



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

25 februarie 2021 *

„Trimitere preliminară – Competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială – Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 – Competența în materia contractelor individuale de muncă – Dispozițiile secțiunii 5 din capitolul II – Aplicabilitate – Contract încheiat într-un stat membru pentru un loc de muncă la o societate stabilită în alt stat membru – Lipsa desfășurării unei activități pe întreaga durată a contractului – Excludere de la aplicare a normelor naționale de competență – Articolul 21 alineatul (1) litera (b) punctul (i) – Noțiunea de «loc în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea» – Contract de muncă – Locul de executare a contractului – Obligații ale angajatului față de angajator”

În cauza C-804/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Landesgericht Salzburg (Tribunalul Regional din Salzburg, Austria), prin decizia din 23 octombrie 2019, primită de Curte la 31 octombrie 2019, în procedura

BU

împotriva

Markt24 GmbH,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președinte de cameră, domnul L. Bay Larsen, doamna C. Toader și domnii M. Safjan (raportor) și N. Jääskinen, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Markt24 GmbH, de G. Herzog, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul ceh, de M. Smolek, J. Vlácil și I. Gavrilová, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. Wilderspin și M. Heller, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 29 octombrie 2020,

* Limba de procedură: germana.

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 7 punctul 1 și a articolului 21 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).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între BU, o persoană fizică cu domiciliul în Austria, pe de o parte, și Markt24 GmbH, societate de drept german al cărei sediu social se află la Unterschleißheim în Landkreis München (unitate administrativ-teritorială din München, Germania), pe de altă parte, în legătură cu plata de către aceasta din urmă a salariilor restante, a primelor datorate *pro rata temporis*, precum și a unei indemnizații compensatorii pentru concediu.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Potrivit considerentelor (14) și (18) ale Regulamentului nr. 1215/2012:

„(14) [...]

[...] pentru a asigura protecția [...] angajaților, pentru a proteja competența instanțelor statelor membre în situații în care dețin competență judiciară exclusivă și pentru a respecta autonomia părților, anumite norme de competență judiciară din prezentul regulament ar trebui să se aplice indiferent de domiciliul pârâtului.

[...]

(18) În cazul [...] contractelor de muncă [...], partea defavorizată trebuie să fie protejată prin norme de competență mai favorabile intereselor sale decât normele generale prevăzute în prezentul regulament.”

- 4 Capitolul II din acest regulament conține norme privind competența judiciară. Secțiunea 1 din respectivul capitol, intitulată „Dispoziții generale”, cuprinde articolele 4-6.

- 5 Articolul 4 din regulamentul menționat prevede la alineatul (1):

„Sub rezerva dispozițiilor prezentului regulament, persoanele domiciliat pe teritoriul unui stat membru sunt acționate în justiție, indiferent de naționalitatea lor, în fața instanțelor respectivului stat membru.”

- 6 Articolul 5 din același regulament prevede:

„(1) Persoanele domiciliat pe teritoriul unui stat membru pot fi acționate în justiție în fața instanțelor unui alt stat membru numai în temeiul normelor enunțate în secțiunile 2-7 din prezentul capitol.

(2) În special, normele de competență națională pe care statele membre le comunică Comisiei în temeiul articolului 76 alineatul (1) litera (a) nu pot fi invocate împotriva persoanelor menționate la alineatul (1).”

7 Secțiunea 2 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012, intitulată „Competențe speciale”, cuprinde articolele 7-9 din acesta din urmă.

8 Articolul 7 din regulamentul menționat prevede:

„O persoană care are domiciliul pe teritoriul unui stat membru poate fi acționată în justiție într-un alt stat membru:

1. (a) în materie contractuală, în fața instanțelor de la locul de executare a obligației în cauză;
- (b) în sensul aplicării prezentei dispoziții și în absența vreunei convenții contrare, locul de executare a obligației în cauză este:

[...]

- în cazul prestării de servicii, locul dintr-un stat membru unde, în temeiul contractului, au fost sau ar fi trebuit să fie prestate serviciile;

- (c) în cazul în care nu se aplică litera (b) de la acest punct, se aplică litera (a);

[...]

5. în privința unei contestații rezultate din activitatea unei sucursale, a [unei] agenții sau a unei alte unități, în fața instanțelor de la locul unde se află sucursala, agenția sau unitatea în cauză;

[...]”

9 Secțiunea 5 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012, intitulată „Competența în materia contractelor individuale de muncă”, cuprinde articolele 20-23 din acesta din urmă.

