CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL VERICA TRSTENJAK prezentate la 16 decembrie 2010[1]

I — Introducere ..... I - 1599

II — Cadrul juridic ..... I - 1601

A — Convenția de la Roma ..... I - 1601

B — Convenția de la Bruxelles ..... I - 1602

C — Dreptul Uniunii ..... I - 1603

1. Regulamentul Roma I ..... I - 1603

2. Regulamentul nr. 44/2001 ..... I - 1604

D — Dreptul național ..... I - 1605

III — Situația de fapt, acțiunea principală și întrebarea preliminară ..... I - 1605

IV — Procedura în fața Curții de Justiție ..... I - 1608

V — Argumentele părților ..... I - 1608

A — Competența Curții ..... I - 1608

B — Întrebarea preliminară ..... I - 1608

VI — Aprecierea avocatului general ..... I - 1611

A — Introducere ..... I - 1611

B — Competența Curții ..... I - 1612

C — Cu privire la problema referitoare la temeiul legal pentru răspunderea statului în prezenta cauză ..... I - 1612

D — Examinarea întrebării preliminare ..... I - 1614

1. Convenția de la Roma și protecția angajatului în calitate de parte contractantă defavorizată ..... I- 1615

1 — Limba originală a concluziilor: slovena. Limba de procedură: franceza.

2. Jurisprudența Curții cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles ..... I - 1617

3. Posibilitatea de a recurge la jurisprudența cu privire la Convenția de la Bruxelles în vederea interpretării Convenției de la Roma ..... I - 1619

a) Interpretarea literală ..... I - 1620

b) Interpretarea istorică ..... I - 1621

c) Interpretarea sistematică ..... I - 1623

d) Interpretarea teleologică ..... I - 1626

e) Limitele interpretării paralele ..... I - 1626

4. Criterii pe care instanța națională este obligată să le respecte ..... I - 1628

E — Concluzie ..... I - 1632

VII — Concluzie ..... I - 1633

I — Introducere

1. Prezenta cauză privește interpretarea Convenției privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă pentru semnare la Roma la 19 iunie 1980 (denumită în continuare „Convenția de la Roma”) [2]. Această convenție a fost semnată în scopul de a uniformiza normele de conflict ale statelor contractante, sporind astfel securitatea juridică și depășind îndoielile în ceea ce privește dreptul aplicabil raporturilor contractuale. Convenția de la Roma a fost înlocuită prin Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale [3] (Roma I) (denumit în continuare „Regulamentul Roma I”) [4]; acest regulament se aplică contractelor încheiate după

2 — JO L 266, p. 1, JO 2007, L 347, p. 3.

3 — JO L 177, p. 6.

4 — În doctrină, de exemplu, Ferrari, F., „From Rome to Rome via Brussels: remarks on the law applicable to contractual obligations absent a choice by the parties”, în *Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht*, nr. 4/2009, afirmă că scopul acestui nou instrument legislativ nu este atât să se introducă noi reguli, ci mai degrabă să se modifice convenția existentă într-un regulament. A se vedea, de exemplu, și Lagarde, P., și Tenenbaum, A., „De la convention de Rome au règlement Rome I”, în *Revue critique de droit international privé*, nr. 4/2008, p. 727 și următoarele.

17 decembrie 2009 [5]. Ținând seama de faptul că, în prezenta cauză, contractul de muncă a fost încheiat în 1998, acestuia îi sunt aplicabile prevederile Convenției de la Roma.

2. În prezenta cauză, Curții de Justiție a Uniunii Europene (denumită în continuare „Curtea") i se solicită să răspundă la o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 6 din Convenția de la Roma în ceea ce privește legea aplicabilă contractelor individuale de muncă. Desigur, prezenta cauză nu este prima în care Curtea este chemată să interpreteze Convenția de la Roma [6], dar este prima în care va trebui să interpreteze articolul 6 din această convenție, în ceea ce privește legea aplicabilă contractelor individuale de muncă [7]. În acest context, Curtea va examina în special dacă o posibilă sursă de inspirație în vederea interpretării acestui articol poate fi reprezentată de jurisprudența privind interpretarea articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles sau, mai precis, privind interpretarea expresiei „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea", prevăzută la acest articol [8]. În acest sens, aceasta trebuie, pe de o parte, să pornească de la premisa că în ambele instrumente juridice este folosită o terminologie similară, însă, pe de altă parte, trebuie să ia în considerare de asemenea limitele unei interpretări paralele între Convenția de la Roma și Convenția de la Bruxelles.

3. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare este adresată în cadrul unui litigiu între domnul H. Koelzsch, șofer pentru transporturi internaționale, cu domiciliul în Germania, și État du Grand-Duché de Luxembourg, având ca obiect o acțiune în despăgubire pentru o pretinsă aplicare greșită a dispozițiilor Convenției de la Roma de către instanțele luxemburgheze. Domnul Koelzsch susține în acest context că, referitor la problema rezilierii contractului de muncă, este aplicabil dreptul german, iar nu cel luxemburghez, și invocă în acest sens normele imperative de protecție a drepturilor lucrătorilor, prevăzute în dreptul german. Întrucât instanțele luxemburgheze pentru litigii de muncă au aplicat în litigiu dispozițiile prevăzute de dreptul luxemburghez, iar nu pe cele din dreptul german, acesta a introdus o acțiune în despăgubire împotriva statului

5 — A se vedea articolul 28 din Regulamentul Roma I.

6 — Prima hotărâre în care Curtea a interpretat Convenția de la Roma este Hotărârea din 6 octombrie 2009, ICF (C-133/08, Rep., p. I-9687), privind interpretarea articolului 4 din aceeași convenție, care conține regulile pentru determinarea legii aplicabile în absența alegerii de către părți.

7 — Adăugăm că, la data de 29 iulie 2010, s-a adresat Curții o întrebare preliminară privind interpretarea articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma; este vorba despre cauza Voogsgeerd, C-384/10. Interesul major al acestei cauze constă în interpretarea noțiunii „țara în care este situat sediul prin care a fost angajat" în sensul acestui articol, dacă angajatul nu își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară. La data prezentării acestor concluzii, Curtea nu s-a pronunțat încă cu privire la această cauză.

8 — A se vedea Hotărârea din 13 iulie 1993, Mulox IBC (C-125/92, Rec., p. I-4075), Hotărârea din 9 ianuarie 1997, Rutten (C-383/95, Rec., p. I-57), Hotărârea din 27 februarie 2002, Weber (C-37/00, Rec., p. I-2013), și Hotărârea din 10 aprilie 2003, Pugliese (C-437/00, Rec., p. I-3573).

luxemburghez întemeiată pe o pretinsă eroare săvârșită de instanțele sale.

II — Cadrul juridic

A — *Convenția de la Roma*

4. Articolul 3 din Convenția de la Roma, intitulat „Libertatea de alegere", prevede:

„(1) Contractul este guvernat de legea aleasă de către părți. Această alegere trebuie să fie expresă sau să rezulte, cu un grad rezonabil de certitudine, din condițiile contractuale sau din împrejurările cauzei. Prin alegerea lor, părțile pot desemna legea aplicabilă întregului contract sau numai unei părți din acesta.

[...]"

5. Articolul 4 din convenție, intitulat „Legea aplicabilă în absența alegerii", prevede:

„(1) În măsura în care legea aplicabilă contractului nu a fost aleasă în conformitate cu articolul 3, contractul este supus legii țării cu care acesta prezintă cele mai strânse legături. Cu toate acestea, dacă o parte a contractului poate fi separată de restul contractului și prezintă o legătură mai strânsă cu o altă țară, legea acestei alte țări se va putea aplica, prin excepție, acestei părți din contract.

[...]"

6. Articolul 6 din Convenția de la Roma, cu titlul „Contractele individuale de muncă", prevede:

„(1) Sub rezerva dispozițiilor articolului 3, într-un contract de muncă alegerea de către părți a legii aplicabile nu poate avea ca rezultat privarea angajatului de protecția care îi este asigurată prin normele imperative ale legii care ar fi aplicabilă în absența alegerii, în temeiul alineatului (2).

(2) Sub rezerva dispozițiilor articolului 4 și în absența unei alegeri în conformitate cu articolul 3, contractul de muncă este supus:

(a) legii țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca în executarea contractului, chiar dacă este angajat cu titlu temporar în altă țară, sau

(b) dacă angajatul nu își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară, legii țării în care este situat sediul prin care a fost angajat,

cu excepția cazului în care reiese din ansamblul împrejurărilor că acel contract de muncă prezintă legături mai strânse cu o altă țară, caz în care contractul este supus legii acelei țări."

7. Primul protocol privind interpretarea de către Curtea de Justiție a Comunităților Europene a Convenției privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980 [9] (denumit în continuare „Primul protocol privind interpretarea Convenției de la Roma"), prevede la articolul 1:

„Curtea de Justiție a Comunităților Europene are competența de a pronunța hotărâri cu privire la interpretarea:

(a) Convenției privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980 […];

(b) Convenției privind aderarea la Convenția de la Roma a statelor care au devenit membre ale Comunităților Europene după data deschiderii spre semnare a acestei convenții;

[…]"

8. Articolul 2 din Primul protocol privind interpretarea Convenției de la Roma prevede astfel:

„Oricare dintre următoarele instanțe poate solicita Curții de Justiție să pronunțe o hotărâre preliminară asupra unei chestiuni ridicate într-o cauză pendinte în fața instanței respective privind interpretarea dispozițiilor cuprinse în instrumentele menționate la articolul 1, în cazul în care această instanță apreciază că pentru a putea pronunța o hotărâre este necesară o decizie asupra acestei chestiuni:

[…]

(b) instanțele statelor contractante în cazul în care judecă în calitate de instanțe de recurs."

B — *Convenția de la Bruxelles*

9. Convenția privind competența judiciară și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială (denumită în

9 — JO 1998, C 27, p. 47, JO 2007, L 347, p. 24.

continuare „Convenția de la Bruxelles”) [10] prevede la articolul 5:

„Pârâtul domiciliat pe teritoriul unui stat contractant poate fi acționat în justiție, într-un alt stat contractant:

(1) în materie contractuală, la instanțele locului unde a fost îndeplinită sau ar fi trebuit să fie îndeplinită obligația care stă la baza cererii; în materie de contract individual de muncă, acest loc este cel unde angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea; în cazul în care angajatul nu își desfășoară în mod obișnuit activitatea în nicio țară, angajatorul poate fi chemat la instanța locului în care este sau a fost situată unitatea care a angajat persoana” [11].

10 — Convenția de la Bruxelles din 1968 privind competența judiciară și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială (semnată la 27 septembrie 1968) (JO 1972, L 299, p. 32, Ediție specială, 19/vol. 10, p. 3), astfel cum a fost modificată prin Convenția din 9 octombrie 1978 privind aderarea Regatului Danemarcei, a Irlandei și a Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord (JO L 304, p. 1 și – text modificat – p. 77, Ediție specială, 19/vol. 10, p. 16), prin Convenția din 25 octombrie 1982 privind aderarea Republicii Elene (JO L 388, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 10, p. 118), prin Convenția din 26 mai 1989 privind aderarea Regatului Spaniei și a Republicii Portugheze (JO L 285, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 11, p. 3) și prin Convenția din 29 noiembrie 1996 privind aderarea Republicii Austria, a Republicii Finlanda și a Regatului Suediei (JO 1997, C 15, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 11, p. 164).

11 — Subliniem că, în versiunea inițială a Convenției de la Bruxelles, nu au existat dispoziții specifice privind competența în materie de contracte de muncă; acestea au fost introduse abia în anul 1989 prin Convenția privind aderarea Regatului Spaniei și a Republicii Portugheze la Convenția privind competența judiciară și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială (JO 1989, L 285, p. 1, așa-numita „Convenție de la San Sebastián”).

