CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL JEAN RICHARD DE LA TOUR
prezentate la 28 aprilie 2022 [1]

Cauza C-604/20

ROI Land Investments Ltd.
împotriva
FD

[cerere de decizie preliminară formulată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania)]

„Trimitere preliminară – Cooperare judiciară în materie civilă – Competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor – Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 – Articolele 17 și 21 – Regulamentul (CE) nr. 593/2008 – Legea aplicabilă – Articolul 6 – Contract individual de muncă încheiat între un angajator și un salariat – Acord de garanție încheiat între salariat și o societate terță care asigură executarea obligațiilor ce revin acestui angajator față de salariatul respectiv – Acțiune întemeiată pe acel acord de garanție – Acțiune în materia contractelor de muncă – Noțiunea de «angajator» – Noțiunea de «activitate profesională» – Noțiunea de «consumator» – Condiții de aplicare a normelor naționale de competență”

I. Introducere

1. Cererea de decizie preliminară formulată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) privește interpretarea articolului 6 alineatul (1), a articolului 17 alineatul (1), a articolului 21 alineatul (1) litera (b) punctul (i), precum și a articolului 21 alineatul (2) 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 [2], precum și a articolului 6 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) [3].

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între FD, care este domiciliat și lucrează în Germania, pe de o parte, și societatea ROI Land Investments Ltd, cu sediul în Canada, pe de altă parte, în legătură cu refuzul acesteia din urmă de a-i plăti, în temeiul unui acord de garanție încheiat între aceste două părți cu ocazia transferului contractului de muncă al lui FD la o filială, societatea R Swiss AG, creanțele salariale pe care el le deține față de acea societate aflată în faliment.

1 Limba originală: franceza.

2 JO 2012, L 351, p. 1.

3 JO 2008, L 177, p. 6. Denumit în continuare „Regulamentul Roma I”.

3. Caracterul inedit al acestor împrejurări, în comparație cu cele care au stat la baza jurisprudenței Curții privind competența instanțelor judecătorești în litigiile transfrontaliere în materia contractelor de muncă, a determinat instanța de trimitere să ridice în esență, în raport cu normele de competență care protejează angajații și consumatorii, problema interpretării noțiunii de „angajator” în materia contractelor individuale de muncă și a noțiunii de „activitate profesională” în materia contractului încheiat de un consumator, una dintre aceste noțiuni putând constitui temeiul competenței unei instanțe germane.

4. Prin urmare, în cele ce urmează, vom expune motivele care ne determină să considerăm în esență că:

– o societate care a încheiat cu un angajat, în considerarea unui interes direct în buna executare a contractului de muncă dintre acesta și o altă societate din cadrul aceluiași grup, un acord care face parte integrantă din acest contract, în temeiul căruia garantează printre altele remunerația angajatului respectiv, este de asemenea un „angajator”, în sensul secțiunii 5 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012;

– normele de competență prevăzute de dreptul național nu sunt aplicabile atunci când sunt îndeplinite condițiile de aplicare a articolului 21 alineatul (2) din acest regulament și

– în ipoteza în care litigiul nu ar intra în domeniul de aplicare al acestei secțiuni, un angajat, în situația celei a salariatului în speță, nu este un consumator în sensul Regulamentului Roma I și al Regulamentului nr. 1215/2012.

II. Cadrul juridic

A. Regulamentul nr. 1215/2012

5. În cadrul prezentelor concluzii, ne vom referi la considerentele (14), (15) și (18) ale Regulamentului nr. 1215/2012.

6. Articolul 6 alineatul (1) din acest regulament prevede:

„Dacă pârâtul nu are domiciliul pe teritoriul unui stat membru, competența instanțelor este determinată, în fiecare stat membru, de legislația statului membru în cauză, sub rezerva aplicării articolului 18 alineatul (1), articolului 21 alineatul (2) și articolelor 24 și 25.”

7. Articolul 17 alineatul (1) din regulamentul menționat, care se află în secțiunea 4 din capitolul II din acesta, referitoare la „Competența în materia contractelor încheiate de consumatori”, prevede:

„În ceea ce privește un contract încheiat de o persoană, consumatorul, într-un scop care se poate considera că se situează în afara domeniului său profesional, competența se determină în conformitate cu dispozițiile din prezenta secțiune, fără a se aduce atingere articolului 6 […] în cazul în care:

[…]

(c) […] contractul a fost încheiat cu o persoană care desfășoară activități comerciale sau profesionale în statul membru pe teritoriul căruia este domiciliat consumatorul sau, prin orice mijloace, își direcționează activitățile spre acel stat membru sau spre mai multe state, inclusiv statul membru respectiv, iar contractul intră în sfera de acțiune a acestor activități."

8. Articolul 18 din același regulament, care se găsește de asemenea în această secțiune, prevede la alineatul (1):

„Un consumator poate introduce o acțiune împotriva celeilalte părți la contract fie înaintea instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia partea în cauză își are domiciliul, fie, indiferent de domiciliul celeilalte părți, înaintea instanțelor din locul unde consumatorul își are domiciliul."

9. Secțiunea 5 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012, privind „Competența în materia contractelor individuale de muncă", cuprinde printre altele articolele 20 și 21. Articolul 20 alineatul (1) prevede:

„În materia contractelor individuale de muncă, competența se determină în conformitate cu dispozițiile din prezenta secțiune, fără a se aduce atingere articolului 6 […]"

10. Articolul 21 din acest regulament prevede:

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

[…]

(b) în alt stat membru:

(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

[…]

(2) Un angajator care nu are domiciliul pe teritoriul unui stat membru poate fi acționat în justiție înaintea unei instanțe dintr-un stat membru în conformitate cu alineatul (1) litera (b)."

B. Regulamentul Roma I

11. În cadrul prezentelor concluzii, ne vom referi la considerentul (7) al Regulamentului Roma I.

12. Regulamentul Roma I conține un articol 6, privind „Contractele încheiate cu consumatorii”, care prevede la alineatul (1):

„Fără a aduce atingere articolelor 5 și 7, contractul încheiat de o persoană fizică într-un scop care poate fi considerat ca neavând legătură cu activitatea sa profesională («consumatorul») cu o altă persoană, care acționează în exercitarea activității sale profesionale («profesionistul»), este reglementat de legea statului în care își are reședința obișnuită consumatorul, cu condiția ca profesionistul:

(a) să-și desfășoare activitatea comercială sau profesională în țara în care își are reședința obișnuită consumatorul sau

(b) prin orice mijloace, să-și direcționeze activitățile către țara în cauză sau către mai multe țări, printre care și țara în cauză,

și ca respectivul contract să se înscrie în sfera activităților respective.”

III. Situația de fapt din litigiul principal și întrebările preliminare

13. ROI Land Investments este o societate imobiliară cu sediul în Canada. FD, cu domiciliul în Germania, a lucrat din luna septembrie 2015 pentru ROI Land Investments, pe baza unui „service agreement” (convenție de prestări de servicii), în calitate de „deputy vice president investors relations” (vicepreședinte delegat cu relațiile cu investitorii).

14. Ca urmare a unei incertitudini existente cu privire la natura relațiilor lor contractuale, aceste două părți au decis să „transfere” raportul contractual unei societăți elvețiene noi, care urma să fie înființată pentru distribuția în Europa [4]. În luna noiembrie 2015, părțile au convenit să înceteze cu efect retroactiv convenția de prestări de servicii. Într-o scrisoare care însoțește acest acord, se arată că FD a semnat acordul cu condiția încheierii unui acord echivalent în legătură cu un contract privind conducerea societății elvețiene care urma să fie înființată.

15. La 15 ianuarie 2016, acțiunile societății R Swiss, înființată în ziua anterioară, în conformitate cu legislația elvețiană, au fost cedate președintelui ROI Land Investments și viitorului președinte al consiliului de administrație al R Swiss. În luna aprilie 2016, acesta le-a transferat societății R D Canada Inc., o filială deținută în proporție de 100 % de ROI Land Investments.

16. La 12 februarie 2016, FD a încheiat cu R Swiss un contract de muncă scris pentru ocuparea funcției de director prin care se stabilea și cuantumul primei sale de instalare, precum și al remunerației sale. Tot la 12 februarie 2016, FD și ROI Land Investments au semnat un document

[4] Potrivit formulării din decizia de trimitere, conform constatărilor Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă, Germania), necontestate de ROI Land Investments, „raportul de serviciu” s-a „deplasat” la R Swiss, doar din motive de „optimizare fiscală”, fără ca activitatea lui FD constând în găsirea pe piața europeană, inclusiv în Germania, a unor investitori pentru proiectele sale imobiliare să se fi schimbat.

intitulat „patron agreement”, care este, potrivit denumirii reținute de părți, o expresie echivalentă celei de „acord de garanție” (denumit în continuare „acordul de garanție”), al cărui conținut este următorul:

„Articolul 1

Societatea R[5] a înființat o filială, R Swiss AG, pentru activitatea în Europa. Directorul este persoana care conduce activitatea acestei întreprinderi. În acest cadru, R declară următoarele:

Articolul 2

Societatea R poartă deplina răspundere pentru executarea obligațiilor rezultate din contractele încheiate de R Swiss AG în legătură cu colaborarea dintre R Swiss AG și directorul acesteia.”