10 Articolul 20 alineatul (1) din regulamentul amintit are următorul conținut:

„În materia contractelor individuale de muncă, competența se determină în conformitate cu dispozițiile din prezenta secțiune, fără a se aduce atingere articolului 6, articolului 7 punctul 5 și, în cazul unei acțiuni introduse împotriva unui angajator, articolului 8 punctul 1.”

11 Articolul 21 alineatul (1) din același regulament prevede:

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

- (a) înaintea instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia este domiciliat sau

- (b) într-un alt stat membru sau

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

Dreptul austriac

- 12 Articolul 4 din Bundesgesetz über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) (Legea federală privind instanțele competente în materie socială) din 7 martie 1985 (denumită în continuare „ASGG”) prevede la alineatul (1):

„La alegerea reclamantului, pentru litigiile menționate la articolul 50 alineatul 1 sunt competente teritorial:

- 1) în cazurile prevăzute la punctele 1-3, instanța în a cărei rază teritorială:
- a) lucrătorul are domiciliul sau reședința obișnuită în timpul raportului de muncă sau locul în care acesta avea domiciliul sau reședința obișnuită în momentul încetării raportului de muncă;

[...]

- d) este datorată remunerația sau, în măsura în care raportul de muncă a încetat, în care a fost datorată remunerația [...]

[...]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 13 BU, cu domiciliul în Austria, a fost contactată la Salzburg (Austria) de un angajat al Markt24, o societate cu sediul social la Unterschleißheim în unitatea administrativ-teritorială din München, și a semnat cu aceasta, prin intermediul angajatului menționat, un contract de muncă în calitate de agent de întreținere cu sarcini de curățenie pentru perioada cuprinsă între 6 septembrie și 15 decembrie 2017 (denumit în continuare „contractul în cauză”).
- 14 Markt24 dispunea, la începutul raportului de muncă stabilit prin contractul în cauză, de un birou la Salzburg. Totuși, acest contract nu a fost semnat în biroul menționat, ci într-o patiserie situată în Salzburg. Ca dată de începere a activității a fost convenită data de 6 septembrie 2017, iar activitatea urma să fie desfășurată la München. Cu toate acestea, în final, Markt24 nu i-a atribuit lui BU nicio sarcină.
- 15 Deși a fost disponibilă la telefon și era pregătită să lucreze, BU nu a desfășurat în realitate nicio activitate în favoarea Markt24. BU nu dispunea de numărul de telefon al angajatului Markt24 cu care a fost în contact pentru încheierea contractului în cauză, acesta menționând numărul de telefon din Austria al Markt24 și o adresă a acestei societăți din Germania. BU a fost înregistrată până la 15 decembrie 2017 la organismul de securitate socială austriac în calitate de salariată. Ulterior, Markt24 a concediat-o pe BU.
- 16 La 27 aprilie 2018, BU a chemat în judecată Markt24 în fața Landesgericht Salzburg (Tribunalul Regional din Salzburg, Austria), instanța de trimitere, pentru plata sumei totale brute de 2 962,89 euro, cu titlu de salarii restante, a primelor datorate *prorata temporis*, precum și a unei indemnizații compensatorii pentru concediu pentru perioada cuprinsă între 6 septembrie și 15 decembrie 2017. BU a depus trei state de salariu pentru lunile septembrie-noiembrie 2017, în care Markt24 era indicat ca angajator.
- 17 Întrucât cererea de chemare în judecată formulată de BU nu a putut fi comunicată societății Markt24, în pofida mai multor încercări de comunicare la diferite adrese prin poștă și prin intermediul Amtsgericht München (Tribunalul Districtual din München, Germania), iar reprezentanții acestei societăți nu au o reședință cunoscută, printr-o ordonanță din 26 decembrie 2018, a fost desemnat un

mandatar pentru a reprezenta societatea în această procedură, în conformitate cu dispozițiile austriece. Prin înscrisul din 7 ianuarie 2019, mandatarul astfel desemnat a contestat atât competența instanțelor austriece în general, cât și competența instanței de trimitere în special.