C — *Dreptul Uniunii* [12]

1. Regulamentul Roma I

10. În Regulamentul Roma I, în considerentul (7), se prevede:

„Domeniul de aplicare material și dispozițiile prezentului regulament ar trebui să fie concordante cu Regulamentul (CE) nr. 44/2001 al Consiliului din 22 decembrie 2000 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială («Bruxelles I») […]”

11. Potrivit articolului 3 din Regulamentul Roma I, intitulat „Libertatea de alegere”:

„(1) Contractul este guvernat de legea aleasă de către părți. Această alegere trebuie să fie expresă sau să rezulte, cu un grad rezonabil de certitudine, din clauzele contractuale sau din împrejurările cauzei. Prin alegerea lor, părțile pot desemna legea aplicabilă întregului contract sau numai unei părți din acesta.

[…]”

12 — În prezentele concluzii se utilizează noțiunea „dreptul Uniunii” ca noțiune generală pentru dreptul comunitar și pentru dreptul Uniunii. În citarea dispozițiilor de drept primar, vom cita dispozițiile aplicabile *ratione temporis*.

12. Potrivit articolului 8 din Regulamentul Roma I, intitulat „Contractele individuale de muncă”:

„(1) Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol.

(2) În măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit.

(3) În cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul alineatului (2), contractul este reglementat de legea țării în care este situată unitatea angajatoare.

(4) În cazul în care reiese din circumstanțele de ansamblu ale cazului că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată la alineatul (2) sau (3), se aplică legea acelei alte țări.”

2. Regulamentul nr. 44/2001

13. Regulamentul (CE) nr. 44/2001 al Consiliului din 22 decembrie 2000 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială [13] (denumit în continuare: „Regulamentul nr. 44/2001”) reglementează competența judiciară în materia contractelor individuale de muncă în secțiunea 5. În cadrul acestei secțiuni, articolul 18 din regulament prevede:

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

[...]”

14. Articolul 19 din Regulamentul nr. 44/2001 prevede:

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

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

13 — JO 2001, L 12, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 3, p. 74.

2. în alt stat membru:

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

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

D — *Dreptul național*

15. Legea germană privind protecția împotriva concedierii (Kündigungsschutzgesetz, denumită în continuare: „KSchG") prevede la articolul 15, intitulat „Nelegalitatea concedierii" („Unzulässigkeit der Kündigung"):

„(1) Concedierea unui membru al comitetului de întreprindere [...] este nelegală, cu excepția cazului în care anumite circumstanțe permit angajatorului să dispună concedierea pentru motive grave, fără respectarea unei perioade de preaviz, iar autorizația prevăzută la articolul 103 din Betriebsverfassungsgesetz [Legea privind organizarea întreprinderilor] a fost acordată sau înlocuită printr-o hotărâre judecătorească. După expirarea mandatului, concedierea unui membru al comitetului de întreprindere este nelegală pentru o durată de un an [...], cu excepția situației în care anumite circumstanțe permit angajatorului să dispună concedierea pentru motive grave, fără respectarea unei perioade de preaviz; aceste dispoziții nu se aplică atunci când calitatea de membru încetează în temeiul unei hotărâri judecătorești.

[...]"

III — Situația de fapt, acțiunea principală și întrebarea preliminară

16. Domnul Koelzsch, cu domiciliul în Osnabrück (Germania), a fost angajat în 1998 în calitate de șofer pentru transporturi internaționale de societatea Gasa Spedition Luxembourg S.A. (denumită în continuare: „Gasa Spedition"), cu sediul în Luxemburg. În acest scop, la 16 octombrie 1998, domnul Koelzsch și societatea Gasa Spedition au semnat un contract de muncă, în care au convenit competența exclusivă a instanțelor luxemburgheze. În același timp, contractul prevedea o dispoziție care conținea o trimitere la legea luxemburgheză privind contractul de muncă [14].

14 — Contractul de muncă prevedea la articolul 2 că, dacă la expirarea perioadei de probă contractul nu era reziliat de către una dintre părțile contractante, acesta s-ar fi transformat într-un contract pe durată nedeterminată în sensul Legii din 24 mai 1989; este vorba despre Legea luxemburgheză privind contractul de muncă (*Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail*, *Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg*, nr. 35 din 5 iunie 1989, *Mémorial* A 1989, p. 611).

17. Societatea Gasa Spedition este o filială a societății de drept danez Gasa Odense Blomster A.m.b.a., al cărei obiect constă în transportarea de flori si de alte plante din Odense, în Danemarca, către destinații situate în principal în Germania, dar și în alte țări europene. Transportul este efectuat prin intermediul unor camioane staționate în trei locații diferite din Germania (Kassel, Neukirchen/Vluyn, Osnabrück). Camioanele sunt înmatriculate în Luxemburg, iar șoferii sunt asigurați în cadrul sistemului de securitate socială luxemburghez.

18. La 9 noiembrie 2001, societatea Gasa Spedition a fost achiziționată de societatea de drept danez Ove Ostergaart și i s-a atribuit denumirea juridică „Ove Ostergaart Lux S.A.".

19. Prin scrisoarea din 13 martie 2001, directorul societății Gasa Spedition a reziliat contractul de muncă al domnului Koelzsch, cu efect de la 15 mai 2001. Domnul Koelzsch a susținut însă că a fost concediat verbal cu efect imediat la 23 martie 2001. El a afirmat că era membru supleant, în Germania, în comitetul de întreprindere (*Betriebsrat*) al societății Gasa Spedition și că această concediere era contrară normelor imperative ale legislației germane în materie de protecție împotriva concedierii. Acesta a susținut că de protecția acordată prin dispozițiile menționate beneficiază nu doar membrii efectivi, ci și membrii supleanți care exercită funcții în cadrul acestui organ. În acest context, a făcut referire la articolul 15 alineatul (1) din KSchG, care interzice concedierea membrilor comitetului de întreprindere, dar și la jurisprudența Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă din Germania), conform căreia această interdicție de concediere este valabilă și pentru membrii supleanți ai comitetului de întreprindere [15].

20. Domnul Koelzsch a introdus o acțiune la instanța competentă pentru soluționarea litigiilor de muncă din Osnabrück pentru a obține constatarea nelegalității concedierii sale. Această instanță s-a declarat necompetentă *ratione loci*. Domnul Koelzsch a declarat apel împotriva acestei decizii, însă apelul a fost la rândul său respins.

21. În consecință, domnul Koelzsch a introdus la Tribunal du travail (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) din Luxemburg o acțiune în despăgubire pentru concediere nelegală, precum și o cerere pentru plata restanțelor salariale. În acest context, acesta a susținut că, în general, contractul de muncă și, în special, pretențiile salariale trebuiau să fie reglementate prin legea luxemburgheză, însă problema concedierii trebuia să fie reglementată de legea germană. În susținerea argumentației sale, el a afirmat că, fiind membru supleant al comitetului de întreprindere, trebuia să i se aplice articolul 15 alineatul (1) din KSchG, care reprezintă o normă imperativă de protecție a drepturilor angajaților în sensul articolului 6 alineatul (1) din Convenția de la Roma și, astfel, nu admite excepții. El a susținut că, prin urmare, legea aplicabilă

15 — Domnul Koelzsch invocă Hotărârea Bundesarbeitsgericht din 17 martie 1988 (2 AZR 576/87).

contractului de muncă trebuie să fie identificată în temeiul articolului 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma.

22. Tribunal du travail din Luxemburg a stabilit prin hotărârea din 4 martie 2004 că dreptul luxemburghez se aplica întregului litigiu și, astfel, a declarat în parte inadmisibilă și în parte a respins cererea domnului Koelzsch. Această hotărâre a fost confirmată de cour d'appel (Luxembourg) prin hotărârea din 26 mai 2005 și, în sfârșit, prin hotărârea din 15 iunie 2006, Cour de Cassation (Luxembourg) a respins recursul formulat împotriva acestei decizii.

23. Astfel, domnul Koelzsch a introdus o acțiune la Tribunal d'arrondissement de Luxembourg împotriva État du Grand-Duché de Luxembourg, prin care solicita obligarea la plata în favoarea sa a unei sume de 168 301,77 EUR cu titlu de daune interese, cu dobânzile legale, pentru funcționarea defectuoasă a serviciilor judiciare, în conformitate cu Legea luxemburgheză din 1 septembrie 1988 privind răspunderea civilă a statului și a colectivităților publice (Loi du 1° septembre 1988 relative à la responsabilité civile de l'Etat et des collectivités publiques [16]). Domnul Koelzsch a afirmat că deciziile instanțelor luxemburgheze i-au cauzat un prejudiciu, deoarece ar fi încălcat articolul 6 alineatele (1) și (2) din Convenția de la Roma, întrucât prin acestea s-au încălcat normele imperative ale dreptului german referitoare la protecția membrilor comitetului de întreprindere. În plus, în opinia domnului Koelzsch, ar fi fost încălcat dreptul Uniunii ca urmare a respingerii cererii sale de a adresa Curții o întrebare preliminară. Prin hotărârea din 9 noiembrie 2007, tribunal d'arrondissement a respins acțiunea ca fiind nefondată.

24. Domnul Koelzsch a declarat apel împotriva acestei hotărâri la cour d'appel (denumită în continuare „instanța de trimitere").

25. Instanța de trimitere arată că acțiunea în despăgubire introdusă de domnul Koelzsch ar fi trebuit să fie declarată inadmisibilă în primă instanță, întrucât hotărârea pronunțată la finalizarea primei acțiuni, în care reclamantul a invocat caracterul nelegal al concedierii, devenise definitivă. Potrivit instanței de trimitere, în cadrul procedurii inițiate printr-o acțiune în despăgubire, domnul Koelzsch contesta de fapt ceea ce s-a decis definitiv în cadrul procedurii desfășurate în fața instanței competente pentru soluționarea litigiilor de muncă. Cu toate acestea, instanța de trimitere consideră că nu poate declara inadmisibilă acțiunea în despăgubire, deoarece État du Grand-Duché de Luxembourg nu a invocat inadmisibilitatea acțiunii în sine în cadrul procedurii de apel și nu poate fi declarată din oficiu inadmisibilitatea acesteia. Așadar, instanța de trimitere, în calitate de instanță de apel, este ținută de această constatare a instanței de prim grad de jurisdicție și, prin urmare, trebuie să se pronunțe cu privire la

16 — *Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg*, nr. 51, 26.9.1988, p. 1000.

cererea reclamantului. Astfel, acesta a decis să adreseze Curții o întrebare preliminară.

26. În lumina acestor împrejurări, prin decizia din 15 ianuarie 2010, instanța de trimitere a hotărât să suspende judecarea cauzei și a adresat Curții, în temeiul Primul protocol privind interpretarea Convenției de la Roma, următoarea întrebare preliminară:

„Norma de conflict definită la articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma din 19 iunie 1980 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, potrivit căreia contractul de muncă este supus legii țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca în executarea contractului, trebuie interpretată în sensul că, în ipoteza în care angajatul și-ar desfășura munca în mai multe țări, dar ar reveni în mod sistematic în una dintre acestea, respectiva țară trebuie considerată ca fiind cea în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca?”

IV — Procedura în fața Curții de Justiție

27. Decizia de trimitere a fost primită de Curte la 18 ianuarie 2010. În cadrul procedurii scrise, au prezentat observații domnul Koelzsch, guvernul luxemburghez, guvernul elen și Comisia Europeană. În ședința care a avut loc la 26 octombrie 2010 au intervenit domnul Koelzsch, guvernul luxemburghez și Comisia, care au prezentat observații orale și au răspuns la întrebările adresate de Curte.