17. Acest acord de garanție nu conține o clauză de alegere a instanței sau o clauză de alegere a legii aplicabile. Locul de muncă obișnuit al lui FD pentru R Swiss era în Stuttgart (Germania).

18. La 11 iulie 2016, R Swiss l-a concediat pe FD. Prin hotărârea din 2 noiembrie 2016, Arbeitsgericht Stuttgart (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Stuttgart, Germania), sesizat de FD, a constatat în mod definitiv nulitatea acestei concedieri. În plus, a obligat R Swiss să-i plătească lui FD, după cum s-a convenit în contractul de muncă, suma de 255 000 de dolari americani (USD) (aproximativ 230 000 de euro), cu titlu de primă de angajare, și suma de 212 500 USD (aproximativ 192 000 de euro) cu titlul de remunerație pentru lunile aprilie-august 2016. R Swiss nu i-a plătit aceste sume lui FD. La începutul lunii martie 2017, a fost inițiată o procedură de faliment în temeiul dreptului elvețian cu privire la R Swiss. În luna mai 2017, această procedură a fost suspendată din lipsă de active[6].

19. În aceste condiții, FD a chemat societatea ROI Land Investments în judecată în temeiul acordului de garanție, pentru plata tuturor creanțelor sale salariale față de R Swiss, la Arbeitsgericht Stuttgart (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Stuttgart) pe care îl apreciază ca fiind competent – cel puțin – în temeiul normelor de competență prevăzute de Regulamentul nr. 1215/2012 în materia contractelor încheiate cu consumatorii.

20. Hotărârea Arbeitsgericht Stuttgart (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Stuttgart) de declinare a competenței sale internaționale a fost modificată de Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă), care s-a întemeiat pe calitatea de consumator a lui FD.

21. În cadrul recursului formulat de ROI Land Investments la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă), acesta ridică problema dacă instanțele germane au competență internațională să soluționeze acțiunea introdusă de FD, în conformitate cu Regulamentul nr. 1215/2012, în temeiul normelor speciale de competență în materia fie a contractelor de muncă, fie a contractelor încheiate de consumatori, iar în această din urmă ipoteză, dacă FD trebuie considerat un „consumator” în sensul Regulamentului Roma I, pentru a stabili dacă dreptul material german se aplică acordului de garanție.

5 Potrivit constatărilor instanței de trimitere, este vorba despre ROI Land Investments.

6 Nu s-a precizat dacă FD îndeplinește condițiile pentru a beneficia de sistemul de garanție instituit în Germania în temeiul Directivei 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (JO 2008, L 283, p. 36).

22. În această privință, instanța de trimitere subliniază mai întâi că acest acord de garanție, ca promisiune unilaterală, este comparabil, potrivit dreptului german, cu o garanție și că este cert, indiferent de dreptul aplicabil, că răspunderea ROI Land Investments pentru executarea obligațiilor R Swiss nu se limitează la neîndeplinirea obligațiilor de către aceasta din urmă.

23. În continuare, instanța menționată arată că, prin efectul garanției respective, ROI Land Investments nu se subrogă în poziția juridică a R Swiss în calitate de angajator și că dreptul de a da instrucțiuni lui FD pentru activitatea sa era exercitat de directorul executiv al R Swiss.

24. În sfârșit, instanța menționată subliniază particularitatea litigiului, și anume că, în lipsa acordului de garanție, nu ar fi fost încheiat niciun contract de muncă între FD și R Swiss, iar funcțiile exercitate anterior de FD în cadrul ROI Land Investments, societatea-mamă, nu s-au modificat după transferul său la filiala acesteia, R Swiss, înființată pentru activitatea sa de distribuție în Europa.

25. În plus, aceeași instanță dorește clarificarea relației dintre dispozițiile Regulamentului nr. 1215/2012 și dreptul național având în vedere rezerva formulată la articolul 6 alineatul (1) din acest regulament privind aplicarea articolului 21 alineatul (2) din același regulament.

26. Pe de altă parte, în ceea ce privește interpretarea articolului 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012, aplicabil în materia contractelor încheiate de consumatori, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) urmărește să afle dacă acordul de garanție poate fi calificat drept contract încheiat de reclamant în scopul activității sale profesionale ca salariat. Mai precis, instanța de trimitere ridică problema dacă noțiunea de „domeniu profesional” acoperă numai activitățile independente.

27. În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 6 alineatul (1) coroborat cu articolul 21 alineatul (1) litera (b) punctul (i) și alineatul (2) din [Regulamentul nr. 1215/2012] trebuie interpretat în sensul că un angajat poate acționa în justiție o persoană juridică care nu este angajatorul său și care nu își are domiciliul în sensul articolului 63 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 pe teritoriul unui stat membru, dar care este direct responsabil față de angajat, în temeiul unui acord de garanție, pentru drepturi care decurg dintr-un contract individual de muncă cu un terț, în fața instanței de la locul în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau în fața instanței din ultimul loc în care acesta și-a desfășurat activitatea în raportul de muncă cu terțul, în cazul în care, în lipsa acordului de garanție, contractul de muncă cu acest terț nu ar fi fost încheiat?

2) Articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că rezerva privind articolul 21 alineatul (2) din acest regulament exclude aplicarea unei norme de competență prevăzute de dreptul național al statului membru care permite angajatului să acționeze în justiție, pentru drepturi care decurg dintr-un contract individual de muncă încheiat cu un terț, o persoană juridică direct responsabilă față de el în împrejurările descrise în prima întrebare, în calitate de «succesor în drepturi» al angajatorului, în fața instanței de la locul de muncă obișnuit, atunci când nu există o competență precum cea prevăzută la articolul 21 alineatul (2) coroborat cu alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1215/2012?

3) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare și al unui răspuns afirmativ la a doua întrebare:

   a) Articolul 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că noțiunea de «domeniu profesional» include exercitarea unei activități subordonate în cadrul unui raport de muncă?

   b) În cazul unui răspuns afirmativ, articolul 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că un acord de garanție pe baza căruia o persoană juridică răspunde în mod direct pentru drepturile unui angajat în temeiul unui contract individual de muncă încheiat cu un terț constituie un contract pe care angajatul l-a încheiat într-un scop care se situează în domeniul său profesional?

4) În ipoteza în care, ca răspuns la întrebările precedente, instanța de trimitere ar avea competența internațională pentru soluționarea litigiului:

   a) Articolul 6 alineatul (1) din [Regulamentul Roma I] trebuie interpretat în sensul că noțiunea de «activitate profesională» include exercitarea unei activități subordonate în cadrul unui raport de muncă?

   b) În cazul unui răspuns afirmativ, articolul 6 alineatul (1) din [Regulamentul Roma I] trebuie interpretat în sensul că un acord de garanție în temeiul căruia o persoană juridică este direct responsabilă față de un angajat pentru drepturile care decurg dintr-un contract individual de muncă încheiat cu un terț constituie un contract pe care angajat l-a încheiat într-un scop care se înscrie în sfera activității sale profesionale?”

28. FD, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise la Curte.

IV. Analiză

29. Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a adresat Curții o cerere de decizie preliminară în cadrul unei acțiuni introduse de FD împotriva ROI Land Investments, o societate care nu are sediul pe teritoriul unui stat membru. Competența instanțelor germane nu ar fi reglementată de dreptul național în cazul în care este îndeplinită una dintre condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012. Având în vedere că FD și-a întemeiat acțiunea pe un acord care garantează plata creanțelor sale salariale, încheiat în cadrul unui raport de muncă, iar instanța anterior sesizată a apreciat că este competentă, considerând că FD avea calitatea de consumator, îndoielile exprimate de instanța de trimitere se concentrează în mod întemeiat asupra domeniului de aplicare al dispozițiilor articolului 18 alineatul (1) și ale articolului 21 alineatul (2) din acest regulament, la care se referă articolul 6 menționat.

30. Astfel, în prezenta cauză, această instanță urmărește în principal să afle dacă instanțele germane pot fi competente în temeiul dispozițiilor de protecție din capitolul II secțiunea 5 din Regulamentul nr. 1215/2012, referitoare la contractele individuale de muncă, sau din secțiunea 4 din acest capitol, referitoare la contractele încheiate de consumatori. În ipoteza în care una dintre dispozițiile acestei secțiuni ar fi aplicabilă, instanța menționată se întreabă care este înțelesul noțiunii de „consumator” în cadrul Regulamentului Roma I pentru a stabili dacă dreptul material german este aplicabil acordului de garanție.