- 18 În acest context, instanța menționată ridică problema dacă articolul 21 din Regulamentul nr. 1215/2012 se aplică și în cazul unui raport de muncă în care un lucrător, chiar dacă a încheiat un contract de muncă în Austria, nu a desfășurat nicio activitate, fiind însă dispus să lucreze.
- 19 Pentru instanța de trimitere, sunt dovedite durata și stabilitatea raportului de muncă în perioada cuprinsă între 6 septembrie și 15 decembrie 2017. Această instanță adaugă că atât faza precontractuală, care a precedat încheierea contractului în cauză, cât și însăși încheierea contractului au avut loc în Austria, BU fiind, în plus, înregistrată la organismul de securitate socială austriac.
- 20 Instanța de trimitere arată totodată că lucrătorii, ca și consumatorii, reprezintă o categorie de persoane care trebuie să beneficieze de protecție și că dispozițiile dreptului Uniunii care le sunt aplicabile nu ar trebui să le fie mai puțin favorabile decât normele din dreptul național. Potrivit acesteia, ar trebui în special să se ia în considerare situația financiară a lucrătorului, care în cazul unei remunerații reduse, face mai dificilă sesizarea instanțelor dintr-un alt stat membru.
- 21 În aceste condiții, Landesgericht Salzburg (Tribunalul Regional din Salzburg) a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 21 din Regulamentul nr. 1215/2012 se aplică unui raport de muncă în cadrul căruia, deși a fost încheiat un contract de muncă în Austria având ca obiect prestarea de muncă în Germania, nu a fost prestată niciun fel de muncă de către lucrătorul care a fost disponibil pentru o perioadă de mai multe luni în Austria în vederea prestării de muncă?

În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

- 2) Articolul 21 din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că nu se opune aplicării unei dispoziții naționale, precum articolul 4 alineatul 1 litera a) din [ASGG], care permite (facilitează) unui lucrător introducerea unei acțiuni în justiție la instanța de la locul unde are domiciliul pe durata raportului de muncă sau unde avea domiciliul la data încetării raportului de muncă?
- 3) Articolul 21 din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că nu se opune aplicării unei dispoziții naționale, precum articolul 4 alineatul 1 litera d) din ASGG, care permite (facilitează) unui lucrător introducerea unei acțiuni în justiție la instanța de la locul unde este datorată remunerația sau unde era datorată remunerația la data încetării raportului de muncă?

În cazul unui răspuns negativ la a doua și a treia întrebare:

- 4) Articolul 21 din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui raport de muncă în care lucrătorul nu a prestat nicio muncă, acțiunea trebuie introdusă în statul membru în care lucrătorul a fost disponibil în vederea prestării de muncă?

Articolul 21 din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui raport de muncă în care lucrătorul nu a prestat nicio muncă, acțiunea trebuie introdusă în statul membru în care au avut loc negocierea și încheierea contractului de muncă, chiar dacă prin contract au fost convenite sau preconizate prestații de muncă într-un alt stat membru?

În cazul unui răspuns negativ la a prima întrebare:

- 5) Articolul 7 punctul 1 din Regulamentul nr. 1215/2012 se aplică unui raport de muncă în cadrul căruia, deși a fost încheiat un contract de muncă în Austria având ca obiect prestarea de muncă în Germania, nu a fost prestată totuși niciun fel de muncă de către lucrătorul care a fost disponibil pe o perioadă de mai multe luni în Austria în vederea prestării de muncă, în cazul în care se poate aplica o dispoziție națională care permite (facilitează) unui lucrător introducerea unei acțiuni în justiție la instanța de la locul unde are domiciliul pe durata raportului de muncă sau unde avea domiciliul la data încetării raportului de muncă, precum articolul 4 alineatul 1 litera a) din ASGG, sau o dispoziție națională care permite (facilitează) unui lucrător introducerea unei acțiuni în justiție la instanța de la locul unde este datorată remunerația sau unde era datorată remunerația la data încetării raportului de muncă, precum articolul 4 alineatul 1 litera d) din ASGG?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 22 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă dispozițiile care figurează în secțiunea 5 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012, intitulată „Competența în materia contractelor individuale de muncă”, trebuie interpretate în sensul că ele se aplică unei acțiuni în justiție a unui angajat cu domiciliul într-un stat membru împotriva angajatorului care are domiciliul în alt stat membru în cazul în care contractul de muncă a fost negociat și încheiat în statul membru în care angajatul avea domiciliul și prevedea că locul de desfășurare a activității se situa în statul membru al angajatorului, chiar dacă această activitate nu a fost desfășurată dintr-un motiv imputabil angajatorului.
- 23 În această privință, trebuie amintit că, potrivit articolului 20 din Regulamentul nr. 1215/2012, în materia contractelor individuale de muncă, competența se determină în conformitate cu secțiunea 5 din capitolul II din acest regulament, intitulată „Competența în materia contractelor individuale de muncă”, care cuprinde articolele 20-23, fără a se aduce atingere articolului 6, articolului 7 punctul 5 din Regulamentul nr. 1215/2012 și, în cazul unei acțiuni introduse împotriva unui angajator, articolului 8 punctul 1 din acest regulament.
- 24 Noțiunea de „contract individual de muncă”, prevăzută la articolul 20 din Regulamentul nr. 1215/2012, trebuie să primească o interpretare autonomă pentru a garanta aplicarea uniformă a normelor de competență stabilite de acest regulament în toate statele membre (a se vedea în acest sens 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).
- 25 Astfel cum reiese din jurisprudența Curții, această noțiune presupune existența unei relații de subordonare între angajat și angajatorul său, caracteristica esențială a raportului de muncă fiind împrejurarea că o persoană este obligată să îndeplinească, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora are dreptul să primească o remunerație (a se vedea prin analogie Hotărârea din 10 septembrie 2015, Holterman Ferho Exploitatie și alții, C-47/14, EU:C:2015:574, punctele 40 și 41, precum și Hotărârea din 11 aprilie 2019, Bosworth și Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, punctele 25 și 26).
- 26 Într-un astfel de caz, trebuie să se considere că părțile au încheiat un „contract de muncă”, în sensul articolului 20 din Regulamentul nr. 1215/2012, indiferent dacă munca care face obiectul acestui contract a fost sau nu a fost executată.

