



## Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL  
YVES BOT  
prezentate la 7 martie 2018<sup>1</sup>

**Cauza C-1/17**

**Petronas Lubricants Italy SpA  
împotriva  
Livio Guida**

[cerere de decizie preliminară formulată de Corte d'appello di Torino (Curtea de Apel Torino, Italia)]

„Trimitere preliminară – Competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială – Competența în materia contractelor individuale de muncă – Angajator care a fost acționat în justiție în fața instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia are domiciliul – Cerere reconvențională formulată de angajator – Stabilirea instanței competente”

1. Prezenta cerere de decizie preliminară privește interpretarea articolului 20 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 44/2001 al Consiliului din 22 decembrie 2000 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială<sup>2</sup>.
2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Livio Guida, cu domiciliul în Polonia, pe de o parte, și fostul său angajator, societatea de drept italian Petronas Lubricants Italy SpA (denumită în continuare „PL Italy”), cu sediul în Italia, pe de altă parte, în legătură cu concedierea care i-a fost notificată de societatea menționată.
3. Aceasta va oferi Curții ocazia de a defini pentru prima dată noțiunea „cerere reconvențională” care figurează în una dintre dispozițiile speciale din capitolul II secțiunea 5 din Regulamentul nr. 44/2001, care definește normele de competență în materia contractelor individuale de muncă, în lumina jurisprudenței sale foarte recente cu privire la aceeași noțiune, definită la articolul 6 punctul 3 din acest regulament, care face parte din secțiunea 2 din același capitol, consacrat competențelor speciale.
4. La finalul analizei noastre, care se limitează la a doua întrebare preliminară, în conformitate cu cererea Curții, vom propune interpretarea dispozițiilor articolului 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001 în sensul că acest articol conferă angajatorului dreptul de a introduce o cerere reconvențională la instanța sesizată în mod legal de lucrător și că această instanță se poate pronunța cu privire la o astfel de cerere, cu condiția să fi fost formulată pentru a soluționa toate pretențiile lor reciproce care au o origine comună.

<sup>1</sup> Limba originală: franceza.

<sup>2</sup> JO 2001, L 12, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 3, p. 74.

## I. Cadrul juridic

5. Considerentele (11), (13) și (15) ale Regulamentului nr. 44/2001 au următorul cuprins:

„(11) Normele de competență trebuie să prezinte un mare grad de previzibilitate și să se întemeieze pe principiul conform căruia competența este determinată, în general, de domiciliul pârâtului și, astfel, trebuie să fie întotdeauna disponibilă, cu excepția câtorva situații bine definite în care materia litigiului sau autonomia părților justifică un alt factor de legătură. În cazul persoanelor juridice, domiciliul trebuie să fie definit în mod independent, în vederea ameliorării transparenței normelor comune și a evitării conflictelor de competență.

[...]

(13) În cazul contractelor de asigurare, contractelor încheiate cu consumatorii și al contractelor de muncă, partea defavorizată trebuie să fie protejată prin norme de competență mai favorabile intereselor sale decât normele generale prevăzute în prezentul regulament.

[...]

(15) În interesul administrării armonioase a justiției, este necesar să se reducă la minimum posibilitatea apariției procedurilor concurente și să se evite pronunțarea în două state membre a unor hotărâri ireconciliabile. Trebuie să fie prevăzut un mecanism clar și eficace de rezolvare a cazurilor de litispendență și de conexitate, precum și de înlăturare a problemelor care decurg în urma divergențelor interne referitoare la determinarea datei la care se consideră că o cauză este pendinte. În sensul prezentului regulament, este necesar ca data în cauză să fie definită în mod independent.”

6. În temeiul articolului 6 punctul 3 din regulamentul menționat, care figurează în capitolul II secțiunea 2 din acesta, intitulată „Competențe speciale”, o persoană care are domiciliul pe teritoriul unui stat membru poate fi acționată în justiție într-un alt stat membru „în cazul unei cereri reconvenționale rezultate în urma aceluiași contract sau fapt pe care s-a bazat cererea principală, în fața instanței sesizate prin cererea principală”.

7. Capitolul II secțiunea 5 din regulamentul menționat, care cuprinde articolele 18-21 din acesta, prevede normele de competență în litigiile care au ca obiect contracte individuale de muncă.