31. Aceste întrebări, care se referă la două regulamente, unul privind competența jurisdicțională, iar celălalt privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, justifică expunerea mai multor reguli generale, unele dintre ele amintite în jurisprudența Curții.

32. În primul rând, în măsura în care Regulamentul nr. 1215/2012 a abrogat și a înlocuit Regulamentul (CE) nr. 44/2001 [7], interpretarea dată de Curte în privința dispozițiilor acestui din urmă regulament este valabilă și pentru Regulamentul nr. 1215/2012, atunci când dispozițiile celor două instrumente de drept al Uniunii Europene pot fi calificate ca fiind echivalente [8].

33. Același lucru este valabil în ceea ce privește normele de competență în materia contractului de muncă care, deși nu provin din dispozițiile Convenției de la Bruxelles din 1968 în versiunea sa inițială [9], au fost introduse în anul 1989, preluate [10] ulterior și completate pentru a constitui o secțiune specială a regulamentelor care înlocuiesc Convenția de la Bruxelles din 1968. Cu toate acestea, Regulamentul nr. 1215/2012 este cel care a introdus internaționalizarea normelor de competență atât pentru contractele încheiate cu consumatorii, cât și pentru contractele de muncă. Prin urmare, prezenta cerere de decizie preliminară se înscrie în acest cadru care a extins aplicarea normelor de competență prevăzute la articolul 18 alineatul (1) și la articolul 21 alineatul (1) litera (b) din acest regulament la pârâții domiciliați într-un stat terț [11].

34. În plus, dispozițiile Convenției privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială, semnată la Lugano la 30 octombrie 2007 [12], care sunt în esență identice cu cele ale Regulamentului nr. 1215/2012, ale Regulamentului nr. 44/2001, precum și ale Convenției de la Bruxelles din 1968 sunt interpretate în concordanță cu dispozițiile acestora din urmă [13].

35. În sfârșit, astfel cum se precizează în considerentul (7) al Regulamentului Roma I, domeniul de aplicare material și dispozițiile acestuia ar trebui să fie concordante cu Regulamentul nr. 44/2001 și, în măsura în care acesta din urmă a fost abrogat și a fost înlocuit de Regulamentul nr. 1215/2012, obiectivul de concordanță menționat este valabil și în privința acestuia [14].

7 Regulamentul 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).

8 A se vedea în special Hotărârea din 16 noiembrie 2016, Schmidt (C-417/15, EU:C:2016:881, punctul 26 și jurisprudența citată) și, în materia contractelor încheiate de un consumator, Hotărârea din 3 octombrie 2019, Petruchová (C-208/18, EU:C:2019:825, punctul 38). Acest principiu este amintit în considerentul (34) al Regulamentului nr. 1215/2012 pentru regulamentele care înlocuiesc Convenția de la Bruxelles din 27 septembrie 1968 privind competența judiciară și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială (JO 1972, L 299, p. 32, Ediție specială, 19/vol. 10, p. 3), astfel cum a fost modificată prin Convenția din 9 octombrie 1978 (JO 1978, L 304, p. 1), prin Convenția din 25 octombrie 1982 (JO 1982, L 388, p. 1) și prin Convenția din 26 mai 1989 (JO 1989, L 285, p. 1), denumită în continuare „Convenția de la Bruxelles din 1968”.

9 A se vedea, pentru o analiză detaliată a istoricului jurisprudențial și legislativ al acestor dispoziții, Gaudemet-Tallon, H., și Ancel, M.-É., *Compétence et exécution des jugements en Europe – Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*, ediția a VI-a, L.G.D.J., Paris, 2018, p. 457 și urm., precum și Grušić, U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, Cambridge, 2015, p. 58-62.

10 A se vedea concordanța dintre articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles din 1968, articolul 19 din Regulamentul nr. 44/2001 și articolul 21 din Regulamentul nr. 1215/2012. Un tablou panoramic al acestor dispoziții este disponibil la următoarea adresă de internet: http://www.lynxlex.com/sites/default/files/files/Tableau%20panoramique%20de%20Bruxelles%20 %C3 %A0 %20Lugano.pdf

11 Astfel, în temeiul dispozițiilor articolului 21 alineatul (1) litera (b) din regulamentul menționat, un angajat poate acționa în justiție angajatorul său într-un stat membru înaintea instanțelor de la locul în care își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau, în anumite condiții, de la locul unde este întreprinderea care l-a angajat pe acesta.

12 Această convenție a fost aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2009/430/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2008 (JO 2009, L 147, p. 1), cunoscută sub denumirea de „Convenția de la Lugano II”.

13 A se vedea în acest sens Hotărârea din 30 septembrie 2021, Commerzbank (C-296/20, EU:C:2021:784, punctul 33 și jurisprudența citată).

14 A se vedea Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 55), și Hotărârea din 8 mai 2019, Kerr (C-25/18, EU:C:2019:376, punctul 36).

36. În al doilea rând, determinarea semnificației și a înțelesului termenilor pentru care dreptul Uniunii nu oferă nicio definiție trebuie realizată conform sensului obișnuit al acestora în limbajul curent, ținând seama în același timp de contextul în care sunt utilizați și de obiectivele urmărite de reglementarea din care fac parte [15]. În caz de neconcordanță între diferitele versiuni lingvistice ale unui text de drept al Uniunii, dispoziția în cauză trebuie să fie interpretată în raport cu economia generală și cu finalitatea reglementării din care face parte [16].

37. În al treilea rând, normele de competență aplicabile în speță, cele enunțate în prezent în capitolul II secțiunile 4 și 5 din Regulamentul nr. 1215/2012, constituie derogări de la norma generală de competență a instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia este domiciliat pârâtul, prevăzută la articolul 4 alineatul (1) din regulamentul menționat. În consecință, acestea sunt de strictă interpretare care nu poate merge dincolo de ipotezele prevăzute în mod expres de regulamentul menționat [17], sub rezerva caracterului imperativ al mai multor obiective stabilite de legiuitor [18].

38. După aceste precizări, trecem la o examinare detaliată a condițiilor de aplicare a articolului 17 alineatul (1) și a articolului 21 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1215/2012, în ordinea întrebărilor adresate de instanța de trimitere, în lumina împrejurărilor specifice ale cauzei principale.

A. Cu privire la competența în materia contractelor individuale de muncă

39. Prin intermediul primei întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 21 alineatul (1) litera (b) punctul (i) și alineatul (2) din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că un angajat poate acționa în justiție înaintea instanței de la ultimul loc în care și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea o persoană care nu are domiciliul pe teritoriul unui stat membru, cu care nu a încheiat un contract de muncă, dar care este, în temeiul unui acord de garanție de care depindea încheierea contractului respectiv, direct responsabilă pentru executarea obligațiilor angajatorului față de acest angajat.

40. Articolul 21 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul nr. 1215/2012 este dispoziția la care face trimitere articolul 21 alineatul (2) din acest regulament, care este aplicabil, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) din regulamentul menționat, dacă angajatorul nu are domiciliul pe teritoriul unui stat membru. Prin urmare, este vorba despre o dispoziție specială din capitolul II secțiunea 5 din același regulament, care stabilește normele de competență ale instanțelor sesizate cu litigii „în materia contractelor individuale de muncă”, atunci când *angajatorul* este acționat în justiție de angajat.

15 A se vedea Hotărârea din 22 aprilie 2021, Austrian Airlines (C-826/19, EU:C:2021:318, punctul 22).

16 A se vedea în special Hotărârea din 10 decembrie 2020, Personal Exchange International (C-774/19, denumită în continuare „Hotărârea Personal Exchange International”, EU:C:2020:1015, punctul 27).

17 A se vedea în special, în ceea ce privește contractele încheiate cu consumatorii, Hotărârea din 19 ianuarie 1993, Shearson Lehman Hutton (C-89/91, EU:C:1993:15, punctul 16 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea Personal Exchange International (punctul 24). În ceea ce privește contractele de muncă, a se vedea Hotărârea din 22 mai 2008, Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punctul 28 și jurisprudența citată).

18 A se vedea cu titlu ilustrativ Hotărârea din 21 ianuarie 2016, SOVAG (C-521/14, EU:C:2016:41, punctul 37).

41. Noțiunea de „angajator” în sensul Regulamentului nr. 1215/2012 nu a fost încă definită de Curte [19]. În jurisprudența sa au fost stabilite numai caracteristicile raportului angajatului cu angajatorul.

42. Rezultă că 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 [20].

43. Curtea reține că noțiunea de „contract individual de muncă” presupune o relație de subordonare a angajatului față de angajator [21], întrucât caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană este obligată să îndeplinească, într-o anumită perioadă de timp, în favoarea unei alte persoane și sub îndrumarea acesteia, prestații în contrapartida cărora primește o remunerație [22].

