



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

21 iunie 2018*

„Trimitere preliminară – Cooperare judiciară în materie civilă – Regulamentul (CE) nr. 44/2001 – Competența în materia contractelor individuale de muncă – Articolul 20 alineatul (2) – Angajator acționat în justiție în fața instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia are domiciliul – Cerere reconvențională formulată de angajator – Stabilirea instanței competente”

În cauza C-1/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Corte d'appello di Torino (Curtea de Apel din Torino, Italia), prin decizia din 21 decembrie 2016, primită de Curte la 2 ianuarie 2017, în procedura

Petronas Lubricants Italy SpA

împotriva

Livio Guida,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul L. Bay Larsen, președinte de cameră, și domnii J. Malenovský, M. Safjan (raportor), D. Šváby și M. Vilaras, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Petronas Lubricants Italy SpA, de L. Failla, de G. Crespi și de A. Valentini, avocați;
- pentru domnul Guida, de U. Oliva și de C. Germano, avocați;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de P. Pucciariello, avvocato dello Stato;
- pentru Comisia Europeană, de M. Heller și de F. Moro, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 7 martie 2018,

* Limba de procedură: italiana.

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea 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 (JO 2001, L 12, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 3, p. 74).
- 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 domnului Guida de către societatea menționată.

Cadrul juridic

- 3 Considerentele (11), (12), (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.
 - (12) În afară de instanța domiciliului pârâtului, trebuie să existe și alte instanțe autorizate în temeiul unei legături strânse între instanță și litigiu sau în scopul bunei administrări a justiției.
 - (13) În cazul contractelor de asigurare, [al] 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.”
- 4 În temeiul articolului 6 punctul 3 din acest regulament, care face parte din secțiunea 2, intitulată „Competențe speciale”, din cadrul capitolului II din acesta, o persoană care are domiciliul pe teritoriul unui stat membru poate fi acționată în justiție „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”.
- 5 Secțiunea 5 din cadrul capitolului II din regulamentul menționat, care cuprinde articolele 18-21 din acesta, prevede normele de competență în materia contractelor individuale de muncă.

6 Articolul 18 alineatul (1) din același regulament 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.”

7 Articolul 19 din Regulamentul nr. 44/2001 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.”

8 Potrivit articolului 20 din acest regulament:

„(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.”

9 Articolul 21 din regulamentul menționat 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.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

10 Domnul Guida a fost încadrat în anul 1982 de PL Italy și a fost detașat în anul 1996 la întreprinderea asociată poloneză Petronas Lubricants Poland sp. z o.o. (denumită în continuare „PL Poland”), deținută în proporție de 100 % de PL Italy și în cadrul căreia a exercitat atribuțiile de director general, cu statut de membru de conducere din 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 prelungit prin mai multe reînnoiri succesive, ultima dintre acestea având termen de expirare la 30 aprilie 2016. Prin două scrisori din 17 și din 29 aprilie 2014, i s-au notificat mai multe abateri disciplinare. În special, i s-a imputat că a solicitat și a obținut în mai multe rânduri de la PL Poland rambursarea cheltuielilor corespunzătoare unor pretinse deplasări profesionale care, în realitate, se refereau la perioade în care el era în concediu, că a indus în eroare PL Italy în ceea ce privește plata sumelor pentru garantarea valorii nete a remunerației încasate în zloti polonezi pentru anii 2012 și 2013, comunicându-i un curs de schimb între zlotul polonez și euro mai avantajos decât cel oficial, și că a obținut în mod necuvenit de la PL Poland, cu periodicitate anuală, indemnizația compensatorie pentru concediile neefectuate între anii 2008-2014.