- 27 Prin urmare, în măsura în care din decizia de trimitere reiese că, în cauza principală, contractul în discuție a stabilit o relație de subordonare între un angajator și un lucrător și a dat naștere drepturilor și obligațiilor fiecăreia dintre părți în cadrul unui raport de muncă, litigiile privind acest contract intră sub incidența dispozițiilor secțiunii 5 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012, în pofida împrejurării că acest contract nu a fost executat.
- 28 În consecință, trebuie să se răspundă la prima întrebare că dispozițiile care figurează în secțiunea 5 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012, intitulată „Competența în materia contractelor individuale de muncă”, trebuie interpretate în sensul ele că se aplică unei acțiuni în justiție a unui angajat cu domiciliul într-un stat membru împotriva angajatorului care are domiciliul în alt stat membru în cazul în care contractul de muncă a fost negociat și încheiat în statul membru în care angajatul avea domiciliul și prevedea că locul de desfășurare a activității se situa în statul membru al angajatorului, chiar dacă această activitate nu a fost desfășurată dintr-un motiv imputabil angajatorului.

Cu privire la a doua și la a treia întrebare

- 29 Prin intermediul celei de a doua și al celei de a treia întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă dispozițiile care figurează în secțiunea 5 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretate în sensul că se opun aplicării normelor naționale de competență în privința unei acțiuni precum cea menționată la punctul 28 din prezenta hotărâre, în ipoteza în care aceste norme s-ar dovedi mai avantajoase pentru angajat.
- 30 Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, atât Convenția din 27 septembrie 1968 privind competența judiciară și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială (JO 1978, L 304, p. 36, Ediție specială, 19/vol. 10, p. 3), astfel cum a fost modificată prin convențiile succesive referitoare la aderarea noilor state membre la această convenție, cât și 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) și Regulamentul nr. 1215/2012, care au urmat acestei convenții, au drept obiectiv să instituie norme uniforme privind competență judiciară internațională (Hotărârea din 3 iulie 1997, Benincasa, C-269/95, EU:C:1997:337, punctul 25, Hotărârea din 17 noiembrie 2011, Hypoteční banka, C-327/10, EU:C:2011:745, punctele 33 și 45, precum și Hotărârea din 7 iulie 2016, Hőszig, C-222/15, EU:C:2016:525, punctul 31).
- 31 În conformitate, pe de o parte, cu articolul 4 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012, „persoanele domiciliate pe teritoriul unui stat membru sunt acționate în justiție, indiferent de naționalitatea lor, în fața instanțelor respectivului stat membru”. Pe de altă parte, potrivit articolului 5 alineatul (1) din acest regulament, „[p]ersoanele domiciliate pe teritoriul unui stat membru pot fi acționate în justiție în fața instanțelor unui alt stat membru numai în temeiul normelor enunțate în secțiunile 2-7 din [capitolul II al regulamentului]”.
- 32 Rezultă că, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctele 41 și 42 din concluziile sale, atunci când un litigiu care prezintă un element de extraneitate intră în domeniul de aplicare material al regulamentului, iar pârâtul are domiciliul pe teritoriul unui stat membru, normele uniforme de competență prevăzute de Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie să prevaleze în raport cu normele naționale de competență (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 noiembrie 2011, Hypoteční banka, C-327/10, EU:C:2011:745, punctele 33 și 45, precum și Hotărârea din 19 decembrie 2013, Corman-Collins, C-9/12, EU:C:2013:860, punctul 22).