44. În ceea ce privește existența unei asemenea relații de subordonare, Curtea a precizat că aceasta trebuie apreciată în fiecare caz specific în funcție de toate elementele și de toate circumstanțele ce caracterizează raporturile dintre părți pentru a stabili dacă, dincolo de legăturile formale și contractuale, situația reală ar justifica calificarea drept „angajator” a părții chemate în judecată de angajat [23].

45. Aceste cerințe servesc, așadar, în general la delimitarea activității independente și a calității de angajat [24]. Ele nu au fost reținute pentru a stabili limitele noțiunii de „angajator” [25].

46. Curtea a statuat de asemenea că contractele de muncă prezintă anumite particularități în măsura în care creează o legătură durabilă care plasează angajatul în cadrul unei anumite organizări a afacerilor întreprinderii sau ale angajatorului și în măsura în care acestea sunt legate de locul exercitării activităților, care determină aplicarea dispozițiilor de drept imperativ și a convențiilor colective [26].

[19] A se vedea de asemenea, pentru o analiză recentă a diferitelor criterii întemeiate pe jurisprudența Curții în materia securității sociale, a raporturilor de muncă și a dreptului internațional privat, Concluziile avocatului general Pikamäe prezentate în cauza AFMB și alții (C-610/18, EU:C:2019:1010, punctele 41-55).

[20] A se vedea în acest sens Hotărârea din 25 februarie 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, punctul 24 și jurisprudența citată).

[21] În lipsa unei legături de subordonare, relațiile dintre părți pot fi calificate drept contract de prestări servicii care intră sub incidența articolului 7 alineatul (1) litera (b) a doua liniuță din Regulamentul nr. 1215/2012. A se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2015, Holterman Ferho Exploitatie și alții (C-47/14, denumită în continuare „Hotărârea Holterman Ferho Exploitatie și alții”, EU:C:2015:574, punctele 51 și 58). Cu toate acestea, dispoziția menționată se aplică numai unui pârât cu domiciliul pe teritoriul unui stat membru.

[22] A se vedea în special Hotărârea din 11 aprilie 2019, Bosworth și Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punctul 25 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea din 25 februarie 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, punctul 25 și jurisprudența citată).

[23] A se vedea Hotărârea din 11 aprilie 2019, Bosworth și Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punctele 26 și 27, precum și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea prin analogie Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, denumită în continuare „Hotărârea Voogsgeerd”, EU:C:2011:842, punctul 62).

[24] A se vedea Hotărârea Holterman Ferho Exploitatie și alții (punctul 41). A se vedea în plus, pentru o analiză a noțiunii de „lucrător” în sensul articolului 45 TFUE, Concluziile avocatei generale Trstenjak prezentate în cauza Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:564, punctul 88) și Hotărârea Holterman Ferho Exploitatie și alții (punctul 41).

[25] A se vedea, cu titlu comparativ, Hotărârea Voogsgeerd (punctul 65), în care, pentru Convenția de la Roma privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980 (JO 1980, L 266, p. 1, Ediție specială, JO 2007, L 347, p. 3), Curtea a apreciat că, „sediul unei alte întreprinderi decât cea care figurează din punct de vedere formal ca angajator și cu care aceasta se află în legătură poate fi calificat drept «sediu» dacă elemente obiective permit stabilirea existenței unei situații reale diferite de cea care rezultă din clauzele contractului și aceasta chiar dacă dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții nu a fost transferat din punct de vedere formal acestei alte întreprinderi”.

[26] A se vedea Hotărârea Holterman Ferho Exploitatie și alții (punctul 39 și jurisprudența citată).

47. În cauza principală, este cert, potrivit instanței de trimitere, că FD și ROI Land Investments nu erau legate în mod formal printr-un contract individual de muncă la momentul introducerii acțiunii în justiție și nu exista nicio relație de subordonare între ele, considerând chiar că „eventuala posibilitate ca ROI Land Investments să exercite o influență asupra conducerii societății R Swiss nu [ar schimba] cu nimic această situație”.

48. Cu toate acestea, nu este exclus, pe baza explicațiilor instanței respective referitoare la situația reală a lui FD în raport cu ROI Land Investments, ca această societate-mamă să poată fi considerată angajator în sensul articolului 21 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012.

49. Astfel, împrejurările speciale ale cauzei principale demonstrează din nou particularitatea noțiunii de „angajator” în cadrul unui grup de societăți [27] și a riscului de a considera, în lumina criteriilor obișnuite, că trebuie stabilită în orice împrejurare o legătură unică între un angajat și un angajator, acesta din urmă fiind persoana în numele căreia angajatul respectiv își îndeplinește misiunile, cea care exercită dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții și cea care plătește acelui lucrător o remunerație sau orice altă contraprestație.

50. În opinia mea, trebuie să se țină seama de combinația de relații contractuale sau de o repartizare a elementelor esențiale ale contractului de muncă care poate exista în cadrul unui grup de societăți și de aranjamentele pe care o asemenea organizare le poate favoriza [28].

51. În speță, acțiunea introdusă de FD împotriva ROI Land Investments se întemeiază pe angajamentul acestei societăți de a executa obligațiile angajatorului său, R Swiss, în lipsa căruia FD nu ar fi încheiat cu acesta din urmă în aceeași zi un nou contract [29]. Acest angajament a fost asumat fără să existe condiția privind neîndeplinirea de către angajatorul respectiv a obligațiilor sale. În plus, în cadrul acestui raport de muncă, FD era obligat să efectueze în mod concret aceeași muncă pe care o efectuase anterior pentru ROI Land Investments. Legătura economică dintre angajatorul contractual și acest terț a fost, de asemenea, evidențiată de instanța de trimitere [30].

52. În opinia noastră, rezultă că drepturile de care se prevalează FD pentru a chema în judecată ROI Land Investments decurg din contractul individual de muncă încheiat între FD și R Swiss. Din moment ce angajamentul concomitent și fără condiții al ROI Land Investments privește un element esențial al raportului de muncă, și anume remunerația lui FD, acesta *face parte integrantă din contractul individual de muncă* [31]. Prin aceasta, ROI Land Investments nu este un simplu garant, ci, prin coroborarea articolelor 20 și 21 din Regulamentul nr. 1215/2012, poate fi calificat drept angajator.

[27] A se vedea, în ceea ce privește căutarea unei legături durabile care plasa salariatul în cadrul unei anumite organizări a afacerilor acestei întreprinderi, Hotărârea Holterman Ferho Exploitatie și alții (punctul 45). A se vedea de asemenea, cu titlu ilustrativ, Concluziile avocatului general Saugmandsgaard Øe prezentate în cauza Bosworth și Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, punctele 104 și 105).

[28] A se vedea în această privință Concluziile avocatului general Jacobs prezentate în cauza Pugliese (C-437/00, EU:C:2002:511, punctul 38). A se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Saugmandsgaard Øe prezentate în cauza Bosworth și Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, punctul 109).

[29] A se vedea punctele 16 și 24, precum și nota de subsol 4 din prezentele concluzii.

[30] A se vedea punctele 14 și 15 din prezentele concluzii.

[31] În acest sens, este asigurată concordanța cu Regulamentul Roma I al cărui articol 8 desemnează legea aplicabilă contractului de muncă. A se vedea prin analogie, în ceea ce privește condițiile de aplicare a criteriilor definite de legiuitor, Hotărârea Voogsgeerd (punctele 44-51).

53. Rămâne însă de examinat ce ar permite, în cauza principală, să se constate existența celeilalte caracteristici esențiale a unui raport de muncă, și anume obligația angajatului de a efectua prestații pentru angajator în schimbul cărora primește o remunerație [32].

54. Întemeindu-ne pe această strictă reciprocitate a obligațiilor care decurg din raportul de muncă, ar putea fi suficient să se considere că, prin acordul de garanție în discuție care face parte integrantă din contractul de muncă, terțul în cauză este plasat în situația unui angajator de fapt. Cu alte cuvinte, garantând în acest fel remunerația angajatului, terțul respectiv acționează ca persoana în numele căreia se efectuează prestația.

55. Totuși, având în vedere întinderea sa, această soluție bazată exclusiv pe legătura formală dintre angajamentele părților în cadrul raportului de muncă nu ne pare pe deplin satisfăcătoare. În opinia noastră, trebuie să se țină seama și de contextul în care au fost asumate aceste angajamente.

56. În consecință, propunem Curții să arate că acordul de garanție încheiat cu terțul la contractul de muncă, în cadrul unei interdependențe economice între acesta și angajator [33], reflectă interesul terțului în cauză în executarea contractului respectiv. Un asemenea criteriu a fost deja reținut de Curte în Hotărârea din 10 aprilie 2003, Pugliese [34].