V — Argumentele părților

A — *Competența Curții*

28. Doar Comisia, în observațiile sale scrise, abordează problema referitoare la competența Curții de a răspunde la întrebarea preliminară. Aceasta susține că Curtea este competentă, deoarece instanța de trimitere, în această cauză, se pronunță în recurs, în sensul articolului 2 litera (b) din Primul protocol privind interpretarea Convenției de la Roma.

B — *Întrebarea preliminară*

29. *Domnul Koelzsch* susține că, în sensul articolului 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma, legea aplicabilă contractului de muncă în absența alegerii de către părți este legea țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca. Având în vedere că noțiunea de țară/loc în care angajatul „își desfășoară

în mod obișnuit munca" este aceeași în Convenția de la Roma și în Convenția de la Bruxelles, este necesar, în opinia domnului Koelzsch, ca această noțiune să fie interpretată în același mod cu cel dat de Curte în jurisprudența sa cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles. Domnul Koelzsch susține că din această jurisprudență reiese faptul că, atunci când angajatul își desfășoară propria activitate în mai multe state contractante, nu este posibil să se interpreteze Convenția de la Bruxelles în sensul că sunt competente instanțele din toate statele contractante în care angajatul își desfășoară propria activitate [17]. Aceasta ar trebui mai degrabă interpretată în sensul că este competentă instanța de la locul în care sau din care angajatul își desfășoară cea mai mare parte dintre obligațiile sale față de angajatorul său sau instanța de la locul în care angajatul a stabilit centrul efectiv al propriilor activități profesionale. Domnul Koelzsch susține că, în cazul transporturilor internaționale, când șoferul își petrece majoritatea timpului în unul dintre statele contractante din care își organizează propriile activități profesionale și în care revine în mod sistematic, centrul efectiv al activităților sale profesionale se află în acest stat contractant. Acesta afirmă că, în aplicarea acestor criterii, centrul efectiv al activităților sale profesionale pare să fie situat în Germania.

30. *Guvernul luxemburghez* susține că articolul 6 din Convenția de la Roma trebuie interpretat în sensul că alegerea părților nu poate duce la privarea angajatului de protecția ce i se garantează prin normele imperative ale legii aplicabile în mod obiectiv. Această lege, în temeiul articolului 6 din Convenția de la Roma, poate fi legea țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea [articolul 6 alineatul (2) litera (a)] sau legea țării în care este situat sediul prin care a fost angajat [articolul 6 alineatul (2) litera (b)]. Guvernul luxemburghez susține că, întrucât domnul Koelzsch nu și-a desfășurat în mod obișnuit munca într-o singură țară, trebuie să se determine legea aplicabilă în temeiul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma. Potrivit guvernului luxemburghez, în acest caz, prin urmare, contractului de muncă i se aplică legea luxemburgheză.

31. *Guvernul elen* arată că, pe de o parte, Convenția de la Roma trebuie interpretată ținând seama de dispozițiile din Regulamentul Roma I și, pe de altă parte, în interpretarea articolului 6 din Convenția de la Roma trebuie să se țină seama de asemenea de jurisprudența cu privire la Convenția de la Bruxelles. În acest temei, guvernul elen susține că articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care angajatul își desfășoară munca în mai multe țări, dar se întoarce sistematic în una dintre ele, această din urmă țară poate fi considerată cea în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea, cu condiția ca aceasta să fie de asemenea țara în care el și-a stabilit centrul efectiv al propriilor activități profesionale. Conform guvernului elen, această apreciere trebuie să fie făcută de instanța națională. Guvernul elen susține de asemenea că, în cazul în

17 — Astfel, domnul Koelzsch face referire la hotărârile citate la nota de subsol 8, Mulox IBC (punctele 21-23), Rutten (punctul 18) și Weber (punctul 42).

care nu este posibil să se stabilească locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca și în situația în care țara în care este situat sediul prin care a fost angajat [articolul 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma] nu are nicio legătură cu contractul de muncă, atunci instanța națională poate aplica articolul 6 alineatul (2) ultimul paragraf din Convenția de la Roma, în temeiul căruia contractului i se aplică legea țării cu care prezintă legături mai strânse.

32. Potrivit *Comisiei*, pentru a se asigura o interpretare uniformă a noțiunilor din Convenția de la Roma, trebuie să se facă o interpretare autonomă a acestora, și anume acestea trebuie interpretate în mod autonom față de noțiunile existente în sistemele juridice ale diferitelor state contractante. În plus, Comisia precizează că, având în vedere relațiile strânse dintre Convenția de la Roma, pe de o parte, și Convenția de la Bruxelles și Regulamentul nr. 44/2001, pe de altă parte, și ținând seama de utilizarea frecventă în aceste acte a unor noțiuni identice, trebuie să se asigure în cea mai mare măsură posibilă coerența și interpretarea uniformă a acestora. Comisia susține că modificarea articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, în temeiul căreia a fost introdusă o dispoziție specifică privind competența în materie de contracte de muncă, derivă din jurisprudența Curții cu privire la interpretarea articolului menționat, în care Curtea în sine s-a inspirat, printre altele, și din dispozițiile de protecție a angajaților cuprinse în articolul 6 din Convenția de la Roma.

33. În ceea ce privește conceptul „[locul] unde angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea", Comisia constată că, în Hotărârea Mulox IBC [18] și în alte două cauze ulterioare (cauzele care au determinat pronunțarea Hotărârilor Rutten [19] și, respectiv, Weber [20]), privind interpretarea articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, Curtea a stabilit că, în ipoteza în care un angajat își exercită activitatea pe teritoriul mai multor state contractante, obligația contractuală este realizată în locul în care sau din care angajatul își execută în principal obligațiile sale față de angajator. Aceasta consideră, prin urmare, că articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma trebuie interpretat în sensul că, în ipoteza în care un angajat își desfășoară munca în mai multe state contractante, locul în care acesta își desfășoară în mod obișnuit munca în temeiul acestei prevederi este cel în care și-a stabilit centrul efectiv al activităților sale. Aceasta susține că, pentru a determina acest loc, trebuie să fie luat în considerare în primul rând faptul că angajatul își petrece o mare parte din timpul său de lucru într-o țară,

18 — Citată la nota de subsol 8.
19 — Citată la nota de subsol 8.
20 — Citată la nota de subsol 8.

în care sunt staționate vehiculele utilizate pentru exercitarea activității profesionale, din care sunt organizate schimburile între șoferi și în care acesta revine după fiecare călătorie profesională în străinătate.

VI — Aprecierea avocatului general

A — *Introducere*

34. Cu titlu introductiv, observăm că din preambulul Convenției de la Roma rezultă că aceasta a fost încheiată pentru a continua, în domeniul dreptului internațional privat, activitatea de unificare juridică inițiată prin adoptarea Convenției de la Bruxelles [21]. Rezultă de asemenea din preambulul menționat că această convenție are drept obiectiv să instituie norme uniforme cu privire la legea aplicabilă obligațiilor contractuale, oricare ar fi locul unde trebuie să se pronunțe hotărârea [22]. Într-adevăr, astfel cum reiese din Raportul Giuliano și Lagarde asupra Convenției de la Roma [23], convenția s-a născut din preocuparea de a elimina inconvenientele ce rezultă din diversitatea normelor conflictuale și de a crește nivelul de securitate juridică și protecția drepturilor dobândite pentru întreg dreptul privat [24].

35. În prezenta cauză, pentru prima dată în practica jurisdicțională a Curții, se pune problema interpretării articolului 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma. Articolul 6 alineatul (2) din aceasta stabilește legea care reglementează contractul de muncă în absența alegerii de către părțile contractante; acest articol se aplică, cu toate acestea, și atunci când – la fel ca în prezenta cauză – alegerea legii aplicabile de către părți ar duce la privarea angajatului de protecția care îi este asigurată prin normele imperative ale legii care ar reglementa contractul în absența alegerii [articolul 6 alineatul (1)]. În cadrul articolului 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma, regula de bază este aplicarea legii țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca [litera (a)], în subsidiar se aplică însă legea țării în care este situat sediul angajatorului, dacă angajatul nu își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară [litera (b)]. În mod excepțional, de asemenea, se poate aplica și legea țării cu care contractul de muncă prezintă legături mai strânse [articolul 6 alineatul (2) ultimul paragraf].

21 — A se vedea Hotărârea ICF, citată la nota de subsol 6 (punctul 22).

22 — A se vedea de asemenea punctul 35 din Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii ICF (Hotărârea din 6 octombrie 2009, C-133/08, Rep., p. I-9687).

23 — Raportul asupra Convenției privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale elaborat de profesorul Mario Giuliano, profesor la Universitatea din Milano, și de profesorul Paul Lagarde, profesor la Université de Paris I (JO 1980, C 282, p. 1, denumit în continuare „Raportul Giuliano și Lagarde privind Convenția de la Roma").

24 — A se vedea Hotărârea ICF (citată la nota de subsol 6, punctul 23).

36. În plus, trebuie precizat – după cum observă în mod pertinent Comisia – că noțiunile din Convenția de la Roma trebuie interpretate autonom, independent de definițiile relevante prevăzute în legislațiile statelor contractante; în această privință, trebuie să se pornească de la sistemul și de la scopul acestei convenții, pentru a se asigura aplicarea sa uniformă în toate statele contractante. Principiul interpretării autonome a fost confirmat în mod repetat în cadrul interpretării Convenției de la Bruxelles [25] și în interpretarea Regulamentului nr. 44/2001 [26]; în opinia noastră, acest principiu este valabil și pentru Convenția de la Roma.

B — *Competența Curții*

37. În cadrul analizei competenței Curții de a răspunde la întrebarea preliminară, trebuie urmată interpretarea Comisiei, care susține competența Curții de a decide cu privire la această problemă. În temeiul articolului 2 litera (b) din Primul protocol privind interpretarea Convenției de la Roma, în vigoare de la 1 august 2004, instanțele din statele contractante, în cazul în care judecă în calitate de instanțe de recurs, pot solicita Curții să pronunțe o hotărâre preliminară asupra unei chestiuni ridicate într-o cauză de interpretare a Convenției de la Roma. Întrucât instanța de trimitere în prezenta cauză se pronunță în apel, Curtea este competentă să răspundă la întrebarea preliminară.

C — *Cu privire la problema referitoare la temeiul legal pentru răspunderea statului în prezenta cauză*

38. Trebuie să se ia în considerare faptul că procedura principală are loc între domnul Koelzsch și État du Grand-Duché de Luxembourg. Este vorba, așadar, despre o acțiune introdusă de un particular împotriva unui stat, prin care acesta solicită despăgubiri din cauza funcționării defectuoase a instanțelor naționale. Deși instanța de trimitere nu formulează întrebarea preliminară cu referire la temeiul juridic al unei astfel de răspunderi, intenționăm totuși să oferim câteva explicații scurte pentru a evita orice posibilă înțelegere greșită a acestei probleme.

39. Instanța națională de prim grad de jurisdicție s-a referit, în ceea ce privește temeiul juridic al răspunderii instanțelor naționale pentru o eventuală aplicare greșită a dispozițiilor Convenției de la Roma, la

25 — A se vedea printre altele Hotărârea din 21 iunie 1978, Bertrand (150/77, Rec., p. 1431, punctele 14-16), Hotărârea din 19 ianuarie 1993, Shearson Lehman Hutton (C-89/91, Rec., p. I-139, punctul 13), Hotărârea din 3 iulie 1997, Benincasa (C-269/95, Rec., p. I-3767, punctul 12), Hotărârea din 11 iulie 2002, Gabriel (C-96/00, Rec., p. I-6367, punctul 37), și Hotărârea din 20 ianuarie 2005, Engler (C-27/02, Rec., p. I-481, punctul 33).