- 11 Prin scrisoarea din 28 mai 2014, domnul Guida a fost concediat de PL Italy pentru o pretinsă justă cauză. Printr-o altă scrisoare de la aceeași dată, i s-a comunicat încetarea raportului de muncă cu PL Poland.
- 12 La 31 iulie 2014, domnul Guida a acționat în justiție PL Italy la Tribunale di Torino (Tribunalul din Torino, Italia), solicitând declararea drept nejustificată și, în orice caz, ilicită a concedierii sale și obligarea PL Italy la plata despăgubirilor prevăzute în acest scop de dreptul italian și la repararea prejudiciului nepatrimonial suferit din cauza caracterului calomnios al concedierii sale. În acest scop, domnul Guida a susținut că abaterile disciplinare de care a fost acuzat erau tardive și generale și că faptele care i-au fost imputate nu s-au produs.
- 13 La 5 decembrie 2014, PL Italy s-a constituit parte în proces în fața acestei instanțe și a solicitat respingerea concluziilor domnului Guida. Printr-o cerere reconvențională, această societate a solicitat obligarea domnului Guida la restituirea sumei de 143 816,29 euro primite în mod necuvenit, reprezentând rambursarea cheltuielilor de deplasare, indemnizații compensatorii pentru concediile neefectuate și sume încasate în exces ca urmare a aplicării unor cursuri de schimb eronate între zlotul polonez și euro, precizând că PL Poland îi cesionase aceste creanțe prin înscrisul din 3 decembrie 2014.
- 14 Domnul Guida a susținut că, în temeiul articolului 20 alineatele (1) și (2) și al articolului 6 punctul 3 din Regulamentul nr. 44/2001, instanța italiană nu era competentă să soluționeze cererea reconvențională introdusă de PL Italy.
- 15 Prin hotărârea publicată la 14 septembrie 2015, Tribunale di Torino (Tribunalul din Torino) a obligat PL Italy la plata către domnul Guida a sumei de 100 000 de euro cu titlu de despăgubire pentru prejudiciul nepatrimonial suferit din cauza caracterului calomnios al concedierii, a respins în rest acțiunea și și-a declinat competența cu privire la cererea reconvențională formulată de PL Italy în favoarea instanțelor poloneze.
- 16 În această privință, instanța menționată a constatat că domnul Guida a dovedit cu înscrisuri că are domiciliul în Polonia.
- 17 Totuși, aceasta a considerat că, deși articolul 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001 prevede o derogare de la obligația angajatorilor de a introduce acțiunile împotriva angajaților lor în statul membru pe teritoriul căruia aceștia din urmă au domiciliul, această derogare este aplicabilă numai în cazul în care angajatorul intenționează să valorifice creanțe născute în propria sferă juridică, dar nu se aplică, în schimb, atunci când angajatorul valorifică creanțe care nu erau inițial ale sale, ci au fost dobândite ulterior pe cale contractuală.
- 18 PL Italy a declarat apel împotriva acestei hotărâri în fața instanței de trimitere, Corte d'appello di Torino (Curtea de Apel din Torino, Italia), solicitând anularea obligării sale la repararea prejudiciului nepatrimonial și reiterând cererea sa reconvențională.
- 19 Această instanță ridică problema dacă, din perspectiva articolului 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001, este posibil ca un angajator domiciliat pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, care a fost acționat în justiție de un fost angajat în fața instanțelor din acest stat membru, în temeiul articolului 19 din acest regulament, să introducă o cerere reconvențională împotriva angajatului în fața instanței care a fost sesizată cu cererea principală.
- 20 În cazul în care s-ar putea deduce o asemenea posibilitate din articolul 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001, instanța de trimitere dorește să afle dacă această dispoziție conferă competență instanței sesizate cu cererea principală și în cazul în care, pe de o parte, cererea reconvențională formulată de angajator are ca obiect o creanță transmisă de altă persoană, care este în același timp angajatorul aceluiași lucrător în temeiul unui contract de muncă paralel, iar pe de altă

parte, cererea reconvențională se întemeiază pe un contract de cesiune de creanță încheiat între angajatorul acționat în justiție și titularul inițial al creanței, la o dată ulterioară introducerii cererii principale de către angajat.

21 În aceste condiții, Corte d'appello di Torino (Curtea de Apel din 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], 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 regulamentul), 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?”

Cu privire la întrebările preliminare

22 Prin intermediul întrebărilor preliminare formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă articolul 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001 trebuie interpretat în sensul că acesta conferă angajatorului dreptul de a introduce la instanța sesizată în mod legal cu cererea principală formulată de un angajat o cerere reconvențională întemeiată pe un contract de cesiune de creanță, încheiat între angajator și titularul inițial al creanței, la o dată ulterioară introducerii acestei cereri principale.

23 În această privință, trebuie amintit, pe de o parte, că, în ceea ce privește litigiile referitoare la contractele de muncă, secțiunea 5 a capitolului II din Regulamentul nr. 44/2001 prevede o serie de norme care, astfel cum reiese din considerentul (13) al acestui regulament, au ca obiectiv să protejeze partea contractantă defavorizată prin intermediul unor norme de competență mai favorabile intereselor acesteia (Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții, C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 49).