57. Ca și în speță, în cauza în care s-a pronunțat acea hotărâre, raportul de muncă a evoluat în cadrul unui grup de societăți și au coexistat angajamente. Litigiul avea ca obiect plata către salariat a cheltuielilor de călătorie și de cazare la care se angajase după semnarea contractului de muncă un prim angajator [35] sub îndrumarea căruia acest salariat nu mai lucra [36].

58. În Hotărârea Pugliese, Curtea a apreciat că „litigiul privește un contract individual de muncă” [37]. Aceasta a statuat, după ce a precizat că trebuia să se stabilească în ce măsură exista o legătură între cele două contracte de muncă în discuție [38], că salariatul care este legat de doi angajatori diferiți poate acționa în justiție primul angajator înaintea instanței de la locul unde își desfășoară activitatea pentru cel de al doilea angajator atunci când primul angajator însuși are, „*în momentul încheierii celui de al doilea contract, un interes în executarea prestației pe care salariatul o va furniza celui de al doilea angajator* într-un loc stabilit de acesta din urmă” [39].

[32] A se vedea punctul 43 din prezentele concluzii.

[33] A se vedea punctele 50 și 52 din prezentele concluzii.

[34] C-437/00, denumită în continuare „Hotărârea Pugliese”, EU:C:2003:219.

[35] A se vedea Hotărârea Pugliese (punctele 6 și 10).

[36] Salariatul încheiase în mod succesiv două contracte de muncă cu doi angajatori. Primul angajator era pe deplin informat cu privire la încheierea celui de al doilea contract și consimțise la suspendarea primului contract (punctul 13 din această hotărâre), ca urmare a transferului acestui salariat pe un post într-o altă societate în care acest angajator deținea o participație de ordinul a 21 % (punctul 5 din hotărârea menționată).

[37] Hotărârea Pugliese (punctul 15). În Concluziile prezentate în cauza Pugliese (C-437/00, EU:C:2002:511), la punctul 44, avocatul general Jacobs examinase următoarea întrebare: „[L]itigiul s-a referit la «o materie privind un contract individual de muncă»?”. La punctul 45 și următoarele, acesta a apreciat că legătura existentă între lucrător și pârât nu trebuia să se distingă de un contract de muncă, în sensul articolului 5 alineatul (1) din [Convenția de la Bruxelles din 1968], în pofida suspendării obligației de muncă a acestuia din urmă și a faptului că litigiul avea ca obiect executarea unui acord diferit de contractul de muncă inițial. Acesta a considerat printre altele că aranjamentele în discuție constituiau „un ansamblu care avea și nu și-a pierdut niciodată natura unui contract de muncă”, arătând că efectele acestui contract care au fost menținute, precum plata contribuțiilor de asigurări și recunoașterea vechimii, constituie obligații caracteristice ale angajatorului față de angajatul său.

[38] A se vedea Hotărârea Pugliese (punctul 21).

[39] Punctul 23 din această hotărâre. Sublinierea noastră.

59. Curtea a stabilit criteriul respectiv pentru a răspunde obiectivului de protecție adecvată a lucrătorului, care a ghidat alegerea privind o legătură strânsă între contestație și instanța chemată să o soluționeze [40]. În plus, Curtea a decis că un asemenea criteriu este satisfăcător în raport cu cerințele securității juridice, previzibilității și bunei administrări a justiției [41].

60. Considerăm că acest criteriu al interesului în executarea prestației pe care salariatul o va furniza manifestat de partea care s-a angajat față de acesta poate fi aplicat în sens larg [42], fără a se limita la cazurile în care au fost încheiate mai multe *contracte de muncă*. Apreciem că aplicarea sa poate fi extinsă la cazul în care, precum în speță, acordul de garanție face parte integrantă din contractul de muncă [43]. O asemenea interpretare pare să respecte principiile care fuseseră enunțate în Hotărârea Pugliese și care au fost reafirmate în Regulamentul nr. 1215/2012 [44].

61. Cu toate acestea, ținând seama de faptul că fiecare întreprindere din cadrul unui grup are un anumit interes general și indirect în buna executare a prestațiilor oricărui salariat al aceluiași grup, propunem să se stabilească o limită la acest criteriu al „interesului în executarea prestației pe care salariatul o va furniza” care să servească la definirea noțiunii de „angajator”. În opinia noastră, acest interes al terței persoane ar trebui să fie *direct*.

62. În speță, observăm că ROI Land Investments avea, potrivit termenilor deciziei de trimitere, „un interes direct în executarea obligațiilor reclamantului față de societatea R Swiss”.

63. Astfel, la fel ca în Hotărârea Pugliese, Curtea ar putea defini anumite criterii generale de apreciere a acestui interes.

64. În decizia menționată, Curtea a precizat că „existența interesului [în executarea prestației pe care angajatul o va furniza] nu trebuie verificată în sens strict, potrivit unor criterii formale și exclusive, ci trebuie apreciată în mod global, luând în considerare toate împrejurările speței” [45]. Curtea a enumerat în mod neexhaustiv diferite elemente de apreciere [46] care ne par a putea fi transpuse în ceea ce privește interesul unui terț în relația cu angajatorul contractual. Principalele elemente sunt următoarele:

– faptul că există o legătură organică sau economică între cele două societăți contractante și angajat [47];

– faptul că încheierea unui nou contract de muncă a fost avută în vedere în momentul anulării sau al încetării contractului încheiat anterior cu terțul [48];

– faptul că un contract anterior a fost anulat în vederea încheierii noului contract [49];

40 A se vedea Hotărârea Pugliese (punctele 17 și 18). A se vedea în același sens Hotărârea din 21 iunie 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, punctele 23 și 24, precum și jurisprudența citată).

41 A se vedea Hotărârea Pugliese (punctul 16).

42 A se vedea în același sens Concluziile avocatului general Saugmandsgaard Øe prezentate în cauza Bosworth și Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, punctul 109).

43 A se vedea punctul 52 din prezentele concluzii.

44 A se vedea considerentele (15), (16), (18) și (21) ale acestui regulament. A se vedea prin analogie Hotărârea din 4 octombrie 2018, Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805, punctele 34 și 36).

45 Hotărârea Pugliese (punctul 24).

46 Hotărârea Pugliese (punctul 24).

47 A se vedea în speță punctele 14 și 15 din prezentele concluzii.

48 A se vedea în speță punctul 14 din aceste concluzii.

49 A se vedea în acest sens punctul 14 din prezentele concluzii.

– faptul că există un acord între angajatorul contractual și terț care asigură un cadru pentru coexistența contractelor încheiate cu angajatul;

– faptul că terțul păstrează în mod indirect un drept de a da instrucțiuni și dispoziții asupra angajatului [50];

– faptul că terțul poate decide cu privire la durata activității salariatului la angajatorul contractual.

65. Alte elemente, care ne-au fost inspirate de constatările instanței de trimitere, ne par de asemenea pertinente:

– faptul că terțul este responsabil din punct de vedere contractual pentru executarea obligațiilor angajatorului contractual, în special la cererea angajatului, fără nicio limitare [51];

– faptul că natura sarcinilor angajatului, pe care acesta le-a îndeplinit în timpul unui contract anterior sub îndrumarea terțului, rămâne neschimbată după încheierea noului contract [52];

– faptul că angajatul respectiv, în pofida anulării contractului anterior, rămâne obligat să își desfășoare activitatea pentru terțul respectiv [53].

66. În ceea ce privește toate aceste criterii, adăugăm că, în opinia noastră, nu există niciun motiv pentru a le limita la persoanele juridice. Persoanele fizice pot fi, și ele, angajatori contractuali sau angajatori interesați în cadrul unui grup sau al unei rețele de întreprinderi individuale.

67. În consecință, este de competența instanței de trimitere să aprecieze, având în vedere aceste criterii sau altele mai pertinente, dacă împrejurările cauzei principale permit să se constate existența *unui interes direct al terțului în buna executare a prestației* angajatului în cadrul unui contract de muncă încheiat cu o altă persoană din același grup din care se va putea deduce că acest terț poate fi calificat drept angajator în sensul articolului 21 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012.

68. Prin urmare, propunem Curții să răspundă la prima întrebare preliminară a instanței de trimitere că poate fi considerată „angajator”, în sensul articolului 21 alineatele (1) și (2) din Regulamentul nr. 1215/2012, o persoană fizică sau juridică, cu sau fără domiciliu pe teritoriul unui stat membru, cu care angajatul nu a încheiat un contract de muncă, ci un acord care face parte integrantă din acest contract, în temeiul căruia persoana respectivă răspunde pentru executarea obligațiilor angajatorului față de angajatul în cauză, dacă aceasta are un interes direct în buna executare a contractului menționat.

[50] Ceea ce, potrivit constatărilor instanței de trimitere, ar lipsi în speță. A se vedea punctul 47 din prezentele concluzii coroborat cu punctul 49 din acestea.

[51] A se vedea în speță punctele 16 și 24 din prezentele concluzii.

[52] A se vedea în speță punctul 24 din aceste concluzii.