26 — A se vedea printre altele Hotărârea din 13 iulie 2006, Reisch Montage (C-103/05, Rec., p. I-6827, punctul 29), Hotărârea din 2 octombrie 2008, Hassett și Doherty (C-372/07, Rep., p. I-7403, punctul 17), și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Draka NK Cables și alții (C-167/08, Rep., p. I-3477, punctul 19).

Hotărârea Curții în cauza Köbler [27], în care Curtea a stabilit că principiul conform căruia statele membre sunt obligate să repare prejudiciile cauzate particularilor prin încălcări ale dreptului comunitar (în prezent dreptul Uniunii) care le sunt imputabile se aplică chiar și atunci când această încălcare rezultă dintr-o decizie a unei instanțe de ultim grad, dacă dispoziția de drept comunitar încălcată are ca obiect conferirea de drepturi particularilor, încălcarea acestei norme este suficient de gravă și dacă există o legătură directă de cauzalitate între încălcarea obligației și prejudiciul suferit de persoanele vătămate [28]. Instanța de trimitere însă, spre deosebire de instanța de prim grad de jurisdicție, precizează că hotărârea pronunțată de Curte în cauza Köbler nu este aplicabilă prezentei cauze.

40. Trebuie subliniat faptul că, în prezenta cauză, nu se poate face trimitere la Hotărârea Köbler din două motive.

41. În primul rând, Convenția de la Roma nu face parte din dreptul Uniunii, ci este mai degrabă un tratat internațional semnat de statele contractante [29]. Prin urmare, nu este posibil, în opinia noastră, să se transpună în prezenta cauză principiile stabilite de Curte în Hotărârea Köbler, întrucât acestea au fost dezvoltate de Curte în contextul dreptului Uniunii.

42. În al doilea rând, competența Curții de a interpreta dispozițiile Convenției de la Roma nu se bazează pe sistemul de trimitere preliminară, astfel cum este reglementat la articolul 267 TFUE. Astfel, părțile contractante au ajuns la un acord în acest sens, independent de acest sistem, prin două protocoale speciale anexate la Convenția de la Roma [30]. În acest sens, trebuie remarcat că, în temeiul Primului protocol privind interpretarea Convenției de la Roma, instanțele naționale au doar posibilitatea, dar nu și obligația de a adresa Curții o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare. Astfel, articolul 2 din acest protocol prevede că instanțele menționate la acest articol „pot" solicita Curții de Justiție să pronunțe o hotărâre preliminară [31]. Prin urmare, sistemul de trimitere preliminară este foarte distinct în cadrul Convenției de la Roma față de sistemul actual din cadrul dreptului Uniunii în temeiul articolului 267 TFUE.

43. Prin urmare, considerăm că dreptul Uniunii nu obligă statele părți la Convenția de la

27 — Hotărârea din 30 septembrie 2003, Köbler (C-224/01, Rec., p. I-10239).

28 — Hotărârea Köbler (citată la nota de subsol 27, punctul 1 din dispozitiv).

29 — În doctrină, în această privință, de exemplu, Rigaux, F., „Quelques problèmes d'interprétation de la Convention de Rome", în *Leuropéanisation du droit international privé* (série de publications de l'Académie de droit européen de Trèves, vol. 8), 1996, p. 33.

30 — A se vedea Primul protocol privind interpretarea Convenției de la Roma, citat la nota de subsol 9, și Al doilea protocol care conferă Curții de Justiție a Comunităților Europene anumite competențe în materie de interpretare a Convenției privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980 (JO 1998, C 27, p. 52, JO 2007, L 347, p. 24).

31 — În doctrină, acest lucru este precizat, spre exemplu, și de Plender, R., *The European Contracts Convention. The Rome Convention on the Choice of Law for Contracts*, Sweet & Maxwell, Londra, 1991, p. 42, punctul 2.25.

Roma să repare prejudiciul cauzat particularilor prin încălcări ale acestei convenții. Desigur, acest lucru nu interzice totuși statelor contractante să reglementeze în acest sens răspunderea instanțelor în cadrul propriei lor legislații naționale, așa cum a făcut, de exemplu, Marele Ducat al Luxemburgului prin Legea din 1 septembrie 1988 privind răspunderea civilă a statului și a colectivităților publice [32].

D — *Examinarea întrebării preliminare*

44. Prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care angajatul își desfășoară munca în mai multe țări, dar revine în mod sistematic în una dintre acestea, respectiva țară trebuie considerată ca fiind cea în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca.

45. Astfel cum a susținut în mod întemeiat Comisia în observațiile sale scrise [33], această întrebare trebuie înțeleasă în sensul că instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă este posibil să se recurgă la interpretarea dată de Curte în jurisprudența sa cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles pentru interpretarea articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma [34]. Într-adevăr, în această jurisprudență, Curtea a luat în considerare nu doar locul *în care* angajatul își desfășoară munca, ci și locul *din care* acesta își desfășoară munca. Prin urmare, instanța de trimitere dorește să se stabilească dacă, chiar și în cadrul Convenției de la Roma, în scopul de a identifica legea aplicabilă contractului de muncă, este important faptul că angajatul revine în mod sistematic într-o anumită țară. În analiza efectuată în aceste concluzii, susținem teza conform căreia este posibil să se invoce jurisprudența citată anterior pentru interpretarea articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma, totuși cu o precizare parțială față de interpretarea propusă de instanța de trimitere.

46. În interpretarea expresiei „țara în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca în executarea contractului", prevăzută la articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma, intenționăm să efectuăm în cadrul acestor concluzii o analiză treptată. În primul rând, dorim să amintim pe scurt sistemul pe care îl stabilește Convenția de la Roma pentru protecția angajatului în calitate de parte contractantă defavorizată. Ulterior, intenționăm să prezentăm jurisprudența Curții cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles și, pe baza diferitelor metode de

32 — Citată la nota de subsol 16.

33 — A se vedea punctul 27 din observațiile scrise ale Comisiei.

34 — A se vedea Hotărârile Mulox IBC, Rutten, Weber și Pugliese, citate la nota de subsol 8.

interpretare, intenționăm să demonstrăm că această jurisprudență este aplicabilă pentru interpretarea articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma. În cele din urmă, intenționăm să abordăm problema criteriilor pe care instanța de trimitere trebuie să le ia în considerare atunci când apreciază în care țară sau din care țară angajatul își desfășoară munca în mod obișnuit.

1. Convenția de la Roma și protecția angajatului în calitate de parte contractantă defavorizată

47. Regula de bază stabilită de Convenția de la Roma pentru a identifica legea aplicabilă obligațiilor contractuale este dată de autonomia de voință a părților în alegerea legii aplicabile contractului; această regulă este stabilită prin articolul 3 din Convenția de la Roma [35]. În cazul în care legea nu a fost aleasă de către părți, legea aplicabilă este stabilită în conformitate cu articolul 4 din convenția menționată, care prevede drept criteriu de bază aplicarea legii țării cu care contractul prezintă legături mai strânse.

48. Articolul 6 din Convenția de la Roma, care reglementează legea aplicabilă contractului de muncă, reprezintă o *lex specialis* în raport cu articolul 3 și cu articolul 4 din convenție. Pe de o parte, prin acordul referitor la contractul de muncă, părțile contractuale nu pot priva angajatul de protecția care îi este asigurată prin normele imperative ale legii care ar reglementa contractul în absența alegerii [articolul 6 alineatul (1) din Convenția de la Roma] [36]. Pe de altă parte, articolul 6 alineatul (2) din convenția în cauză introduce reguli speciale care se aplică în absența unei alegeri a legii de către părți. În acest caz este aplicabilă legea țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca sau – în cazul în care nu este posibilă identificarea țării în care munca este desfășurată în mod obișnuit – legea țării în care este situat sediul prin care a fost angajat. Articolul 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma, de asemenea, conține, la ultimul paragraf, o clauză specială prin care, în cazul în care contractul de muncă prezintă legături mai strânse cu o altă țară, nu se aplică niciuna

35 — A se vedea Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii ICF (punctul 36), citate la nota de subsol 22.

36 — Pentru informații suplimentare privind normele imperative din Convenția de la Roma, a se vedea Wojewoda, M., „Mandatory rules in private international law: with special reference to the mandatory system under the Rome Convention on the law applicable to contractual obligations", în *Maastricht journal of European and comparative law*, nr. 2/2000, p. 183 și următoarele. Acest autor susține, în ceea ce privește trimiterea la normele imperative făcută în cadrul articolului 6 alineatul (1) din Convenția de la Roma (p. 201), că procedura de constatare a existenței acestor norme imperative este foarte complexă: instanța națională trebuie să stabilească în primul rând care lege ar fi aplicabilă contractului de muncă dacă părțile nu ar fi făcut nicio alegere, așadar trebuie să verifice dacă această lege conține norme imperative pentru protecția drepturilor angajaților și, în sfârșit, trebuie să aplice normele care sunt mai favorabile pentru angajat comparativ cu normele din legea aleasă de către părți. A se vedea și Fletcher, I. F., *Conflict of Laws and European Community Law: With Special Reference to the Community Conventions on private international law*, North-Holland, Amsterdam, 1982, p. 168, Morse, R. C. G. J., „Consumer Contracts, Employment Contracts and the Rome Convention", în *International and Comparative Law Quarterly*, nr. 1/1992, p. 14-16, Salvadori, M. M., „La protezione del contraente debole (consumatori e lavoratori) nella Convenzione di Roma", în Sacerdoti, G., Frigo, M. (editor), *La Convenzione di Roma sul diritto applicabile ai contratti internazionali*, Giuffrè Editore, Milano, 1993, p. 62 și 63.

dintre regulile de mai sus, ci contractului i se aplică în acest caz legea acelei țări [37].

49. De asemenea, trebuie să se sublinieze că, în cadrul jurisprudenței sale, Curtea, referindu-se la Convenția de la Bruxelles, a precizat că, în comparație cu alte contracte, contractele de muncă, chiar și atunci când acestea se referă la prestări de servicii, au anumite particularități, deoarece creează o legătură de durată care, într-o anumită măsură, introduce angajatul în cadrul organizațional al angajatorului; angajatul este legat de locul desfășurării activității [38]. De asemenea, aceasta a stabilit că, în interpretarea dispozițiilor relevante ale Convenției de la Bruxelles, trebuie să se țină cont de necesitatea de a asigura angajatului o protecție adecvată, în calitate de parte defavorizată [39]. Aceste constatări generale cu privire la contractele de muncă sunt, în opinia noastră, relevante și pentru interpretarea dispozițiilor Convenției de la Roma.

50. Scopul articolului 6 din Convenția de la Roma este, prin urmare, protecția angajatului, în calitate de parte contractantă mai defavorizată din punct de vedere social și economic [40]. Această protecție se urmărește aplicând contractului legea țării cu care contractul de muncă are legături mai strânse. În doctrină, se precizează că angajatul, prin desfășurarea propriei activități într-o anumită țară, este influențat de circumstanțele politice și profesionale care caracterizează această țară, așadar este necesar să i se garanteze acea protecție pe care legiuitorul țării în cauză a adoptat-o, ca urmare a circumstanțelor anterior menționate [41]. Astfel, Convenția de la Roma adoptă clar, din acest punct de vedere, principiul *favor laboratoris*. Prin urmare, este

37 — În timp ce Regulamentul Roma I conține o clauză similară la articolul 8 alineatul (4), nici articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, nici articolul 19 din Regulamentul nr. 44/2001 nu conțin o astfel de clauză. A se vedea în doctrină, de exemplu, Ofner, H., „Neuregelung des internationalen Vertragsrechts: Römisches Schuldvertragsübereinkommen", în *Recht der Wirtschaft*, nr. 1/1999, p. 7, care susține că, din cauza acestei clauze, articolul 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma este conceput ca o prezumție care poate fi depășită în cazul în care contractul de muncă prezintă o legătură mai strânsă cu o altă țară.