- 33 Această excludere de principiu a normelor de competență naționale este valabilă și în ceea ce privește dispozițiile care figurează în secțiunea 5 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012, cu privire la care Curtea a precizat că prezintă un caracter nu numai special, ci și exhaustiv (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 iunie 2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, EU:C:2018:478, punctul 25 și jurisprudența citată).
- 34 Prin urmare, nu se poate face aplicarea, în cadrul unei acțiuni în justiție care intră în domeniul de aplicare al dispozițiilor care figurează în secțiunea 5 din capitolul II din acest regulament, a normelor naționale de stabilire a competenței în materia contractelor individuale de muncă care diferă de cele prevăzute de aceste dispoziții, indiferent dacă normele naționale menționate sunt mai avantajoase pentru lucrător.
- 35 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a doua și la a treia întrebare că dispozițiile care figurează în secțiunea 5 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretate în sensul că se opun aplicării normelor naționale de competență în privința unei acțiuni precum cea menționată la punctul 28 din prezenta hotărâre, indiferent dacă aceste norme se dovedesc a fi mai avantajoase pentru angajat.

Cu privire la a patra întrebare

- 36 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 21 din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că se aplică unei acțiuni precum cea menționată la punctul 28 din prezenta hotărâre. Dacă este cazul, instanța de trimitere solicită de asemenea să se precizeze care este instanța competentă în temeiul acestui articol.
- 37 În această privință, trebuie amintit că un angajator domiciliat pe teritoriul unui stat membru poate fi acționat în justiție fie, potrivit articolului 21 alineatul (1) litera (a) din acest regulament, în fața instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia este domiciliat, fie, potrivit articolului 21 alineatul (1) litera (b) punctele (i) și (ii) din regulamentul menționat, în fața instanțelor de la locul în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau în fața instanțelor din ultimul loc în care acesta și-a desfășurat activitatea ori, dacă angajatul nu își desfășoară sau nu și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea pe teritoriul aceleiași țări, în fața instanțelor de la locul unde este sau a fost situată întreprinderea care l-a angajat.
- 38 În speță, din decizia de trimitere reiese că instanțele sesizate de angajat nu sunt cele din statul membru pe teritoriul căruia angajatorul este domiciliat, astfel cum permite articolul 21 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1215/2012. Nu reiese nici din împrejurările din cauza principală că acțiunea angajatului ar intra sub incidența articolului 21 alineatul (1) litera (b) punctul (ii) din acest regulament.
- 39 Prin urmare, trebuie să se stabilească dacă, deși nu a fost desfășurată nicio activitate, o acțiune precum cea din litigiul principal intră sub incidența articolului 21 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din regulamentul menționat, care prevede că un angajator domiciliat pe teritoriul unui stat membru poate fi acționat în justiție într-un alt stat membru, în fața instanțelor de la locul în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau în fața instanțelor din ultimul loc în care și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea.
- 40 În această privință, noțiunea de „loc în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea” prevăzută la articolul 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001, care corespunde articolului 21 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1215/2012, trebuie interpretată în sensul că se referă la locul în care sau din care angajatul se achită în fapt de cea mai mare parte a obligațiilor sale față de angajator (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții, C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 59).