8. Articolul 18 alineatul (1) din Regulamentul nr. 44/2001 prevede:

„În materia contractelor individuale de muncă, competența se determină în conformitate cu dispozițiile din prezenta secțiune, fără a se aduce atingere articolului 4 și articolului 5 punctul 5.”

9. Articolul 19 din acest regulament prevede:

„Un angajator domiciliat pe teritoriul unui stat membru poate fi acționat în justiție:

1. înaintea instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia este domiciliat sau

2. în alt stat membru:

(a) înaintea instanțelor din locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau înaintea instanțelor din ultimul loc în care acesta și-a desfășurat activitatea sau

- (b) dacă angajatul nu-și desfășoară sau nu și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea pe teritoriul aceleiași țări, înaintea instanțelor din locul unde este sau a fost situată întreprinderea care l-a angajat pe acesta.”

10. Potrivit articolului 20 din regulamentul menționat:

„(1) Acțiunea angajatorului nu poate fi introdusă decât înaintea instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia angajatul își are domiciliul.

(2) Dispozițiile prezentei secțiuni nu aduc atingere dreptului de a introduce o cerere reconvențională la instanța sesizată cu cererea inițială, în conformitate cu prezenta secțiune.”

11. Articolul 21 din Regulamentul nr. 44/2001 are următorul cuprins:

„De la dispozițiile prezentei secțiuni nu se poate deroga decât prin convenții atributive de competență:

1. ulterioare nașterii litigiului sau
2. care permit angajatului să sesizeze alte instanțe decât cele indicate în cadrul prezentei secțiuni.”

## **II. Situația de fapt din litigiul principal și întrebările preliminare**

12. Domnul Guida a fost angajat în anul 1982 de societatea PL Italy, în baza unui contract guvernat de legislația italiană, și a fost detașat în anul 1996 la întreprinderea asociată poloneză Petronas Lubricants Poland sp.zo.o. (denumită în continuare „PL Poland”), exercitând de atunci atribuțiile de director general, cu statut de membru de conducere începând cu anul 1998. Acesta a încheiat cu PL Poland, în anul 2001, un contract de muncă „paralel” pe durată determinată, supus dreptului polonez, care a fost reînnoit în mod regulat, expirarea ultimului contract fiind stabilită la 30 aprilie 2016. Prin două scrisori din 17 și din 29 aprilie 2014, i s-au notificat mai multe abateri disciplinare. Domnul Guida a fost concediat ulterior de PL Italy pentru o „pretinsă justă cauză”, prin scrisoarea din 28 mai 2014. Printr-o altă scrisoare de la aceeași dată, acesta a fost informat cu privire la încetarea raportului său de muncă cu PL Poland.

13. Domnul Guida a acționat apoi în justiție PL Italy la Tribunale di Torino (Tribunalul Torino, Italia), invocând caracterul tardiv și general al abaterilor disciplinare și contestând exactitatea faptelor care îi erau imputate. Acesta a solicitat instanței respective, pe de o parte, declararea drept nejustificată și, în orice caz, ilicită a concedierii sale notificate de PL Italy și, pe de altă parte, obligarea acestei societăți la plata despăgubirilor prevăzute de dreptul italian în cazul concedierii abuzive. În plus, domnul Guida a solicitat obligarea PL Italy la repararea prejudiciului nepatrimonial pe care îl suferise din cauza caracterului injurios al concedierii sale.

14. La 5 decembrie 2014, PL Italy s-a constituit parte în fața acestei instanțe și a solicitat respingerea cererilor reclamantului. Precizând că PL Poland îi cesionase creanțele sale față de domnul Guida, prin înscrisul din 3 decembrie 2014, această societate a solicitat, printr-o cerere reconvențională, obligarea domnului Guida la restituirea sumei de 143 816,29 euro, pe care a primit-o în mod necuvenit, corespunzătoare rambursării cheltuielilor de deplasare, indemnizațiilor compensatorii de concediu și încasării în exces ca urmare a aplicării unei rate de schimb zlot/euro eronate.

15. Domnul Guida a susținut că, în temeiul articolului 6 punctul 3 și al articolului 20 din Regulamentul nr. 44/2001, instanța italiană nu era competentă să soluționeze cererea reconvențională a PL Italy.