[53] A se vedea considerațiile amintite la nota de subsol 4 din prezentele concluzii.

B. Cu privire la exclusivitatea anumitor norme de competență în cazul în care pârâtul nu are domiciliul într-un stat membru

69. Prin intermediul celei de a doua întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită, în ipoteza în care Curtea ar considera că litigiul nu intră în domeniul de aplicare al capitolului II secțiunea 5 din Regulamentul nr. 1215/2012, să se stabilească dacă articolul 6 alineatul (1) din acest regulament trebuie interpretat în sensul că rezerva referitoare la articolul 21 alineatul (2) din regulamentul menționat exclude aplicarea normelor de competență prevăzute de dreptul național.

70. Observăm, în această privință, că instanța respectivă nu și-a exprimat aceeași preocupare în legătură cu aplicarea normelor de competență prevăzute în capitolul II secțiunea 4 din același regulament, care fac obiectul celei de a treia și al celei de a patra întrebări preliminare, deși problematica este identică.

71. În cazul în care Curtea va răspunde negativ la prima întrebare preliminară, pentru motivul că un terț față de contractul de muncă, precum în cauza principală, nu poate fi considerat un angajator, litigiul nu va intra, așadar, în domeniul de aplicare al capitolului II secțiunea 5 din Regulamentul nr. 1215/2012. În consecință, ar trebui aplicate normele naționale de competență pentru motivele prezentate în continuare.

72. În primul rând, aceste norme de competență sunt, în principiu, aplicabile în privința pârâților care nu au domiciliul într-un stat membru, în conformitate cu textul articolului 6 alineatul (1) din acest regulament, interpretat în lumina considerentului (14).

73. În al doilea rând, ar fi de neconceput ca normele de competență ale Uniunii să aibă un efect de blocare asupra dispozițiilor naționale în afara domeniului lor de aplicare. În plus, orice altă analiză ar avea ca efect inaplicabilitatea normelor naționale de competență în toate cazurile.

74. Prin urmare, s-ar putea răspunde la a doua întrebare a instanței de trimitere că, în ipoteza în care articolul 21 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1215/2012 nu est aplicabil, articolul 6 alineatul (1) din regulamentul menționat trebuie interpretat în sensul că normele de competență prevăzute de dreptul național sunt aplicabile.

75. Cu toate acestea, propunem Curții să își îndrepte atenția asupra interpretării *a contrario* care s-ar putea întemeia pe un asemenea răspuns formulat în termeni generali. Această vigilență ne pare justificată de referirea pe care instanța de trimitere o face la comentarii din doctrina germană din care rezultă o serie de interogații cu privire la legătura dintre dispozițiile articolului 6 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 și cele din secțiunile consacrate litigiilor în materia contractelor încheiate cu consumatorii și de muncă [54].

76. Astfel, articolul 6 alineatul (1) din acest regulament prevede că, atunci când pârâtul nu are domiciliul pe teritoriul unui stat membru, legea națională determină competența instanței sesizate „sub rezerva” [55] articolului 18 alineatul (1) și a articolului 21 alineatul (2) din regulamentul menționat. Or, aceste articole figurează în fiecare dintre secțiunile în cauză, conform articolului 17

[54] A se vedea în același sens Gaudemet-Tallon, H., și Ancel, M.-É., *Compétence et exécution des jugements en Europe – Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)* (ediția a VI-a), L.G.D.J., Paris, 2018, p. 464, precum și nota de subsol 167.

[55] Este vorba despre același termen precum cel utilizat la articolul 4 din Regulamentul nr. 1215/2012.

alineatul (1) și, respectiv, articolului 20 alineatul (1) din același regulament, potrivit cărora „competența se determină în conformitate cu dispozițiile din prezenta secțiune, *fără a se aduce atingere* articolului 6 […]” din Regulamentul nr. 1215/2012 [56].

77. În Convenția de la Bruxelles din 1968, la fel ca în Regulamentul nr. 44/2001, erau utilizați aceiași termeni: „sub rezerva” la articolul 4 pentru aceste două instrumente și „fără a aduce atingere” la articolul 13 din convenția menționată și, respectiv, la articolele 15 și 18 din acest regulament. Normele de competență *exclusive*, apoi, în regulamentul menționat, cele referitoare la prorogarea de competență trebuiau să conducă la înlăturarea aplicării legii naționale [57].

78. Se ridică, așadar, problema dacă, în Regulamentul nr. 1215/2012, adăugarea unor norme de competență *care protejează o parte defavorizată* trebuie să aibă același conținut. Sunt posibile mai multe abordări.

79. Din modul de redactare a articolului 5 din acest regulament, potrivit căruia pârâții domiciliați în statele membre *pot fi acționați în justiție* în fața instanțelor unui alt stat membru *numai în temeiul* normelor enunțate în secțiunile 2-7 din capitolul II din regulamentul menționat, care este diferit de cel al articolului 6 alineatul (1) din același regulament, aplicabil în privința pârâților domiciliați în țări terțe, s-ar putea deduce că normele naționale de competență se pot aplica în continuare *pe lângă* cele prevăzute de Regulamentul nr. 1215/2012 [58].

80. De asemenea, s-ar putea găsi o justificare în faptul că articolul 21 alineatul (2) din acest regulament prevede că angajatorul *„poate* fi acționat în justiție înaintea unei instanțe dintr-un stat membru în conformitate cu alineatul (1) litera (b)” [59]. Angajatul ar avea astfel posibilitatea de a alege între competența întemeiată pe regulamentul menționat și cea rezultată din dreptul național [60].

81. Cu toate acestea, s-ar putea susține de asemenea, în lumina celei de a doua teze a considerentului (14) al Regulamentului nr. 1215/2012, care se referă la normele de competență care trebuie privilegiate din perspectiva obiectivelor urmărite de acest regulament [61], că normele prevăzute în capitolul II secțiunile 4 și 5 din regulamentul menționat exclud, fără distincție, aplicarea unor legi naționale, chiar dacă acestea ar putea fi mai favorabile reclamantului [62].

[56] Sublinierea noastră. A se vedea de asemenea aceeași diferență de formulare în versiunile în limbile germană, engleză și polonă.

[57] Cu toate acestea, observăm că, în Regulamentul nr. 44/2001, la fel ca în Regulamentul nr. 1215/2012, aceiași termeni figurează în articolele menționate în versiunea lor în limbile spaniolă („sin perjuicio”), daneză („jf. dog”), italiană („salva/fatto salvo”), neerlandeză („onverminderd”), portugheză („sem prejuízo”) și suedeză („om inte annat”).

[58] A se vedea în acest sens Garcimartín Álferez, F. J., și Sánchez Fernández, S., „El nuevo Reglamento Bruselas I: qué ha cambiado en el ámbito de la competencia judicial”, în *Revista española de derecho europeo*, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, nr. 48, 2013, p. 3-6, precum și Pohl, M., „Die Neufassung der EuGVVO – im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle”, în *Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts* (IPRax), Verlag Ernst und Werner Gieseking GmbH, Köln, vol. 2, 2013, p. 109-111.

[59] Sublinierea noastră.

[60] A se vedea Nord, N., „Refonte du règlement «Bruxelles I» et protection du travailleur”, în *La Semaine Juridique Social*, LexisNexis, Paris, nr. 52, 2014, p. 3, punctul 19.

[61] „[…] pentru a asigura protecția consumatorilor și a 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.”

[62] A se vedea în această privință Nord, N., „Refonte du règlement «Bruxelles I» et protection du travailleur”, în *La Semaine Juridique Social*, LexisNexis, Paris, nr. 52, 2014, p. 3 și 4, punctul 20. În ceea ce privește normele în materia contractelor de muncă, a se vedea Cuniberti, G., „La réforme du Règlement Bruxelles I”, în *Droit et procédures – EJT*, Dalloz, Paris, nr. 2, 2013, punctul 37.

82. Înclinăm să fim de acord cu această analiză, care se bazează pe coerența Regulamentului nr. 1215/2012, pe concordanța acestuia cu dispozițiile anterioare și pe finalitățile acestora, permițând astfel înlăturarea îndoielilor care decurg din diferențele dintre versiunile lingvistice.

83. Amintim, în primul rând, că, la articolul 6 din Regulamentul nr. 1215/2012, în temeiul dispozițiilor generale referitoare la cazul în care pârâtul nu are domiciliul într-un stat membru, excluderea dreptului național, prevăzută anterior pentru normele exclusive de competență [63], a fost extinsă în mod specific în favoarea consumatorilor și a angajaților, menținându-se totodată principiul aplicării normelor naționale de competență [64]. Prin urmare, este vorba, în opinia noastră, despre excepții de la acest principiu.

