 10 luni pe teritoriul unui singur stat membru, mai precis în Franța. Pe de altă parte, în cadrul contractului de muncă următor, încheiat tot între Format și domnul Kita și tot pe durată determinată, acesta a lucrat numai pe teritoriul finlandez. Reiese din dosar că, în cadrul fiecăruia dintre cele trei contracte, atunci când termina lucrarea, domnul Kita obținea un concediu fără plată și că, ulterior, contractul respectiv înceta înainte de termen prin acordul părților.
- 49 În astfel de împrejurări, ținând seama de considerațiile expuse la punctele 39 și 40 din prezenta hotărâre, nu se poate aprecia în mod valabil că un lucrător salariat aflat într-o situație precum cea a domnului Kita se poate încadra în noțiunea „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre” în sensul articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71.

- 50 În schimb, în împrejurări de această natură, își poate găsi aplicarea principiul enunțat la articolul 13 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, precum și, dacă este cazul, în perioadele de întrerupere dintre contractele de muncă, principiul care decurge din aceeași dispoziție litera (f).
- 51 Este de competența instanței de trimitere să deducă, în cadrul acțiunii principale, consecințele corespunzătoare de la punctele 49 și 50 din prezenta hotărâre.
- 52 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71 trebuie interpretat în sensul că, în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, o persoană care, în cadrul unor contracte de muncă succesive în care locul de muncă este indicat ca fiind pe teritoriul mai multor state membre, nu lucrează în realitate, pe durata fiecărui contract, decât pe rând pe teritoriul unuia singur dintre aceste state nu se poate încadra în noțiunea „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre” în sensul acestei dispoziții.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

- 53 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

**Articolul 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1992/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 decembrie 2006, trebuie interpretat în sensul că, în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, o persoană care, în cadrul unor contracte de muncă succesive în care locul de muncă este indicat ca fiind pe teritoriul mai multor state membre, nu lucrează în realitate, pe durata fiecărui contract, decât pe rând pe teritoriul unuia singur dintre aceste state nu se poate încadra în noțiunea „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre” în sensul acestei dispoziții.**

Semnături