16. Prin hotărârea publicată la 14 septembrie 2015, Tribunale di Torino (Tribunalul Torino) a obligat PL Italy la plata către domnul Guida a sumei de 100 000 de euro cu titlu de despăgubire pentru prejudiciul nepatrimonial pentru caracterul injurios al concedierii și s-a declarat necompetent să se pronunțe cu privire la cererea reconvențională formulată de PL Italy, în favoarea instanțelor poloneze.

17. După ce a apreciat că domnul Guida justificase stabilirea domiciliului său în Polonia, Tribunale di Torino (Tribunalul Torino) a considerat totuși că, deși articolul 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001 prevede o derogare de la obligația angajatorilor de a introduce cereri împotriva angajaților lor în țara în care aceștia au domiciliul, derogarea menționată nu este aplicabilă în cazul în care creanțele pe care angajatorul intenționează să le recupereze nu erau inițial ale sale, ci i-au fost cesionate prin contract.

18. PL Italy a declarat apel împotriva acestei hotărâri la Corte d'appello di Torino (Curtea de Apel Torino, Italia), instanța de trimitere, solicitând anularea obligării la repararea prejudiciului nepatrimonial și reiterându-și cererea reconvențională.

19. Această instanță consideră că este important să se stabilească dacă articolul 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001 permite unui angajator să introducă în fața instanțelor din statul membru în care are domiciliul o cerere reconvențională îndreptată împotriva salariatului care l-a acționat în mod legal în justiție în fața acelorași instanțe, în conformitate cu articolul 19 din regulamentul menționat.

20. În cazul unui răspuns afirmativ, instanța de trimitere ridică problema consecințelor care trebuie deduse din constatarea potrivit căreia cererea reconvențională formulată de angajator are ca obiect o creanță care era inițial deținută de o altă persoană, care era în același timp angajatorul aceluiași lucrător în temeiul unui contract de muncă „paralel”, iar cererea reconvențională se întemeiază pe un contract de cesiune de creanță încheiat între angajator și titularul inițial al creanței, la o dată ulterioară introducerii cererii formulate de lucrător.

21. În aceste condiții, Corte d'appello di Torino (Curtea de Apel Torino) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Articolul 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001 presupune posibilitatea angajatorului domiciliat pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, care a fost acționat în justiție de un fost angajat în fața instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia este domiciliat (în temeiul articolului 19 din acest regulament), de a introduce o cerere reconvențională împotriva lucrătorului în fața aceleiași instanțe care a fost sesizată cu cererea principală?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, articolul 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001 determină competența instanței sesizate cu cererea principală și în cazul în care cererea reconvențională formulată de angajator nu are ca obiect o creanță aparținând inițial angajatorului, ci o creanță aparținând inițial unei alte entități (care este, în același timp, angajator al aceluiași lucrător în temeiul unui contract de muncă încheiat în paralel), iar cererea reconvențională se întemeiază pe un contract de cesiune de creanță încheiat, între angajator și entitatea titulară inițial a creanței, la o dată ulterioară introducerii cererii principale de către lucrător?”

### III. Analiza noastră

22. Înainte de a prezenta analiza noastră cu privire la noțiunea „cerere reconvențională” în sensul articolului 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001<sup>3</sup>, considerăm că este esențial să se precizeze anumite elemente care stau la baza reflecției noastre. În primul rând, se poate observa că condițiile de aplicare a acestei dispoziții nu sunt discutate. Prin urmare, este cert că litigiul privește un „contract individual de muncă”, în sensul articolului 18 alineatul (1) din acest regulament<sup>4</sup>, încheiat între domnul Guida și PL Italy începând cu anul 1982, acest salariat încheind și alte contracte de muncă, începând cu anul 2001, cu PL Poland, „întreprindere asociată” PL Italy, după ce a fost detașat la această societate poloneză începând cu anul 1996. De asemenea, este cert că PL Italy, angajatorul pârât, acționat în justiție în fața instanței din statul membru pe teritoriul căruia are domiciliul, competență ca urmare a alegerii lucrătorului, făcută în conformitate cu articolul 19 din regulamentul menționat, a formulat o cerere având ca obiect o condamnare distinctă a reclamantului, iar nu un mijloc de apărare<sup>5</sup>.