38 — A se vedea Hotărârea din 15 ianuarie 1987, Shenavai (266/85, Rec., p. 239, punctul 16).

39 — A se vedea Hotărârile Mulox IBC (punctul 18), Rutten (punctul 22), Weber (punctul 40) și Pugliese (punctul 18), toate fiind citate la nota de subsol 8. A se vedea de asemenea Hotărârea din 26 mai 1982, Ivenel (133/81, Rec., p. 1891, punctul 14), în care Curtea a făcut trimitere la articolul 6 din Convenția de la Roma pentru a aduce argumente în favoarea acestui obiectiv de protecție în cadrul interpretării articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles.

40 — A se vedea în Raportul Giuliano și Lagarde asupra Convenției de la Roma, citat la nota de subsol 23, comentariul la articolul 6 din Convenția de la Roma (punctul 1). În doctrină, a se vedea, de exemplu, Rudisch, B., în Czernich, D., și Heiss, H., *EVÜ. Das Europäische. Schuldvertragsübereinkommen*, Orac, Viena, 1999, p. 155, Plender, R., și Wilderspin, M., *The European Contracts Convention. The Rome Convention on the Choice of Law for Contracts*, Sweet & Maxwell, Londra, 2001, p. 159, punctul 8-01, Clerici, R., „Quale favor per il lavoratore nel Regolamento Roma I?", în Venturini, G., și Bariatti, S., *Liber Fausto Pocar*, vol. 2, Giuffrè Editore, Milano, 2009, p. 216 și 217, Knez, R., „Rimska konvencija o uporabi prava pri pogodbenih obligacijskih razmerjih in njen pomen za Republiko Slovenijo", în *Pravnik*, nr. 1-3/1994, p. 52 și 53. A se vedea de asemenea, în ceea ce privește protecția angajatului în calitate de parte contractantă defavorizată în Regulamentul Roma I, Lein, E., „The New Rome I / Rome II / Brussels I Synergy", în *Yearbook of Private International Law*, 2008, p. 187.

41 — Plender, R., și Wilderspin, M., *The European Private International Law of Obligations*, Thomson Reuters, Londra, 2009, p. 316, punctul 11-043.

rezonabil să se interpreteze extensiv articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma, în scopul de a atinge mai ușor obiectivul de protecție a angajatului în calitate de parte contractantă mai defavorizată.

2. Jurisprudența Curții cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles

51. În jurisprudența sa cu privire la interpretarea articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, Curtea s-a pronunțat deja de mai multe ori cu privire la cazul unui angajat care își desfășura munca în mai multe state contractante. Dezvoltarea acestei jurisprudențe, și, prin urmare, dezvoltarea criteriilor pentru identificarea locului în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca a avut un caracter treptat; în continuare este prezentată jurisprudența privind interpretarea acestui articol [42].

52. În ceea ce privește interpretarea articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, trebuie mai întâi subliniat faptul că, în interpretarea acestui articol cu privire la contractele de muncă, Curtea s-a îndepărtat de la jurisprudența sa anterioară, și anume cauzele care au determinat pronunțarea Hotărârilor De Bloos și Industrie Tessili Italiana Como, cu privire, în general, la stabilirea competenței în materie contractuală [43]. Aceasta a făcut distincție între contractele de muncă și celelalte contracte și, în intenția de a spori protecția angajaților, a decis în Hotărârea Ivenel că, în scopul determinării competenței în temeiul articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, trebuie să fie luată în considerare obligația care caracterizează contractul [44], și anume obligația de desfășurare a muncii.

53. În ceea ce privește ipoteza angajatului care își desfășoară munca în mai multe state contractante, Curtea s-a pronunțat pentru prima dată în 1993, în cauza care a determinat

42 — Pentru un comentariu cu privire la această jurisprudență, a se vedea, spre exemplu, în doctrină, Pataut, É., „L'office du juge communautaire dans le contentieux international du travail", în *Procès du travail, travail du procès*, L. G. D. J., Paris, 2008, p. 326 și următoarele, Gaudemet-Tallon, H., „Compétence et exécution des jugements en Europe: Règlement 44/2001, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1988 et 2007)", în *Librairie générale de droit et de jurisprudence*, Paris, 2010, p. 305 și următoarele.

43 — Normele generale de competență în materie de relații contractuale au fost dezvoltate de Curte în două hotărâri din 6 octombrie 1976, și anume în Hotărârea De Bloos (14/76, Rec., p. 1497) și în Hotărârea Industrie Tessili Italiana Como (12/76, Rec., p. 1473). În Hotărârea De Bloos (punctul 13), Curtea a hotărât că noțiunea „obligația" din acest articol se referă la obligația contractuală care face obiectul acțiunii reclamantului, așadar obligația în litigiu, care face obiectul procedurii aflate pe rol între părțile contractuale. În Hotărârea Industrie Tessili Italiana Como (punctul 13), Curtea a hotărât însă ca locul în care obligația contractuală în litigiu urmează a fi executată să fie determinat conform legii ce se aplică raportului juridic în cauză potrivit dreptului internațional privat al instanței sesizate.

44 — A se vedea Hotărârea Ivenel (citată la nota de subsol 39, punctul 20 și dispozitivul).

pronunțarea Hotărârii Mulox IBC [45]. În această cauză, Curtea a hotărât că articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles trebuie să fie interpretat în sensul că, în ipoteza unui contract de muncă pentru executarea căruia angajatul își desfășoară activitățile în mai multe state contractante, locul de executare a obligației care caracterizează contractul este cel în care sau din care angajatul își execută în special îndatoririle sale față de angajator [46].

54. În Hotărârea Rutten, pronunțată în 1997, Curtea a hotărât că articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles se referă la locul în care angajatul și-a stabilit centrul efectiv al activităților sale profesionale [47]. În argumentarea sa, aceasta a adăugat de asemenea că este vorba despre locul în care sau din care, în fapt, angajatul își execută în esență, îndatoririle sale față de angajator [48].

55. În Hotărârea Weber, pronunțată în 2002, Curtea a considerat, în schimb, că articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles trebuie interpretat în sensul că locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea, în sensul acestei dispoziții, este locul în care sau din care, ținând seama de toate circumstanțele din speță, acesta de fapt își execută partea esențială a îndatoririlor sale față de angajator [49]. De asemenea, aceasta a adăugat că, în cazul unui angajat care își desfășoară activitatea în mai multe state contractante, ar trebui, în principiu, să se țină cont de întreaga durată a raportului de muncă pentru a determina locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea, în conformitate cu dispoziția menționată, și că, în absența altor criterii, acesta este locul în care angajatul își petrece majoritatea timpului de lucru [50].

56. În plus, trebuie menționată cauza Pugliese, citată anterior, de asemenea cu privire

45 — Hotărârea Mulox IBC, citată la nota de subsol 8. Observăm că, în realitate, deja în 1989, Curtea se pronunțase, în Hotărârea din 15 februarie 1989, Six Constructions (32/88, Rec., p. 341), cu privire la cazul unui angajat care își desfășura activitatea în mai multe state, însă nu era vorba despre state părți la Convenția de la Bruxelles (punctul 4 din hotărâre). Astfel, aceasta a considerat că articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles nu este aplicabil, însă competența instanței se stabilește, în acest caz, în funcție de locul de domiciliu al pârâtului, în conformitate cu articolul 2 din convenția menționată (punctul 2 din dispozitiv).

46 — A se vedea Hotărârea Mulox IBC (citată la nota de subsol 8, dispozitivul, precum și punctele 24 și 26). În limba franceză, care în această cauză era și limba de procedură, criteriul era definit astfel: „lieu […] où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur".

47 — A se vedea Hotărârea Rutten (citată la nota de subsol 8, dispozitivul, precum și punctele 23, 26 și 27).

48 — A se vedea Hotărârea Rutten (citată la nota de subsol 8, punctul 23). În limba franceză, criteriile menționate în Hotărârea Rutten sunt formulate astfel: „lieu où le salarié a établi le centre effectif de ses activités professionnelles et où ou à partir duquel il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur", în limba de procedură însă (olandeză): „de plaats waar de werknemer het werkelijke centrum van zijn beroepswerkzaamheden heeft gevestigd en waar of van waaruit hij e feite het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult".

49 — A se vedea Hotărârea Weber (citată la nota de subsol 8, punctul 2 din dispozitiv și punctul 58). În franceză se vorbește despre următorul criteriu: „l'endroit où, ou à partir duquel, compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur", iar în limba de procedură (olandeză) de următorul: „de plaats is waar of van waaruit hij, rekening houdend met alle omstandigheden van het concrete geval, feitelijk het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult".

50 — *Ibidem.*

la interpretarea articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, dar care este diferită față de cauzele citate anterior Mulox IBC, Rutten și Weber, deoarece angajatul își desfășura activitatea într-un singur stat contractant, în care i s-a permis să se transfere la un al doilea angajator; cu toate acestea însă, acest loc nu era cel stabilit prin contractul de muncă încheiat cu primul angajator [51]. În litigiul dintre angajat și primul angajator, Curtea a hotărât că locul în care angajatul își execută îndatoririle sale față de al doilea angajator poate fi considerat locul în care acesta își desfășoară activitatea în mod obișnuit, în cazul în care angajatorul inițial are el însuși, la 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 [52].

criteriul determinant este reprezentat de locul în care sau din care angajatul își execută de fapt o parte esențială a îndatoririlor sale față de angajator, loc ce trebuie identificat luând în considerare toate circumstanțele fiecărui caz individual.

3. Posibilitatea de a recurge la jurisprudența cu privire la Convenția de la Bruxelles în vederea interpretării Convenției de la Roma

57. Deși în jurisprudența citată se folosește în parte o terminologie diferită și în parte se aplică criterii diferite pentru determinarea locului în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în temeiul articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, în opinia noastră, se poate afirma că totuși

58. Prezenta cauză ridică întrebarea dacă se poate recurge *per analogiam* la interpretarea articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, efectuată de Curte în cauzele citate anterior Mulox IBC, Rutten, Weber și Pugliese, în vederea interpretării articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma. Considerăm că la această întrebare trebuie răspuns în mod afirmativ, în favoarea utilizării acestei jurisprudențe pronunțându-se de asemenea și doctrina [53]. Vom analiza ulterior posibilitatea de a folosi jurisprudența citată în

51 — A se vedea Hotărârea Pugliese (citată la nota de subsol 8, punctul 20).

52 — A se vedea Hotărârea Pugliese (citată la nota de subsol 8, punctul 1 din dispozitiv și punctul 26). În franceză se vorbește despre următorul criteriu: „le lieu où le salarié s'acquitte de ses obligations vis-à-vis d'un second employeur peut être considéré comme le lieu où il accomplit habituellement son travail, dès lors que le premier employeur […] a lui-même, au moment de la conclusion du second contrat, un intérêt à l'exécution de la prestation à fournir par le salarié au second employeur dans un lieu décidé par ce dernier", însă în limba de procedură (germana) se vorbește despre „der Ort, an dem der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen gegenüber einem zweiten Arbeitgeber erfüllt, als der Ort angesehen werden kann, an dem er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, wenn der erste Arbeitgeber […] zum Zeitpunkt des Abschlusses des zweiten Vertrages selbst ein Interesse an der Erfüllung der vom Arbeitnehmer für den zweiten Arbeitgeber an einem von diesem bestimmten Ort zu erbringenden Leistung hatte".