24 Astfel, aceste norme permit angajatului să își acționeze în justiție angajatorul în fața instanței pe care o consideră ca fiind cea mai apropiată de interesele sale, acordându-i posibilitatea de a formula acțiunea în fața instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia este domiciliat angajatorul sau în fața instanțelor din locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau, atunci când această activitate nu se desfășoară în același stat, în fața instanței din locul în care se află întreprinderea care l-a angajat pe lucrător. Dispozițiile din secțiunea menționată limitează de asemenea posibilitatea angajatorului care acționează în justiție lucrătorul de a alege instanța competentă, precum și posibilitatea derogării de la normele de competență stabilite de regulamentul respectiv (Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții, C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 50).

25 Pe de altă parte, dispozițiile care figurează în secțiunea 5 a capitolului II din Regulamentul nr. 44/2001 prezintă un caracter nu doar special, ci și exhaustiv (Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții, C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 51).

- 26 În ceea ce privește cererile reconvenționale, norma prevăzută la punctul 3 al articolului 6 din Regulamentul nr. 44/2001 a fost încorporată în cadrul articolului 20 alineatul (2) din regulamentul menționat (Hotărârea din 22 mai 2008, Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline, C-462/06, EU:C:2008:299, punctul 22).
- 27 Cu toate acestea, chiar din modul de redactare a articolului 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001 reiese că utilizarea de către angajat a normelor de competență mai favorabile intereselor sale nu trebuie să aducă atingere dreptului de a introduce o cerere reconvențională la instanța sesizată cu cererea principală.
- 28 Rezultă că, atât timp cât este respectată alegerea de către angajat a instanței competente să îi examineze cererea, obiectivul de a privilegia acest angajat este atins și nu este necesar să se limiteze posibilitatea de a examina această cerere împreună cu o cerere reconvențională în sensul articolului 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001.
- 29 În ceea ce privește noțiunea „cerere reconvențională”, care nu este definită la articolul 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001, trebuie să se țină seama, având în vedere ceea ce se amintește la punctul 26 din prezenta hotărâre, de noțiunea „cerere reconvențională” care figurează la articolul 6 punctul 3 din Regulamentul nr. 44/2001, astfel cum a fost interpretată de Curte. Reiese astfel din jurisprudența Curții 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. În acest mod, sunt evitate proceduri superflue și multiple (Hotărârea din 12 octombrie 2016, Kostanjevec, C-185/15, EU:C:2016:763, punctul 37).
- 30 O asemenea origine comună a cererilor principală și reconvențională se poate regăsi într-un contract sau, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 42 din concluzii, într-o situație de fapt precum cea în discuție în litigiul principal.
- 31 În această privință, trebuie amintit că domnul Guida încheiase un contract de muncă cu PL Italy, deținătoare în proporție de 100 % a PL Poland, înainte de a încheia un contract de muncă specific „paralel” cu aceasta din urmă, pe care PL Italy își întemeiază cererea reconvențională. Chiar dacă procedura inițiată de domnul Guida are ca obiect contractul inițial, concedierea acestuia de PL Italy, pe care domnul Guida o contestă în această procedură, are la bază aceleași fapte ca cele pe care se întemeiază cererea reconvențională formulată de PL Italy.
- 32 În aceste împrejurări, trebuie să se considere că pretențiile reciproce ale domnului Guida și ale PL Italy au o origine comună, în sensul jurisprudenței citate la punctul 29 din prezenta hotărâre, și că, astfel, instanța sesizată cu cererea principală este competentă să examineze cererea reconvențională.
- 33 În sfârșit, dat fiind că instanța sesizată cu cererea principală formulată de angajat nu este cunoscută în prealabil de angajator, nu poate fi relevant faptul că acesta nu a dobândit creanțele pe care se întemeiază cererea reconvențională decât după sesizarea acestei instanțe.
- 34 Din ansamblul considerațiilor care precedă reiese că articolul 20 alineatul (2) din Regulamentul nr. 44/2001 trebuie interpretat în sensul că, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, conferă angajatorului dreptul de a introduce în fața instanței sesizate în mod legal cu cererea principală formulată de un angajat o cerere reconvențională întemeiată pe un contract de cesiune de creanță încheiat, între angajator și titularul inițial al creanței, la o dată ulterioară introducerii acestei cereri principale.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 35 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, 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 treia) declară:

Articolul 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 trebuie interpretat în sensul că, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, conferă angajatorului dreptul de a introduce în fața instanței sesizate în mod legal cu cererea principală formulată de un angajat o cerere reconvențională întemeiată pe un contract de cesiune de creanță încheiat, între angajator și titularul inițial al creanței, la o dată ulterioară introducerii acestei cereri principale.

Semnături