23. În al doilea rând, nu avem îndoieli că atât angajatorul, cât și salariatul au posibilitatea de a introduce o cerere reconvențională, ceea ce justifică un răspuns afirmativ la prima întrebare preliminară. Ar fi, astfel, contrar unei interpretări literale a dispozițiilor articolului 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001<sup>6</sup> să se deducă, în lipsa unei restricții legislative, că posibilitatea de a introduce o cerere reconvențională este rezervată salariatului<sup>7</sup>. Considerăm că această egalitate procedurală a salariatului și a angajatorului a fost invocată deja în mod indirect de către Curte<sup>8</sup>. Aceasta răspunde obiectivului general al bunei administrări a justiției, care implică respectarea principiului economiei procedurale<sup>9</sup>.

24. Se admite astfel că, prin efectul unei cereri reconvenționale, angajatorul poate solicita examinarea unei pretenții, îndreptată împotriva lucrătorului, de către o instanță care nu este cea a statului membru pe teritoriul căruia acesta din urmă are domiciliul, dar pe care a ales-o considerând că era cea mai apropiată de interesele sale<sup>10</sup>.

3 Aplicabil în cauza principală, întrucât acțiunea salariatului a fost introdusă înainte de 10 ianuarie 2015. Astfel cum s-a amintit în Hotărârea din 21 decembrie 2016, *Concurrence* (C-618/15, EU:C:2016:976, punctul 9), Regulamentul nr. 44/2001 a fost abrogat prin articolul 80 din Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2012 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (JO 2012, L 351, p. 1). Și, în temeiul articolului 66 alineatul (1) din regulamentul menționat, acesta se aplică numai acțiunilor judiciare intentate la 10 ianuarie 2015 sau după această dată.

4 Hotărârea din 10 septembrie 2015, *Holterman Ferho Exploitation și alții* (C-47/14, EU:C:2015:574, punctul 34).

5 Hotărârea din 13 iulie 1995, *Danværn Production* (C-341/93, EU:C:1995:239, punctele 15 și 18).

6 Trebuie subliniat că aceleași dispoziții figurează în alte secțiuni care conțin norme de competență care protejează o parte mai defavorizată [articolul 12 alineatul (2), în materie de asigurări, articolul 16 alineatul (3), în materie de contracte încheiate de consumatori]. Redactarea acestor articole, rezultată din cea a articolelor 11 și 14 din Convenția din 27 septembrie 1968 privind competența judiciară și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (JO 1972, L 299, p. 32, Ediție specială, 19/vol. 10, p. 3), astfel cum a fost modificată prin convențiile succesive privind aderarea noilor state membre la această convenție (denumită în continuare „Convenția de la Bruxelles”), a fost, de asemenea, reluată fără modificări la articolele 14 și 18 din Regulamentul nr. 1215/2012.

7 Doctrina este unanimă cu privire la acest aspect, indiferent de regulamentul aplicabil, a se vedea în special Gaudemet-Tallon, H., *Compétence et exécution des jugements en Europe, Matières civile et commerciale, Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*, ediția a 5-a, Librairie générale de droit et de jurisprudence, colecția Droit des affaires, Paris, 2015, p. 394, punctul 302, alineatul 2; Blanco-Morales Limones, P., Garau Sobrino, F. F., Lorenzo Guillén M. L., Montero Muriel, F. J., *Comentario al Reglamento (UE) n° 1215/2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, Reglamento Bruselas I refundido*, Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2016, p. 495, punctul 2, alineatul 7; Magnus, U., Mankowski, P., *European Commentaries on Private International Law, Brussels Ibis Regulation*, volumul 1, Sellier European Law Publishers, Otto Schmidt, Köln, 2015, p. 554, punctul 5; Czernich, D., Kodek, G., Mayr, P., *Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht Brüssel Ia-Verordnung (EuGVVO 2012) und Übereinkommen von Lugano 2007* Herausgeber, LexisNexis, Viena, 2015, p. 296, alineatul 3.

8 Hotărârea din 22 mai 2008, *Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline* (C-462/06, EU:C:2008:299, punctul 29).

9 Hotărârea din 10 aprilie 2003, *Pugliese* (C-437/00, EU:C:2003:219, punctele 17 și 22), Hotărârea din 22 mai 2008, *Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline* (C-462/06, EU:C:2008:299, punctul 27), și Hotărârea din 12 octombrie 2016, *Kostanjevec* (C-185/15, EU:C:2016:763, punctul 37).