- 41 Astfel cum a arătat domnul avocat general la punctele 61 și 63 din concluziile sale, atunci când contractul de muncă nu a fost executat, intenția exprimată de părțile la contract în ceea ce privește locul acestei executări este, în principiu, singurul element care permite stabilirea unui loc de muncă obișnuit în sensul articolului 21 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1215/2012. Astfel, această interpretare permite să se asigure cel mai bine un grad ridicat de previzibilitate a normelor de competență, locul de muncă avut în vedere de părți în contractul de muncă fiind, în principiu, ușor de identificat.
- 42 Prin urmare, articolul 21 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că o acțiune privind un raport de muncă, precum cea menționată la punctul 28 din prezenta hotărâre, poate fi introdusă la o instanță din statul membru în care lucrătorul trebuia, conform contractului de muncă, să își îndeplinească cea mai mare parte a obligațiilor sale față de angajator.
- 43 Or, astfel cum reiese din decizia de trimitere din prezenta cauză, locul în care angajatul trebuia, conform contractului în cauză, să își îndeplinească cea mai mare parte a obligațiilor față de angajator era situat la München.
- 44 Trebuie adăugat că, potrivit articolului 20 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012, competența se determină în conformitate cu secțiunea 5 din capitolul II din acest regulament, „fără a se aduce atingere articolului 6, articolului 7 punctul 5 și, în cazul unei acțiuni introduse împotriva unui angajator, articolului 8 punctul 1” din regulamentul menționat.
- 45 În conformitate cu articolul 7 punctul 5 amintit, o persoană care are domiciliul pe teritoriul unui stat membru poate fi acționată în justiție în alt stat membru, „în privința unei contestații rezultate din activitatea unei sucursale, a unei agenții sau a unei alte unități, în fața instanțelor de la locul unde se află sucursala, agenția sau unitatea în cauză”.
- 46 Revine instanței de trimitere sarcina de a aprecia dacă dispoziția menționată poate fi aplicată și în prezenta cauză, în măsura în care, astfel cum reiese din decizia de trimitere, pe de o parte, Markt24 dispunea, la începutul raportului de muncă stabilit prin contractul în cauză, de un birou la Salzburg și, pe de altă parte, angajatul trebuia, conform contractului în cauză, să își îndeplinească cea mai mare parte a obligațiilor sale față de angajator la München.
- 47 Trebuie amintit că noțiunile de „sucursală”, de „agenție” și de „altă unitate”, prevăzute la articolul 7 punctul 5 din Regulamentul nr. 1215/2012, trebuie interpretate în mod autonom în sensul că presupun existența unui centru al operațiunilor care se manifestă în mod permanent către exterior ca o extensie a unei entități-mamă. Acest centru trebuie să fie dotat cu o conducere și să fie echipat din punct de vedere material pentru a putea negocia cu terții, care nu mai trebuie astfel să se adreseze direct entității-mamă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 aprilie 2019, Ryanair, C-464/18, EU:C:2019:311, punctul 33 și jurisprudența citată).
- 48 Trebuie adăugat că această dispoziție se aplică numai dacă litigiul privește fie acte referitoare la exploatarea acestor entități, fie angajamente asumate de acestea în numele entității-mamă, în cazul în care acestea din urmă trebuie să fie executate în statul în care sunt situate respectivele entități (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 aprilie 2019, Ryanair, C-464/18, EU:C:2019:311, punctul 33 și jurisprudența citată).
- 49 Ținând seama de ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la a patra întrebare că articolul 21 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că o acțiune precum cea menționată la punctul 28 din prezenta hotărâre poate fi introdusă la instanța de la locul în care sau din care angajatul trebuia, conform contractului de muncă, să își îndeplinească cea mai mare parte a obligațiilor sale față de angajator, fără a se aduce atingere articolului 7 punctul 5 din acest regulament.

Cu privire la a cincea întrebare

- 50 Întrucât a cincea întrebare este adresată numai în ipoteza unui răspuns negativ la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la aceasta, având în vedere răspunsul afirmativ dat la prima întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 51 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 întâi) declară:

- 1) Dispozițiile care figurează în secțiunea 5 din capitolul II 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, intitulată „Competența în materia contractelor individuale de muncă”, trebuie interpretate în sensul că ele se aplică unei acțiuni în justiție a unui angajat cu domiciliul într-un stat membru împotriva angajatorului care are domiciliul în alt stat membru în cazul în care contractul de muncă a fost negociat și încheiat în statul membru în care angajatul avea domiciliul și prevedea că locul de desfășurare a activității se situa în statul membru al angajatorului, chiar dacă această activitate nu a fost desfășurată dintr-un motiv imputabil angajatorului.
- 2) Dispozițiile care figurează în secțiunea 5 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretate în sensul că se opun aplicării normelor naționale de competență în privința unei acțiuni precum cea menționată la punctul 1 din dispozitivul prezentei hotărâri, indiferent dacă aceste norme se dovedesc a fi mai avantajoase pentru angajat.
- 3) Articolul 21 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că o acțiune precum cea menționată la punctul 1 din dispozitivul prezentei hotărâri poate fi introdusă la instanța de la locul în care sau din care angajatul trebuia, conform contractului de muncă, să își îndeplinească cea mai mare parte a obligațiilor sale față de angajator, fără a se aduce atingere articolului 7 punctul 5 din acest regulament.

Semnături