53 — A se vedea, de exemplu, Wurmnest, W., în Basedow, J., Hopt, K. J., Zimmermann, R., *Handwörterbuch des Europäischen Privatrechts*, Band I, Mohr Siebeck, Tübingen, 2009, p. 93, precum și Junker, A., „Gewöhnlicher Arbeitsort und vorübergehende Entsendung im internationalen Privatrecht", în Lorenz, S., *Festschrift für Andreas Heldrich zum 70. Geburtstag*, Beck, München, 2005, p. 722, potrivit căruia Convenția de la Roma a fost adoptată ca o convenție complementară față de cea de la Bruxelles, iar jurisprudența Curții privind interpretarea articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles poate fi transpusă de asemenea și normelor de conflict în materie de contracte. A se vedea de asemenea, de exemplu, Deinert, O., „Neues internationales Arbeitsvertragsrecht", în *Recht der Arbeit*, nr. 3/2009, p. 145.

privința Convenției de la Roma, în funcție de diferite metode de interpretare: literală, istorică, sistematică și teleologică. În cele din urmă, vom atrage atenția asupra limitelor interpretării paralele a Convenției de la Bruxelles și a Convenției de la Roma.

considerăm că interpretarea conform căreia se poate ține cont și de țara „din care" angajatul își desfășoară activitatea este susținută de trei argumente.

a) Interpretarea literală

59. Articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma prevede că, în absența unei alegeri a legii de către părțile contractante, contractul de muncă este supus „legii țării *în care* angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca în executarea contractului" [54].

60. Este adevărat, desigur, că, luând în considerare numai formularea acestei dispoziții, în care se folosește expresia „în care", nu este posibil să se concluzioneze că se poate deduce și legea țării „din care" angajatul își desfășoară munca. Cu toate acestea,

61. Primul argument este dat de echivalența noțiunii ce face obiectul interpretării în Convențiile de la Bruxelles și de la Roma. Într-adevăr, Convenția de la Bruxelles, la articolul 5 alineatul (1), și Convenția de la Roma, la articolul 6 alineatul (2) litera (a), se referă la locul sau țara în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea, fără să definească totuși noțiunea în sine [55]. În consecință, Curtea a admis, în ceea ce privește Convenția de la Bruxelles – indiferent de modul de redactare, care se referă la locul *în care* angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea –, posibilitatea de a lua în considerare de asemenea locul *din care* angajatul își desfășoară activitatea.

62. În al doilea rând, trebuie să se considere că numai modul de redactare a articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma sau faptul că articolul menționat se referă la legea țării „în care" angajatul își desfășoară activitatea nu intră în conflict cu interpretarea conform căreia este de

54 — Sublinierea noastră. Versiunea în franceză a articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma vorbește despre „loi du pays où le travailleur [...] accomplit habituellement son travail", versiunea în engleză despre „law of the country in which the employee habitually carries out his work", cea în germană despre „Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer [...] gewöhnlich seine Arbeit verrichtet", cea în spaniolă despre „país en que el trabajador [...] realice habitualmente su trabajo", iar cea italiană despre „paese in cui il lavoratore [...] compie abitualmente il suo lavoro".

55 — Trebuie subliniat că formularea articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma și cea a articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles diferă prin faptul că, în timp ce Convenția de la Roma se referă la „țară", Convenția de la Bruxelles vorbește despre „locul" de desfășurare a muncii în mod obișnuit. Această diferență nu presupune totuși, în opinia noastră, imposibilitatea de a transpune jurisprudența cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles în vederea interpretării articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma. În doctrină, a se vedea, cu privire la această diferență, de exemplu, Junker, A., *op. cit.*, (nota de subsol 53), p. 724.

asemenea importantă țara „din care" angajatul își desfășoară munca. Într-adevăr, angajatul își poate desfășura în mod obișnuit munca chiar *în țara din care* își desfășoară munca în sine. Textul articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma permite, în această privință, mai multe interpretări.

63. În al treilea rând, este important să se observe că simplul fapt că angajatul își desfășoară munca *dintr-un* anumit stat contractant nu este suficient astfel încât să se aplice în cauză legea acestui stat. Dacă se recurge, prin analogie, la jurisprudența cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, este posibil să se constate că, în jurisprudența citată anterior, Curtea a identificat necesitatea ca, într-un anumit stat contractant sau dintr-un anumit stat contractant, angajatul să își îndeplinească, de fapt, *partea esențială* a obligațiilor sale față de angajator [56]. Criteriul de o importanță fundamentală în cadrul acestei jurisprudențe este, prin urmare, centrul efectiv al desfășurării activităților profesionale ale angajatului. În cazul în care, de exemplu, angajatul se limitează să revină în mod sistematic într-un anumit stat contractant, dar își îndeplinește partea esențială a obligațiilor sale într-un alt stat, primul stat nu poate fi considerat, în opinia noastră, țara în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca.

64. Prin urmare, în opinia noastră, interpretarea literală a articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma nu exclude posibilitatea de a lua în considerare, în vederea determinării legii aplicabile contractului de muncă, țara în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea.

b) Interpretarea istorică

65. În cadrul interpretării istorice, trebuie examinat Raportul Giuliano și Lagarde asupra Convenției de la Roma [57], în special partea în care se vorbește despre raportul dintre literele (a) și (b) ale articolului 6 alineatul (2) din aceeași convenție. În raportul citat se afirmă că litera (a) a articolului în cauză se aplică în cazul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară, chiar dacă este angajat temporar în altă țară, în timp ce litera (b) se aplică în cazul în care angajatul nu își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară [58].

66. Pe baza acestui raport, nu este posibil, în opinia noastră, să se concluzioneze că

56 — A se vedea punctele 53-57 din prezentele concluzii.

57 — Raportul Giuliano și Lagarde asupra Convenției de la Roma, citat la nota de subsol 23.

58 — Raportul Giuliano și Lagarde asupra Convenției de la Roma, citat la nota de subsol 23, comentariul la articolul 6 din Convenția de la Roma (punctul 3).

articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma trebuie interpretat în sensul că permite ca angajatul să își desfășoare în mod obișnuit munca de asemenea și dintr-un anumit stat contractant, totuși, în același timp, nu ni se pare că raportul citat exclude o astfel de interpretare. Într-adevăr, raportul în cauză nu este obligatoriu, ci mai degrabă are caracter academic și analitic, fiind elaborat de un grup de experți și, prin urmare, nu reprezintă voința definitivă a legiuitorului din statele semnatare ale convenției menționate [59].

67. De asemenea, trebuie menționat faptul că nici din Raportul Cruz/Real/Jenard privind Convenția de la San Sebastián [60], redactat în privința Convenției de la Bruxelles în varianta modificată prin Convenția de la San Sebastián [61], nu reiese posibilitatea de a interpreta articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles în sensul că poate fi relevant în vederea determinării competenței în materia contractelor de muncă locul din care angajatul își desfășoară activitatea [62]. Cu toate acestea, acest lucru nu a împiedicat Curtea să admită în Hotărârea Mulox IBC, citată anterior – pronunțată doar cu câțiva ani mai târziu după raportul citat –, posibilitatea de a lua în considerare și locul din care angajatul își desfășoară activitatea [63].

68. Jurisprudența Curții în cauzele Mulox IBC, Rutten și în celelalte cauze care privesc interpretarea articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles demonstrează astfel că, în mod clar, Curtea însăși a adoptat, cu referire la interpretarea articolului în cauză, o poziție diferită față de cea susținută de experți în rapoartele citate. Prin urmare, în opinia noastră, se poate ajunge la un rezultat similar și în ceea ce privește interpretarea articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma.

69. Astfel, din interpretarea istorică nu poate rezulta posibilitatea de a utiliza jurisprudența privind articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles în vederea interpretării articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma. Cu toate acestea, în opinia noastră,

59 — În plus, trebuie observat că interpretarea unei anumite norme bazată doar pe metoda istorică nu poate prevala asupra interpretării bazate pe alte metode. A se vedea, prin analogie, cu privire la dreptul Uniunii, Pechstein, M., și Drechsler, C., „Die Auslegung und Fortbildung des Primärrechts", în Riesenhuber, K., *Europäische Methodenlehre: Handbuch für Ausbildung und Praxis*, de Gruyter Recht, Berlin, 2006, p. 172 și 173. În pofida presupusei importanțe scăzute a interpretării istorice, recurgerea la aceasta nu este exclusă în jurisprudența Curții; astfel, de exemplu, în Hotărârea din 7 octombrie 2010, Lassal (C-162/09, Rep., p. I-9217, punctul 55), Curtea a folosit această metodă de interpretare.

60 — Raportul privind Convenția de la San Sebastián, elaborat de M. Almeida Cruz, de M. Desantes Real și de P. Jenard (JO 1990, C 189, p. 35, denumit în continuare „Raportul Cruz/Real/Jenard privind Convenția de la San Sebastián").

61 — Citată la nota de subsol 11.

62 — *A fortiori*, nici în Raportul privind Convenția de la Bruxelles întocmit de P. Jenard (JO 1979, C 59, p. 18, denumit în continuare „Raportul Jenard privind Convenția de la Bruxelles") – așadar, primul raport privind această convenție – nu se prevedea posibilitatea unei interpretări similare a articolului 5 alineatul (1) din această convenție, deoarece, în această perioadă, Convenția de la Bruxelles nu conținea încă nicio dispoziție specifică pentru determinarea competenței în materie de contracte de muncă.

63 — Hotărârea Mulox IBC (citată la nota de subsol 8, punctul 26).

nici nu se poate spune că interpretarea istorică exclude utilizarea jurisprudenței în cauză.

c) Interpretarea sistematică

70. Interpretarea sistematică susține o interpretare paralelă a articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma și a articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles. Această interpretare implică două aspecte. Pe de o parte, trebuie să se țină cont de faptul că, în trecut, formularea articolului 6 din Convenția de la Roma a influențat interpretarea articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, pe de altă parte totuși, trebuie să se ia în considerare și formularea articolului 8 alineatul (2) din Regulamentul Roma I, care a fost adoptat ulterior.

71. Spre deosebire de Convenția de la Roma, Convenția de la Bruxelles, la momentul adoptării sale și, de asemenea, în urma modificărilor din anul 1978 [64] și din anul 1982 [65], nu conținea încă nicio prevedere specifică referitoare la competența în materia contractelor de muncă, ci se limita doar să stabilească faptul că, în materie contractuală, poate fi formulată o acțiune în fața instanței de la locul de executare a obligației contractuale.

72. În această perioadă, Curtea s-a pronunțat în cauza Ivenel [66], în care trebuia să decidă care era obligația de luat în considerare în vederea aplicării articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, în materia contractelor de muncă. În interpretarea articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles în cadrul cauzei Ivenel, Curtea a făcut referire la articolul 6 din Convenția de la Roma, precizând că, în sensul acestui articol din Convenția de la Roma, contractul de muncă este supus legii țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca, cu excepția cazului în care reiese din ansamblul împrejurărilor că acel contract de muncă prezintă legături mai strânse cu o altă țară [67]. În aceste împrejurări, aceasta a stabilit că obligația ce trebuie luată în considerare în vederea aplicării articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles este obligația care caracterizează contractul [68] și, astfel, s-a îndepărtat, în ceea ce privește contractele de muncă, de jurisprudența anterioară în materie de competență privind litigiile de care rezultă din contracte [69].

73. Această jurisprudență și, desigur, în mod indirect și formularea articolului 6 din Convenția de la Roma au contribuit la

64 — Convenția din 9 octombrie 1978 privind aderarea Regatului Danemarcei, a Irlandei și a Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord la Convenția privind competența judiciară și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială, citată la nota de subsol 10.

65 — Convenția din 25 octombrie 1982 privind aderarea Republicii Elene la Convenția privind competența judiciară și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială, citată la nota de subsol 10.

66 — A se vedea Hotărârea Ivenel, citată la nota de subsol 44.

67 — A se vedea Hotărârea Ivenel, citată la nota de subsol 44 (punctul 13).

68 — A se vedea Hotărârea Ivenel, citată la nota de subsol 44 (punctul 20).