10 Expresie utilizată în Hotărârea din 14 septembrie 2017, *Nogueira și alții* (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 50 și jurisprudența citată).

25. Odată făcute aceste precizări, trebuie să se explice modul în care poate fi definită noțiunea „cerere reconvențională” în sensul articolului 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001, astfel cum solicită în esență instanța de trimitere, prin intermediul celei de a doua întrebări.

26. Mai întâi, trebuie să se constate că legiuitorul Uniunii a ales o formulare diferită de cea de la articolul 6 punctul 3 din regulamentul menționat, care figurează în capitolul II secțiunea 2, care prevede norme de competență derivate, concurente cu privire la competența de principiu a instanței din statul membru pe teritoriul căruia are domiciliul pârâtul. Astfel, se adaugă în această dispoziție că trebuie să fie vorba despre o cerere „în urma aceluiași contract sau fapt pe care s-a bazat cererea principală”<sup>11</sup>. Acești termeni, neschimbați de la intrarea în vigoare a Convenției de la Bruxelles, nu figurează nici în secțiunile consacrate normelor de competență care protejează asigurații sau consumatorii. Această precizare nu a fost adăugată nici cu ocazia inserării în capitolul II din Regulamentul nr. 44/2001 a unei secțiuni 5, consacrată competenței în materia contractelor individuale de muncă<sup>12</sup>, nici cu ocazia redactării Regulamentului nr. 1215/2012, aplicabil începând cu 10 ianuarie 2015.

27. Lucrările pregătitoare ne arată că „[c]ompetențele prevăzute în această secțiune înlocuiesc competențele prevăzute în secțiunile 1 și 2”<sup>13</sup> și că „[d]ispozițiile privind competența jurisdicțională în materia contractelor de muncă sunt puțin modificate în esență, ci sunt mai degrabă regrupate într-o secțiune specifică, la fel cum se prevede pentru contractele de asigurare și pentru cele încheiate cu consumatorii”<sup>14</sup>. Se deduce din aceasta că legiuitorul nu a ales dispoziții specifice pentru contenciosul muncii în pofida obiectivului urmărit de protecție a părții celei mai defavorizate, care ar fi putut justifica să se prevadă condiții specifice cu privire la cererea angajatorului, astfel cum sugerează domnul Guida în observațiile sale scrise.

28. În continuare, este necesar să se amintească principiile stabilite de Curte în cazul cererii de interpretare a unuia dintre cele patru articole (18-21) care sunt incluse în acest capitol II secțiunea 5 din Regulamentul nr. 44/2001, consacrat „[c]ompetenței în materia contractelor individuale de muncă”:

- această secțiune prevede o serie de norme care, astfel cum reiese din considerentul (13) al regulamentului menționat, au ca obiectiv să protejeze partea contractantă defavorizată prin intermediul unor norme de competență mai favorabile intereselor acesteia<sup>15</sup>;
- din textul dispozițiilor care figurează în secțiunea amintită rezultă că acestea prezintă un caracter nu doar special, ci și exhaustiv<sup>16</sup> și

11 În raportul elaborat de domnul P. Jenard privind Convenția [de la Bruxelles] (JO 1979, C 59, p. 1), se arată că, „pentru a constitui temeiul competenței, cererea reconvențională trebuie să fie conexă cererii principale. Întrucât conexitatea nu este cunoscută în toate legislațiile, textul, inspirat din proiectul Codului judiciar belgian, arată că cererea reconvențională trebuie să aibă ca temei fie contractul, fie faptul pe care s-a bazat cererea principală” (p. 28).

12 A se vedea, pentru o evocare detaliată a istoricului legislativ, Hotărârea din 22 mai 2008, Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punctele 14-17), și Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 46).

13 Această teză a fost deja citată în Hotărârea din 22 mai 2008, Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punctul 24).

14 A se vedea Propunerea de regulament (CE) al Consiliului privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială [COM(1999) 348 final], expunerea de motive.

15 Hotărârea din 22 mai 2008, Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punctele 17 și 30), precum și Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 49 și jurisprudența citată).

16 Hotărârea din 22 mai 2008, Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punctul 18), precum și Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 51 și jurisprudența citată).