84. În al doilea rând, subliniem că, în secțiunile Regulamentului nr. 1215/2012 care privesc consumatorii și angajații, calificați drept „partea defavorizată” [65], rezerva [66] aplicării anumitor dispoziții generale a fost menținută, inclusiv a articolului 6 din acest regulament. Din combinația acestor texte deducem că articolul 6 din regulamentul menționat privește cazul general al oricărui pârât domiciliat într-un stat terț, iar trimiterea din această dispoziție la articolul 21 alineatul (2) din același regulament stabilește normele aplicabile în cazul particular al angajatorului acționat în justiție de angajat. Astfel, legiuitorul a ales ca normele naționale să se aplice atunci când pârâtul este un angajat.

85. În consecință, nu se poate deroga de la principiul reținut de Curte potrivit căruia, atunci când sunt aplicabile normele de competență prevăzute în capitolul II secțiunea 5 din Regulamentul nr. 1215/2012, ele trebuie să prevaleze în raport cu normele naționale de competență, chiar dacă acestea ar fi mai favorabile pentru angajat, ca urmare a caracterului lor nu numai special, ci și exhaustiv [67].

86. În aceste condiții, considerăm că obiectivul reglementărilor aplicabile în materia cooperării civile de a unifica normele care reglementează conflictul de competență, precum și cerința referitoare la previzibilitatea normelor de competență și la limitarea instanțelor competente în condiții care să protejeze părțile defavorizate în cauză sunt îndeplinite, din moment ce, prin ipoteză, aceste norme de competență le sunt aplicabile [68].

87. Pentru toate aceste considerații, propunem Curții să răspundă la a doua întrebare preliminară că articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că aplicarea normelor de competență prevăzute de dreptul național este exclusă atunci când sunt îndeplinite condițiile de aplicare a articolului 21 alineatul (2) din acest regulament.

[63] A se vedea în acest sens Raportul domnului P. Jenard privind Convenția din 27 septembrie 1968 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială (JO 1979, C 59, p. 1), în special p. 21.

[64] A se vedea, în ceea ce privește istoricul acestei dispoziții, în special Gaudemet-Tallon, H., și Ancel, M.-E., *Compétence et exécution des jugements en Europe – Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*, ediția a VI-a, L.G.D.J., Paris, 2018, p. 137.

[65] Considerentul (18) al acestui regulament.

[66] Acest termen se întemeiază pe Raportul domnului P. Jenard, *op. cit.*, p. 33.

[67] A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 mai 2008, Glaxosmithkline et Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punctul 18), și Hotărârea din 25 februarie 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, punctele 33, 34, precum și jurisprudența citată).

[68] A se vedea în același sens Nord, N., „Refonte du règlement «Bruxelles I» et protection du travailleur”, în *La Semaine Juridique Social*, LexisNexis, Paris, nr. 52, 2014, p. 3 și 4, punctul 20, precum și Cuniberti, G., „La réforme du Règlement Bruxelles I”, în *Droit et procédures – EJT*, Dalloz, Paris, nr. 2, 2013, punctul 37. A se vedea de asemenea Temming, F., și Glatz, P., „Vorlagen an den EuGH, Arbeitsrecht, Haftung aus Arbeitsvertrag/Rechtsnachfolger”, în *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* (ZESAR), Erich Schmidt Verlag, Berlin, nr. 5/6, 2021, p. 230, în special p. 232.

C. Cu privire la competența în materia contractelor încheiate de consumatori

88. Prin intermediul celei de a treia și al celei de a patra întrebări preliminare, instanța de trimitere ridică problema posibilității angajatului care se află într-o situație precum cea din speță de a beneficia de dispozițiile privind protecția consumatorilor pentru a-și justifica propria competență.

89. A treia întrebare se referă la dispozițiile articolului 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012. A patra întrebare preliminară se referă la dispozițiile articolului 6 alineatul (1) din Regulamentul Roma I. Ele au ca obiect comun contractele încheiate de o persoană fizică „într-un scop care poate fi considerat ca neavând legătură cu activitatea sa profesională”.

90. Potrivit instanței de trimitere[69], trebuie să se stabilească dacă o „activitate profesională”, în sensul acestor dispoziții, acoperă nu numai activitățile independente, ci și o activitate salariată.

91. Întrucât domeniul de aplicare material și dispozițiile Regulamentului Roma I trebuie să fie în concordanță în special în raport cu regulamentele privind competența judiciară[70], vom examina împreună a treia și a patra întrebare preliminară, luate în considerare în prima parte și apoi în a doua parte. În ceea ce privește Regulamentul nr. 1215/2012, instanța de trimitere a adresat a treia întrebare preliminară sub rezerva unui răspuns negativ la prima întrebare preliminară. Întrucât propunem Curții să răspundă afirmativ la aceasta, se prezintă în subsidiar următoarea analiză.

1. Cu privire la noțiunea de „activitate profesională” în sensul Regulamentului nr. 1215/2012 și al Regulamentului Roma I

92. Prin intermediul primei părți a celei de a treia și a celei de a patra întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită în esență Curții să stabilească dacă articolul 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 și articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul Roma I trebuie interpretate în sensul că noțiunea de „activitate profesională” include exercitarea unei activități subordonate în cadrul unui raport de muncă.

93. Amintim că este vorba despre una dintre condițiile de aplicare a normelor de competență pentru protecția consumatorilor[71]. Interpretarea noțiunii de „activitate profesională” se dovedește delicată ca urmare a faptului că diferitele versiuni lingvistice ale articolului 17 din Regulamentul nr. 1215/2012[72] nu sunt concordante nici în cadrul acestui regulament, nici cu cele ale articolului 6 din Regulamentul Roma I.

94. Astfel, în versiunea în limba franceză și în alte versiuni lingvistice, consumatorul este definit la articolul 17 alineatul (1) prima teză din Regulamentul nr. 1215/2012 ca o persoană care a încheiat un contract „într-un scop care se poate considera că se situează în afara *domeniului său profesional*”, în timp ce, la același alineat litera (c), cealaltă parte contractantă este cea „care desfășoară *activități comerciale sau profesionale*”[73]. În schimb, în versiunea în limba

[69] A se vedea punctul 26 și nota de subsol 74 din prezentele concluzii.

[70] A se vedea punctul 35 din prezentele concluzii.

[71] A se vedea Hotărârea din 26 martie 2020, Primera Air Scandinavia (C-215/18, EU:C:2020:235, punctul 56 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea Personal Exchange International (punctul 27).

[72] Articolul 15 din Regulamentul anterior nr. 44/2001 era redactat în termeni identici. A se vedea în această privință, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Personal Exchange International, îndoielile exprimate de instanța de trimitere pe baza versiunii în limba slovenă (punctul 21 din această hotărâre).

[73] Sublinierea noastră. Aceeași dihotomie există și în versiunile în limbile spaniolă și italiană.

germană[74] și în alte versiuni lingvistice[75] au fost utilizați aceiași termeni pentru activitățile consumatorului și ale cocontractantului său. În alte versiuni lingvistice există expresii diferite, fără termeni comuni pentru a defini consumatorul și activitatea pârâtului[76].

95. Pe de altă parte, termenii utilizați la articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul Roma I pentru a defini consumatorul și profesionistul nu corespund întotdeauna cu cei utilizați la articolul 17 din Regulamentul nr. 1215/2012. Astfel, de exemplu, în versiunea în limba franceză, „professionnel" este definit prin referire la o „activité professionnelle", iar nu la o „activité commerciale et professionnelle", ca la articolul 17 alineatul (1) litera (c) din regulamentul menționat.

96. În aceste condiții, considerăm că interpretarea dispozițiilor în discuție trebuie să se întemeieze pe definirea noțiunii de „consumator"[77]. Curtea a amintit recent, în ceea ce privește Regulamentul nr. 1215/2012, că „numai contractele încheiate *în afara și independent de orice activitate sau finalitate de natură profesională, în scopul exclusiv de satisfacere a propriilor necesități de consum privat ale unui individ*[78], fac parte din regimul particular prevăzut de regulamentul menționat în materie de protecție a consumatorului ca parte considerată defavorizată"[79].

97. Astfel, Curtea nu a făcut în mod clar o distincție după cum activitatea profesională este independentă sau nu în jurisprudența sa constantă, bazată pe istoricul evoluției dispozițiilor privind protecția consumatorilor cuprinse inițial în Convenția de la Bruxelles din 1968[80].

98. FD susține că instanța germană ar fi competentă pentru motivul că acordul de garanție, pe care se întemeiază acțiunea sa, a fost încheiat într-un scop care poate fi considerat în afara activității sale profesionale. Acesta arată că, pentru a considera că activitățile salariate sunt incluse în noțiunea de „consumator", salariații își folosesc remunerația pentru „a-și acoperi propriile nevoi".