69 — A se vedea punctul 52 din prezentele concluzii.

modificarea ulterioară, în anul 1989, prin Convenția de la San Sebastián [70] a articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, în sensul că a fost prevăzută o competență specială în materia contractelor de muncă. În acest sens, și în Convenția de la Bruxelles a fost inclusă o prevedere specială în materie de competență pentru contractele de muncă [71].

74. De asemenea, în cadrul interpretării sistematice, trebuie să se menționeze un motiv în plus în favoarea utilizării jurisprudenței privind articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles în vederea interpretării articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma, și anume faptul că legiuitorul comunitar a ținut cont de jurisprudența respectivă în procedura de adoptare a Regulamentului Roma I, care a înlocuit Convenția de la Roma. Într-adevăr, articolul 8 alineatul (2) din Regulamentul Roma I prevede că, în măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării *în care* sau *din care* angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea [72].

75. În opinia noastră, modificarea legislativă menționată este semnificativă din două puncte de vedere.

76. Pe de o parte, aceasta este semnificativă deoarece demonstrează clar că legiuitorul a intenționat să dea dispoziției menționate în acest act de drept internațional privat același înțeles atribuit pe baza jurisprudenței Curții expresiei „[loc] unde angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea", prevăzută la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles [73]. Formularea articolului 8 alineatul (2)

70 — Citată la nota de subsol 11.

71 — Cu privire la dezvoltarea acesteia, a se vedea în doctrină, de exemplu, Junker, *op. cit.* (nota de subsol 53), p. 722 și 723, Sinay-Cytermann, A., „La protection de la partie faible en droit international privé: les exemples du salarié et du consommateur", în *Le droit international privé: mélanges en l'honneur de Paul Lagarde*, Dalloz, Paris, 2005, p. 739 și 740. A se vedea de asemenea Raportul Cruz/Real/Jenard privind Convenția de la San Sebastián, citat la nota de subsol 60, punctul 23, Gaudemet-Tallon, H., *op. cit.* (nota de subsol 42), p. 302 și următoarele.

72 — În doctrină, a se vedea, de exemplu, Mankowski, P., în Ferrari, F., Leible, S., *Rome I Regulation. The Law Applicable to Contractual Obligations e Europe*, Sellier, München, 2009, p. 177, care susține că este vorba despre cea mai importantă modificare a articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma.

73 — A se vedea Propunerea de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) [COM(2005) 650 final], comentariul la articolul 6. În doctrină, în această privință, a se vedea, de exemplu, Wurmnest, *op. cit.* (nota de subsol 53), p. 94, Plender, R., și Wilderspin, M., o*p. cit.* (nota de subsol 41), p. 315, punctul 11-041, Gaudemet-Tallon, H., „Le principe de proximité dans le Règlement Rome I", în *Revue hellénique de droit international*, 2008, p. 195, Marquette, V., „Le Règlement Rome I sur la loi applicable aux contrats internationaux", în *Revue de droit commercial belge*, nr. 6/2009, p. 532, nota de subsol 91, Kenfack, H.„Le règlement (CE) no. 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles («Rome I»), navire stable aux instruments efficaces de navigation?", în *Journal du droit international*, nr. 1/2009, p. 65.

din Regulamentul Roma I este, cu siguranță, diferită față de cea de la articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma și de asemenea față de cea de la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, însă, în realitate, reprezintă totuși doar o formulare mai clară sau o codificare a jurisprudenței existente cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles [74].

77. În plus, pe de altă parte, modificarea legislativă este semnificativă deoarece demonstrează voința legiuitorului de a atribui articolului 8 alineatul (2) punctul (a) din Regulamentul Roma I o interpretare extensivă și de a determina, în măsura posibilului, legea aplicabilă contractului de muncă pe baza acestui articol [75]. Potrivit legiuitorului Uniunii, litera (b) a articolului menționat este menită să fie utilizată mai rar [76]. Prin urmare, este esențial să se ia în considerare centrul activității angajatului, deși din acel loc el doar își organizează activitatea [77].

78. Obiectivul codificării normelor de conflict în Regulamentul Roma I a fost acela de a înlocui Convenția de la Roma [78] și, în același timp, de a asigura o continuitate substanțială cu această convenție [79]. De aceea, este rezonabil să se interpreteze dispozițiile Convenției de la Roma astfel încât să se asigure această continuitate și să se poată începe punerea în aplicare a Regulamentului Roma I fără modificări semnificative la nivel de interpretare.

79. Prin urmare, în opinia noastră, interpretarea sistematică militează în favoarea utilizării jurisprudenței cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles în vederea interpretării articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma.

74 — În doctrină, a se vedea Magnus, U., „Die Rom I-Verordnung", în *Praxis des internationalen Privat- und Verfahrensrechts (IPRax)*, nr. 1/2010, p. 40 și 41, Mauer, R., „Die Kündigung komplexer grenzüberschreitender Arbeitsverhältnisse nach der EG-Verordnung ROM I", în *Recht der internationalen Wirtschaft*, nr. 2/2007, p. 93, Boskovic, O., „La protection de la partie faible dans le règlement Rome I", în *Recueil Dalloz*, nr. 31/2008, p. 2175 și următoarele, Corneloup, S., La loi applicable aux obligations contractuelles: transformation de la Convention de Rome en règlement communautaire Rome I, în *La semaine juridique. Édition générale*, nr. 44/2008, p. 26, nota de subsol 34, Zilinsky, M., „Rome I en arbeidsovereenkomst", în *Weekblad voor privaatrecht, notariaat en registratie*, nr. 6824/2009, p. 1034.

75 — A se vedea în acest sens, în special, Boskovic, O., *op. cit.* (nota de subsol 74), p. 2175 și următoarele, Hansen, L. L., „Applicable employment law after Rome I: the draft Rome I Regulation and its importance for employment contracts", în *European business law review*, nr. 4/2008, p. 768.

76 — A se vedea Propunerea de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) [COM(2005) 650 final], comentariul la articolul 6. A se vedea în acest sens, de asemenea, Magnus, U., *op. cit.* (nota de subsol 74), p. 41.

77 — A se vedea Mankowski, P. (2009), *op. cit.* (nota de subsol 72), p. 177, care definește această regulă ca „base rule", deoarece ia în considerare baza sau centrul din care angajatul își desfășoară activitatea.

78 — Articolul 24 alineatul (1) din Regulamentul Roma I prevede că acest regulament înlocuiește Convenția de la Roma, cu excepția teritoriilor statelor membre care intră în domeniul de aplicare teritorial al respectivei convenții și cărora nu li se aplică prezentul regulament.

79 — Articolul 24 alineatul (2) din Regulamentul Roma I precizează într-adevăr că, în măsura în care acest regulament înlocuiește dispozițiile Convenției de la Roma, orice trimitere la convenția respectivă se interpretează ca trimitere la acest regulament. A se vedea de asemenea doctrina citată la nota de subsol 4 din prezentele concluzii.

d) Interpretarea teleologică

80. Motivul care, din punct de vedere teleologic, militează în favoarea utilizării jurisprudenței cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles în vederea interpretării articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma este dat de preocuparea pentru coerența între *forum* și *ius*, astfel încât instanța competentă să se pronunțe asupra litigiului să aplice legea din țara sa [80]. În condiții ideale, normele de competență ar trebui să stabilească drept competentă instanța din țara a cărei lege se va aplica, în conformitate cu normele de drept internațional privat. În acest mod, instanța va aplica legea pe care o cunoaște cel mai bine, reducând astfel riscul unei aplicări greșite a legii (străine) și evitând în același timp recunoașterea legii străine, constrângătoare din punct de vedere temporal și de multe ori și din punct de vedere financiar.

81. O interpretare uniformă a noțiunilor de țară sau de loc „în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca", în sensul articolului 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma și în sensul articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, poate contribui la coerența dintre *forum* și *ius*, deoarece, pe baza unei astfel de interpretări uniforme, va fi în general competentă în litigiile referitoare la contractele de muncă instanța de la locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca și, în același timp, această instanță va aplica de asemenea propria sa lege *(lex loci laboris* [81] *)*. Prin urmare, considerăm că aceste noțiuni din Convenția de la Bruxelles și din Convenția de la Roma trebuie interpretate în mod uniform.

e) Limitele interpretării paralele

82. Dorim să subliniem totuși că este necesară o anumită prudență în interpretarea paralelă a noțiunilor identice sau similare care apar în normele de conflict și în normele de stabilire a competenței internaționale, deoarece aceste două sisteme de norme au obiective diferite [82]. În timp ce scopul normelor de

80 — Cu privire la coordonarea între *forum* și *ius*, a se vedea, de exemplu, Esplugues Mota, C., și Palao Moreno, G., în Magnus, U., Mankowski, P., (editor), *Brussels I Regulation*, Sellier, München, 2007, p. 334, punctul 7, Mankowski, P., în Rauscher, T. (editor), *Europäisches Zivilprozeßrecht. Kommentar*, a doua ediție, Sellier, European Law Publishers, München, 2006, p. 319, punctul 4. A se vedea de asemenea Raportul Jenard privind Convenția de la Bruxelles, citat la nota de subsol 62 din prezentele concluzii, p. 24, în care se menționează că se dorește ca în litigiile în materie de contracte de muncă să decidă, în măsura în care este posibil, instanța țării a cărei lege este aplicabilă contractului.

81 — Cu privire la utilizarea acestei noțiuni, a se vedea, de exemplu, Salvadori, M. M., *op. cit.* (nota de subsol 36), p. 66, Gamillscheg, F., „Conflitti di leggi nei contratti di lavoro e nelle relazioni industriali", în Biagi, M., Blanpain, R., *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei paesi industrializzati ad economia di mercato*, vol. I, Maggioli Editore, Rimini, 1991, p. 544.

82 — În doctrină, a se vedea, de exemplu, Van Eeckhoutte, W., „The Rome Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations and Labour Law (1980)", în Blanpain, R., *Freedom of services in the European Union*, Kluwer, Haga, 2006, p. 170.

conflict este acela de a identifica legea aplicabilă unei obligații contractuale (în acest caz, unui contract de muncă), scopul normelor de stabilire a competenței este cel de a stabili care instanță este competentă. Normele de conflict (și anume Convenția de la Roma), de regulă, conduc la determinarea legii *unui singur* stat, în timp ce, pe baza aplicării normelor de stabilire a instanței competente din punct de vedere jurisdicțional, reclamantul *poate avea* – cel puțin în unele cazuri – și posibilitatea de *a alege* instanța la care să introducă o acțiune [83].

83. Astfel, trebuie să precizăm faptul că, în prezenta cauză, nu intenționăm să ne pronunțăm în favoarea unei uniformități generale de interpretare a tuturor noțiunilor identice sau similare din Convenția de la Bruxelles și din Convenția de la Roma. În opinia noastră, este important să se sublinieze în special faptul că nu se poate porni de la o prezumție generală conform căreia toate noțiunile identice sau similare trebuie interpretate în mod uniform, dar trebuie să se pună întotdeauna problema uniformității de interpretare în cadrul fiecărui caz specific [84]. De asemenea, trebuie să se observe că, uneori, nici noțiunile care provin dintr-un context unitar nu pot fi interpretate uniform. Astfel, de exemplu, în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii C [85], Curtea a stabilit că, în interpretarea Regulamentului 2201/2003 [86], noțiunea „materii civile" în sensul acestui regulament are o semnificație autonomă: prin urmare, aceasta nu s-a bazat pe definiția acestei noțiuni prevăzută de Convenția de la Bruxelles sau de Regulamentul nr. 44/2001. Este adevărat totuși că, în domeniile în care normele actelor din ambele domenii au același obiectiv de protecție (de exemplu protecția angajaților sau a consumatorilor), este mult mai probabil să existe o interpretare uniformă a acestor noțiuni [87].