– pentru a asigura deplina eficacitate a Regulamentului nr. 44/2001, noțiunile juridice pe care acesta le cuprinde trebuie să facă obiectul unei interpretări autonome, care să fie astfel comună tuturor statelor membre<sup>17</sup>.

29. În sfârșit, trebuie subliniat că Curtea a arătat că norma prevăzută de dispozițiile articolului 6 punctul 3 din Regulamentul nr. 44/2001, referitoare la cazul unei cereri reconvenționale, a fost încorporată în cadrul articolului 20 alineatul (2) din regulamentul menționat, făcând astfel o apropiere între aceste dispoziții<sup>18</sup>.

30. Curtea a statuat de asemenea, în ceea ce privește expresia „în urma aceleiași contract sau fapt pe care s-a bazat cererea principală”, că aceasta trebuie interpretată în mod autonom, luând în considerare obiectivele regulamentulului menționat<sup>19</sup>.

31. În această privință, Curtea a arătat că, în scopul bunei administrări a justiției, forul special în materie de cerere reconvențională permite părților să soluționeze, în cursul aceleiași proceduri și în fața aceleiași instanțe, toate pretențiile lor reciproce care au o origine comună. Astfel, sunt evitate proceduri superflue și multiple<sup>20</sup>. Prin urmare, s-a statuat că, „în împrejurări precum cele din cauza principală, cererea reconvențională de restituire, întemeiată pe îmbogățirea fără justă cauză, trebuie considerată ca decurgând din contractul de leasing care se afla la originea acțiunii inițiale a finanțatorului. Astfel, pretinsa îmbogățire cu suma plătită în executarea hotărârii anulate între timp nu ar fi avut loc în lipsa contractului menționat”<sup>21</sup>. Prin urmare, legătura strictă cu fondul litigiului rezultă a fi determinantă.

32. În aceste condiții, protecția convenită salariatului în calitate de parte defavorizată justifică reținerea unei interpretări diferite a noțiunii „cerere reconvențională”, în lipsa unei precizări care să figureze la articolul 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001? Asemenea Comisiei, considerăm că noțiunea „cerere reconvențională” trebuie să fie uniformă în cazul aplicării normelor de competență ale instanțelor europene, cu atât mai mult cu cât criteriile în cazul competenței derivate nu au ridicat până în prezent numeroase dificultăți de interpretare, și răspund de asemenea, precum în cazul conexității, obiectivului de a se evita riscul pronunțării unor hotărâri ireconciliabile în cazul judecării separate a cauzelor<sup>22</sup>.

33. În consecință, această soluție are avantajul de a evita recurgerea la noțiuni care sunt mai dificil de pus în aplicare precum cea a existenței unei „legături obiective prin obiect sau prin cauză”, propusă de guvernul italian. Cu toate acestea, o interpretare prea strictă a noțiunii „cerere rezultată din contractul de muncă”, cum este cea propusă de Comisie, care se întemeiază pe „raportul de muncă invocat de către lucrător în cererea [s]a principală”, nu ni se pare că trebuie reținută din mai multe motive.

17 A se vedea, în ceea ce privește articolul 18 din acest regulament, Hotărârea din 10 septembrie 2015, Holterman Ferho Exploitation și alții (C-47/14, EU:C:2015:574, punctele 36 și 37, precum și jurisprudența citată), și, în ceea ce privește articolul 19 punctul 2 din regulamentul menționat, Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctele 47 și 48, precum și jurisprudența citată).

18 Hotărârea din 22 mai 2008, Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punctul 22).

19 Hotărârea din 12 octombrie 2016, Kostanjevec (C-185/15, EU:C:2016:763, punctul 36).

20 Hotărârea din 12 octombrie 2016, Kostanjevec (C-185/15, EU:C:2016:763, punctul 37).

21 Hotărârea din 12 octombrie 2016, Kostanjevec (C-185/15, EU:C:2016:763, punctul 38).

22 A se vedea în vedere Hotărârea din 11 aprilie 2013, Sapir și alții (C-645/11, EU:C:2013:228, punctul 42), cu privire la articolul 6 punctul 1 din Regulamentul nr. 44/2001, și comentariul formulat de Czernich, D., Kodek, G., și Mayr, P., *Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht Brüssel Ia-Verordnung (EuGVVO 2012) und Übereinkommen von Lugano 2007 Herausgeber*, LexisNexis, Viena, 2015, p. 296, alineatul 3.