99. Or, urmând o asemenea logică, ar fi necesar să includem și ceilalți profesioniști independenți, cum ar fi meșteșugarii, industriașii, agricultorii sau comercianții independenți, care beneficiază de veniturile lor în viața de zi cu zi în aceeași măsură ca și angajații de salariile lor. În plus, dacă consumatorul utilizează sau chiar consumă bunuri sau servicii și își folosește salariul în acest scop, el nu poate fi considerat un obiect de consum, în sensul capitolului II secțiunea 4 din Regulamentul nr. 1215/2012.

74 Expresia „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit" figurează în aceste două alineate. Potrivit precizărilor instanței de trimitere, dificultatea de interpretare a acestei expresii rezultă din adăugarea termenului „gewerblich" la termenul „beruflich", care are un sens foarte larg. S-ar putea deduce de aici că sunt vizate doar activitățile independente sau liberale.

75 A se vedea de exemplu, în versiunea în limba polonă („zawodową lub gospodarczą") sau în limba portugheză („atividade comercial ou profissional"). În versiunea în limba daneză, este utilizat un singur termen („erhvervsmæssige virksomhed"), dar și de două ori în mod uniform.

76 A se vedea de exemplu, în limba engleză („trade or profession"/„commercial or professional activities"), în limba neerlandeză („bedrijfs of beroepsmatig"/„commerciële of beroepsactiviteiten") sau în limba suedeză („affärsverksamhet eller yrkesverksamhet"/„kommersiell verksamhet eller yrkesverksamhet").

77 În versiunile lingvistice pe care le-am examinat, observăm că termenul „consumator" desemnează o persoană care nu face decât să utilizeze un bun sau un serviciu. Astfel, consumatorul se află într-o situație opusă celei a unui lucrător care produce bunuri sau oferă servicii în numele angajatorului său. A se vedea în acest sens Hotărârea Personal Exchange International (punctul 38).

78 Sublinierea noastră.

79 Hotărârea din 3 octombrie 2019, Petruchová (C-208/18, EU:C:2019:825, punctul 42 și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea, pentru un rezumat în parte în termeni generali a acelorași criterii, în ceea ce privește articolele 15-17 din Regulamentul nr. 44/2001, Hotărârea Personal Exchange International (punctele 29-31 și jurisprudența citată).

80 A se vedea Raportul domnului P. Schlosser privind Convenția referitoare la aderarea Regatului Danemarcei, Irlandei și Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord la Convenția privind competența judiciară și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială, precum și la Protocolul privind interpretarea sa de către Curtea de Justiție (JO 1979, C 59, p. 71) (în special p. 118, punctul 153), și Hotărârea din 14 martie 2013, Česká spořitelna (C-419/11, EU:C:2013:165, punctul 32 și jurisprudența citată).

100. Pe de altă parte, s-ar putea reține un argument sistematic. Astfel, legiuitorul Uniunii a prevăzut instanțe diferite pentru consumatori și pentru angajați. O interpretare extensivă a domeniului de aplicare al normelor de competență în favoarea consumatorilor într-o asemenea situație [81] ar conduce la eludarea deciziei legiuitorului de a defini norme specifice privind angajații care nu le permit să sesizeze instanța de la domiciliul lor, cum procedează consumatorii, pentru a favoriza proximitatea instanței sesizate față de locul lor de muncă.

101. Adăugăm, în ultimul rând, asemenea Comisiei, că o astfel de interpretare nu poate fi justificată prin faptul că nu există o dispoziție aplicabilă unei situații care nu a fost avută în vedere în Regulamentul nr. 1215/2012 [82].

102. În consecință, propunem Curții să răspundă la prima parte a celei de a treia și a celei de a patra întrebări preliminare adresate de instanța de trimitere că noțiunea de „activitate profesională”, în sensul articolului 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 și al articolului 6 alineatul (1) din Regulamentul Roma I, include exercitarea unei activități subordonate în cadrul unui raport de muncă.

2. Cu privire la calificarea unui acord care garantează angajatului executarea obligațiilor angajatorului

103. Prin intermediul celei de a doua părți a celei de a treia și a celei de a patra întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită în esență Curții să stabilească dacă articolul 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 și articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul Roma I trebuie interpretate în sensul că intră în domeniul de aplicare al noțiunii de „activitate profesională” un acord de garanție în temeiul căruia un terț este direct răspunzător față de un angajat pentru executarea obligațiilor care decurg dintr-un contract individual de muncă încheiat cu angajatorul său.

104. Această problemă se pune numai în ipoteza în care noțiunea de „activitate profesională” nu o acoperă pe cea a unui salariat, ceea ce ar putea justifica faptul că instanța de trimitere are competență internațională.

105. Înlăturând anterior o asemenea soluție, propunem, așadar, Curții, cu titlu subsidiar, să răspundă instanței de trimitere că un angajament, deși unilateral [83], încheiat cu un angajat, care urmărește să asigure respectarea obligațiilor angajatorului său, iar nu satisfacerea unor nevoi private, este legat direct de contractul de muncă. În consecință, acesta nu a fost încheiat „în afara și independent de orice activitate sau finalitate de natură profesională” [84].

[81] A se vedea, cu titlu comparativ, Hotărârea Personal Exchange International, referitoare la un contract de jocuri de pocher încheiat online de o persoană care obține în mod regulat câștiguri importante.

[82] În această privință, instanța de trimitere a subliniat că, în stadiul dreptului pozitiv, obiectivul de protecție a părții defavorizate, enunțat în considerentele (14) și (18) ale Regulamentului nr. 1215/2012, nu ar fi îndeplinit în cazul în care ar trebui să se admită că unui salariat din cadrul unui grup de societăți i se opune raportul său de muncă pentru a-l exclude de la beneficiul normelor de competență aplicabile consumatorilor sau, invers, lipsa unui astfel de raport de muncă pentru a justifica inaplicabilitatea normelor prevăzute de asemenea de acest regulament în interesul lucrătorilor.

[83] A se vedea prin analogie Hotărârea din 14 mai 2009, Ilsinger (C-180/06, EU:C:2009:303, punctul 51).

[84] A se vedea punctul 96 din prezentele concluzii.

106. În speță, întrucât împrejurările în care a fost încheiat acordul de garanție și conținutul acestuia trebuie să conducă la concluzia că acesta face parte integrantă din contractul de muncă [85], ar trebui să se deducă de aici că acesta depinde de activitatea profesională a lui FD. În această privință, decizia Curții privind excluderea contractelor de muncă din domeniul de aplicare al Directivei 93/13/CEE [86] ar putea fi transpusă [87].

107. În consecință, propunem Curții, cu titlu subsidiar, să răspundă la a doua parte a celei de a treia și a celei de a patra întrebări preliminare adresate de instanța de trimitere că un acord de garanție care face parte integrantă dintr-un contract de muncă, în temeiul căruia o persoană răspunde pentru executarea obligațiilor angajatorului față de angajat, intră sub incidența noțiunii de „activitate profesională”, în sensul articolului 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 și al articolului 6 alineatul (1) din Regulamentul Roma I.

V. Concluzie

108. Având în vedere toate considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) după cum urmează:

Cu titlu principal:

1) Articolul 21 alineatele (1) și (2) 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 trebuie interpretat în sensul că o persoană fizică sau juridică, cu sau fără domiciliu pe teritoriul unui stat membru, cu care angajatul nu a încheiat contractul său de muncă, ci un acord care face parte integrantă din acest contract, în temeiul căruia persoana respectivă răspunde pentru executarea obligațiilor angajatorului față de acest angajat, poate fi considerată un „angajator”, în cazul în care are un interes direct în buna executare a contractului respectiv. Existența unui asemenea interes direct trebuie apreciată de instanța de trimitere în mod global, luând în considerare toate împrejurările speței.

2) Articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că aplicarea normelor de competență prevăzute de dreptul național este exclusă atunci când sunt îndeplinite condițiile de aplicare a articolului 21 alineatul (2) din acest regulament.

   Cu titlu subsidiar, în ipoteza în care Curtea ar considera că litigiul nu intră în domeniul de aplicare al articolului 21 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1215/2012:

3) Articolul 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 și articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) trebuie interpretate în sensul că noțiunea de „activitate profesională” include exercitarea unei activități subordonate în cadrul unui raport de muncă.

[85] A se vedea punctul 52 din prezentele concluzii.

[86] Directiva Consiliului din 5 aprilie 1993 privind clauzele abuzive în contractele încheiate cu consumatorii (JO 1993, L 95, p. 29, Ediție specială, 15/vol. 2, p. 273).

[87] A se vedea Hotărârea din 21 martie 2019, Pouvin și Dijoux (C-590/17, EU:C:2019:232, punctul 32).

4) Articolul 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 și articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul nr. 593/2008 trebuie interpretate în sensul că un acord de garanție, care face parte integrantă dintr-un contract de muncă în temeiul căruia o persoană răspunde față de angajat pentru executarea obligațiilor angajatorului, intră sub incidența noțiunii de „activitate profesională”.