34. În primul rând, Curtea a reținut deja o interpretare largă a noțiunii „cerere rezultată din contract”<sup>23</sup>, admitând că o cerere de restituire în temeiul unei îmbogățiri fără justă cauză rezultă din contractul de leasing încheiat între părțile din litigiul principal, în împrejurări procedurale speciale. Astfel, era vorba despre o cerere de restituire care a avut ca obiect o sumă corespunzătoare cuantumului convenit în cadrul unei înțelegeri extrajudiciare și care a fost formulată într-o nouă acțiune în justiție între aceleași părți, în urma anulării deciziei la care a condus acțiunea inițială dintre acestea și a cărei executare a determinat această înțelegere extrajudiciară. Astfel, se poate arăta că Curtea a luat în considerare mai puțin legătura directă cu contractul, cât faptul că nu ar fi existat o îmbogățire fără justă cauză în lipsa contractului menționat, ceea ce scoate în evidență că „aceste pretenții se întemeiază pe un context factual comun”<sup>24</sup>.

35. În al doilea rând, trebuie să se poată ține seama de natura interconectată a raporturilor contractuale de muncă<sup>25</sup>, ceea ce se întâmplă frecvent în cazul detașării cu ocazia căreia contractul de muncă inițial poate fi menținut în același timp cu un contract de muncă local.

36. În speță, din observațiile concordante ale părților rezultă că PL Italy deținea 100 % din PL Poland și că, începând din luna iulie a anului 2001, un contract specific „paralel” cu PL Poland fusese încheiat în scopul de a institui condiții speciale cu privire la acest raport de muncă. În plus, se poate arăta că procedura inițiată de domnul Guida avea ca obiect contractul inițial, iar nu ultimul contract încheiat cu PL Poland.

37. În al treilea rând, din motivarea concedierii și din cererea pecuniară formulată de PL Italy rezultă că acestea au la bază aceleași fapte, care privesc cele două societăți fără deosebire. În speță, domnului Guida i se imputa, pe de o parte, faptul că a obținut în mod necuvenit, în mai multe rânduri, de la PL Poland rambursarea cheltuielilor corespunzătoare deplasărilor profesionale și indemnizațiilor compensatorii pentru concedii și, pe de altă parte, faptul că a indus în eroare PL Italy, în momentul lichidării cuantumului remunerației sale, comunicându-i o rată de schimb zlot/euro mai favorabilă decât rata oficială. Este cert că aceste fapte au constituit temeiul deciziei de încetare a raporturilor de muncă, adoptată de PL Italy și de PL Poland, și că cererea reconvențională are ca obiect restituirea sumelor corespunzătoare nedatorate.

38. Această relație strânsă între contestarea de către lucrător a motivelor concedierii și cererea de rambursare formulată de angajator conduce la respingerea argumentelor domnului Guida și ale Comisiei cu privire la caracterul imprezvizibil al cererii pârâtului din cauza cesiunii de creanță care îi permite să o formuleze.

39. În al patrulea rând, este necesar să se observe că domnul Guida a ales să conteste temeinicia unei singure decizii de încetare a raportului său de muncă, cel care a existat cu PL Italy, și să o acționeze pe aceasta în justiție nu la instanța din statul membru din locul în care angajatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea, astfel cum îi permitea articolul 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001, ci înaintea instanței din locul în care PL Italy are sediul. Această alegere nu trebuie să aibă consecințe asupra interpretării autonome a noțiunii „cerere reconvențională”. Trebuie amintit, în această privință, că, în pofida alegerii legiuitorului Uniunii de a enunța mai multe norme de competență de protecție a lucrătorului, nu s-a decis să se stabilească criterii prin care să se restrângă posibilitatea ca angajatorul să introducă o cerere reconvențională.

<sup>23</sup> A se avea în vedere o analiză a dispozițiilor articolului 6 punctul 1 din Regulamentul nr. 44/2001 în Magnus, U., Mankowski, P., *European Commentaries on Private International Law, Brussels Ibis Regulation*, volumul 1, Sellier European Law Publishers, Otto Schmidt, Köln, 2015, p. 401, în special în ceea ce privește expresia „same contract” care figurează în versiunea în limba engleză a acestui regulament.

<sup>24</sup> Expresie preluată din Concluziile prezentate de avocatul general Kokott în cauza Kostanjevec (C-185/15, EU:C:2016:397, punctul 44).

<sup>25</sup> A se vedea, pentru o evocare generală a particularităților contractului de muncă, Hotărârea din 15 ianuarie 1987, Shenavai (266/85, EU:C:1987:11, punctul 16). Cu titlu de ilustrare a unor cazuri cu mai multe raporturi contractuale, a se vedea Hotărârea din 10 aprilie 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, punctele 4-9), și, în special în ceea ce privește societățile care fac parte din același grup, Hotărârea din 22 mai 2008, Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punctele 7-10), precum și Hotărârea din 10 septembrie 2015, Holterman Ferho Exploitatie și alții (C-47/14, EU:C:2015:574, punctele 12-18).



40. Pentru aceleași motive, argumentul întemeiat pe legea aplicabilă contractului de muncă, care ar justifica, potrivit domnului Guida și Comisiei, o interpretare strict limitată la contractul de muncă vizat în cererea principală, trebuie respins. Chiar dacă, în ceea ce privește stabilirea competenței ca urmare a locului de executare a contractului de muncă care justifică favorizarea coincidenței competențelor judiciară și legislativă, Curtea a apreciat oportun să țină seama de dispozițiile corespunzătoare cuprinse în Convenția de la Roma<sup>26</sup> din 1980 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale<sup>27</sup>, trebuie să se considere că problema competenței jurisdicționale în cazul cererii reconvenționale trebuie să fie în mod clar independentă de cea care privește legea aplicabilă pe fond.

41. În consecință, considerăm că împrejurările din litigiul principal demonstrează că noțiunea „cerere reconvențională” nu trebuie interpretată în sensul că se limitează doar la cadrul contractual. Concordanța faptelor pe care se întemeiază cererea principală trebuie să fie de asemenea luată în considerare. Astfel, în cazul care ne este prezentat, a admite, în interesul unei bune administrări a justiției, că aceeași instanță poate examina realitatea faptelor care au justificat concedierea și a deduce din aceasta consecințele pecuniare nu ni se pare contrar intereselor salariatului. Inexistența unei contradicții între decizii este de asemenea garantată, în conformitate cu obiectivul enunțat în considerentul (15) al Regulamentului nr. 44/2001. Prezintă importanță redusă, în aceste condiții, faptul că cesiunea de creanță de care se prevalează angajatorul a avut loc după sesizarea instanței competente.

42. Prin urmare, considerăm că această noțiune „cerere reconvențională” poate fi interpretată în termeni generali, din rațiuni de claritate și de eficacitate, care trebuie să determine instanțele naționale să verifice caracterul comun al originii pretențiilor părților, fie contractuală, fie factuală, luând în considerare toate circumstanțele speței.

43. Din toate aceste elemente rezultă că se propune Curții să declare că articolul 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001 trebuie interpretat în sensul că conferă atât angajatorului, cât și lucrătorului dreptul de a introduce o cerere reconvențională la instanța sesizată în mod legal cu cererea principală și că această instanță are competența de a judeca o astfel de cerere, cu condiția să fi fost formulată pentru a soluționa toate pretențiile lor reciproce care au o origine comună, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

#### **IV. Concluzie**

44. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Corte d'appello di Torino (Curtea de Apel Torino, Italia) după cum urmează:

„Articolul 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001 al Consiliului din 22 decembrie 2000 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială trebuie interpretat în sensul că conferă atât angajatorului, cât și lucrătorului dreptul de a introduce o cerere reconvențională la instanța sesizată în mod legal cu cererea principală și că această instanță are competența de a judeca o astfel de cerere, cu condiția să fi fost formulată pentru a soluționa toate pretențiile lor reciproce care au o origine comună, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.”

<sup>26</sup> Cu titlu de ilustrare foarte recentă, a se vedea Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 55), cu privire la interpretarea autonomă a articolului 19 punctul 2 din Regulamentul nr. 44/2001.

<sup>27</sup> JO 1998, C 27, p. 34. Articolul 6 din această convenție se aplică contractelor încheiate până la 17 decembrie 2009. După această dată, articolul 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (JO 2008, L 177, p. 6) se aplică, în conformitate cu articolul 28 din regulamentul respectiv.