83 — A se vedea în acest sens, în doctrină, Mankowski, P., „Internationale Zuständigkeit und anwendbares Recht: Parallelen und Divergenzen", în Lorenz, S., *Festschrift für Andreas Heldrich zum 70. Geburtstag*, Beck, München, 2005, p. 868 și 869, Lüttringhaus, J. D., Weber, J., „Aussonderungsklagen an der Schnittstelle von EuGVVO und EuInsVO", în *Recht der internationalen Wirtschaft*, nr. 1-2/2010, p. 49, „Max Planck Institute for Comparative and International Private Law: Comments on the European Commission's Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I)", în *Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht*, nr. 2/2007, p. 238, Lein, E., *op. cit.* (nota de subsol 40), p. 196, Kropholler, J., *Internationales Privatrecht: einschließlich der Grundbegriffe des internationalen Zivilverfahrensrechts*, Mohr Siebeck, Tübingen, 2006, p. 612.

84 — A se vedea de asemenea Concluziile noastre prezentate la 27 ianuarie 2009 în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii din 23 aprilie 2009, Falco Privatstiftung și Rabitsch (C-533/07, Rep., p. I-3327), în care am semnalat limitele interpretării uniforme a conceptelor utilizate în diferite acte juridice și în special posibilitatea doar parțială de analogie între noțiunea „servicii" din Regulamentul nr. 44/2001 și cea din dreptul primar (punctul 60 și următoarele), precum și imposibilitatea unei analogii între această noțiune din Regulamentul nr. 44/2001 și dispozițiile Uniunii Europene în materie de TVA.

85 — Hotărârea din 27 noiembrie 2007 (C-435/06, Rec., p. I-10141).

86 — Regulamentul (CE) nr. 2201/2003 al Consiliului din 27 noiembrie 2003 privind competența, recunoașterea și executarea hotărârilor judecătorești în materie matrimonială și în materia răspunderii părintești, de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1347/2000 (JO L 338, p. 1, Ediție specială, vol. 19/6, p. 183).

87 — A se vedea Lüttringhaus, J., „Der Direktanspruch im vergemeinschafteten IZVR und IPR nach der Entscheidung EuGH VersR 2009, 1512 (Vorarlberger Gebietskrankenkasse)", în *Versicherungsrecht*, nr. 4/2010, p. 189. A se vedea de asemenea Lein, E., *op. cit.* (nota de subsol 40), p. 186 și 187, care vorbește despre protecția părții defavorizate (așadar și a angajatului), în Regulamentul Roma I și în Regulamentul nr. 44/2001.

4. Criterii pe care instanța națională este obligată să le respecte

84. Criteriul țării în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca depinde astfel de circumstanțele fiecărui caz specific.

85. Astfel, în prezenta cauză, instanța națională trebuie să stabilească în care stat sau din care stat contractant își desfășoară angajatul în mod obișnuit activitatea. În cadrul procedurii preliminare, întemeiată pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte, orice apreciere a situației de fapt intră în competența instanței naționale [88]. Și în jurisprudența cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, Curtea a constatat că intră în sarcina instanței naționale să determine locul sau țara în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea [89]. Totuși, Curtea este obligată să ofere instanței naționale criteriile exacte pe baza cărora instanța se poate pronunța.

86. Se poate constata că, în jurisprudența cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, Curtea a aplicat mai multe criterii pentru a stabili dacă angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea într-un anumit stat contractant, desigur, în funcție de propriile circumstanțe de fapt ale litigiului.

87. Astfel, în cauza Mulox IBC, citată anterior, angajatul își desfășura activitatea ca director de marketing internațional. Biroul său era stabilit în Franța (Aix-les-Bains) și se ocupa de vânzarea unor produse, inițial în Germania, în Belgia, în Țările de Jos și în țările scandinave, iar ulterior își desfășura activitatea doar în Franța [90]. În această cauză, în stabilirea locului în care angajatul își desfășura în mod obișnuit activitatea în sensul articolului 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles, Curtea a luat în considerare faptul că angajatul avea un birou situat într-un stat contractant în care își stabilise reședința, în cadrul căruia își exercita activitățile și unde revenea după fiecare deplasare profesională și că, în momentul în care a apărut litigiul, își desfășura activitatea exclusiv pe teritoriul acelui stat [91].

88. În cauza Rutten, citată anterior, lucrătorul locuia în Țările de Jos și era angajat la

88 — A se vedea în acest sens, printre altele, Hotărârea din 18 decembrie 2007, Laval un Partneri (C-341/05, Rep., p. I-11767, punctul 45), Hotărârea din 16 iulie 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, Rep., p. I-6525, punctul 24), precum și Hotărârea din 22 octombrie 2009, Zurita García și alții (C-261/08 și C-348/08, Rep., p. I-10143, punctul 34).

89 — A se vedea hotărârile citate la nota de subsol 8, Mulox IBC (punctul 25), Rutten (punctul 25), Weber (punctul 55) și Pugliese (punctul 25). A se vedea în doctrină, cu privire la evaluarea fiecărui caz specific, pe baza criteriului comparabil legat de „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea", în sensul Regulamentului nr. 44/2001, Mankowski, P., (2006), *op. cit.* (nota de subsol 80), p. 320, punctul 4.

90 — A se vedea Hotărârea Mulox IBC, citată la nota de subsol 8 (punctul 3).

91 — A se vedea Hotărârea Mulox IBC, citată la nota de subsol 8 (punctul 25).

filiala olandeză a unei societăți engleze [92]. În două treimi din timpul său de lucru, acesta își desfășura activitatea în Țările de Jos, unde avea și biroul, iar în treimea rămasă din timpul său de lucru, acesta muncea în Regatul Unit, în Belgia, în Germania și în Statele Unite ale Americii [93]. În această cauză, Curtea a luat în considerare faptul că angajatul folosea cele două treimi din timpul său de lucru într-un stat în care dispunea de un birou din cadrul căruia își organiza activitățile în numele angajatorului și în care revenea după fiecare deplasare profesională în străinătate [94].

89. Cauza Weber, citată anterior, se referea, în schimb, la un angajat care lucrase mulți ani ca bucătar la bordul unor nave sau pe anumite stații situate în zona platoului continental adiacent Țărilor de Jos, însă lucrase de asemenea câteva luni la bordul unei macarale plutitoare situate în apele teritoriale daneze [95]. În această cauză, Curtea a precizat că – spre deosebire de cauzele Rutten și Mulox IBC – angajatul nu dispunea în unul dintre statele contractante de un birou care să constituie centrul efectiv al activităților sale profesionale și din care acesta să își îndeplinească o parte esențială a obligațiilor sale față de angajator [96]. Astfel, Curtea a considerat decisiv criteriul temporal: aceasta a luat astfel în considerare țara în care angajatul a petrecut cea mai mare parte a timpului său de lucru [97].

90. Cauza Pugliese, citată anterior, se referea la o angajată, resortisant italian, a unei societăți italiene, care a autorizat-o însă pe aceasta să se transfere la un alt loc de muncă în cadrul unei societăți cu sediul în Germania, cu care aceasta a semnat de asemenea un contract de muncă [98]. Astfel, Curtea a trebuit să se pronunțe cu privire la cazul unei angajate care încheiase două contracte de muncă succesive, cu doi angajatori diferiți, în condițiile în care primul angajator avea cunoștință despre încheierea celui de al doilea contract și a fost de acord cu suspendarea temporară a executării primului contract de muncă [99]. Pentru a stabili instanța competentă să se pronunțe asupra litigiului dintre angajat și primul angajator, s-a ridicat mai întâi întrebarea care era țara în care angajatul își desfășura în mod obișnuit activitatea. Curtea a stabilit că locul în care angajatul își execută îndatoririle sale față de cel de al doilea angajator poate fi considerat locul în care el își desfășoară în mod obișnuit activitatea numai în cazul în care angajatorul inițial are el însuși, la 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 [100].

92 — A se vedea Hotărârea Rutten, citată la nota de subsol 8 (punctul 2).

93 — A se vedea Hotărârea Rutten, citată la nota de subsol 8 (punctul 5).

94 — A se vedea Hotărârea Rutten, citată la nota de subsol 8 (punctul 25).

95 — A se vedea Hotărârea Weber, citată la nota de subsol 8 (punctele 17-21).

96 — A se vedea Hotărârea Weber, citată la nota de subsol 8 (punctul 48).

97 — A se vedea Hotărârea Weber, citată la nota de subsol 8 (punctul 58).

98 — A se vedea Hotărârea Pugliese, citată la nota de subsol 8 (punctele 4, 5 și 7).

99 — A se vedea Hotărârea Pugliese, citată la nota de subsol 8 (punctul 13).

100 — A se vedea Hotărârea Pugliese, citată la nota de subsol 8 (punctul 26).

91. De asemenea, în doctrină se găsesc diferite criterii pentru a stabili țara sau locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea. Astfel, de exemplu, un criteriu pentru a diferenția desfășurarea obișnuită de desfășurarea temporară a muncii este indicat, în doctrină, ca fiind timpul pe care angajatul îl utilizează pentru desfășurarea muncii într-o anumită țară și importanța activității în sine [101]. Criteriul temporal, deși ar putea fi important, nu poate fi decisiv: esențial este faptul că angajatul și-a stabilit într-o anumită țară centrul efectiv al activităților sale profesionale [102]. În doctrină, de asemenea, este indicat drept criteriu relevant obiectivul părților contractante [103]. De asemenea, se subliniază necesitatea de a se stabili dacă nucleul esențial al desfășurării activității poate fi localizat într-un stat contractant [104].

92. Astfel, și în prezenta cauză, Curtea este obligată să indice instanței naționale criteriile ce trebuie respectate pentru a aprecia în care țară și-a desfășurat angajatul în mod obișnuit activitatea.

93. În ceea ce privește posibilele criterii relevante, în primul rând, trebuie remarcat faptul că natura activității pe care o desfășoară domnul Koelzsch este diferită de natura activităților întâlnite în cauzele în care Curtea s-a pronunțat până în prezent cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles și în special față de natura activităților din cauzele citate anterior Mulox IBC și Rutten. În primul rând, trebuie să se arate că natura activității în cauză nu impune ca domnul Koelzsch să aibă un birou și, din acest punct de vedere, prezenta cauză este comparabilă cu cauza Weber, citată anterior. Prezenta cauză se referă astfel la o activitate de transport: domnul Koelzsch transportă flori și alte plante din Odense, Danemarca, către diferite destinații din Germania și din alte țări. Astfel, în prezenta cauză, instanța națională trebuie să țină cont de particularitățile activității de transport, atât în ceea ce privește modalitatea de exercitare a activității, cât și în ceea ce privește tipul de instrumente de muncă.

94. Astfel cum s-a constatat deja [105], în vederea aplicării legii unui anumit stat contractant, nu este suficient ca angajatul să revină sistematic în statul respectiv. Mai degrabă este necesar ca el să își stabilească de asemenea în acest stat contractant centrul efectiv al activităților sale profesionale. Astfel, simplul fapt că un angajat revine sistematic într-un anumit stat contractant nu este suficient pentru a îndeplini criteriile cu privire la desfășurarea în mod obișnuit a muncii în acel stat sau cu privire la stabilirea în statul respectiv a centrului efectiv al activităților sale profesionale.

101 — A se vedea printre altele Van Eeckhoutte, W., *op. cit.* (nota de subsol 82), p. 169 și 170.

102 — A se vedea Plender, R., și Wilderspin, M., *op. cit.* (nota de subsol 41), p. 315, punctele 11-039.

103 — A se vedea printre altele Van Eeckhoutte W., *op. cit.* (nota de subsol 82), p. 170; cu privire la articolul 8 alineatul (2) din Regulamentul de la Roma I, a se vedea Mankowski, P., (2009), *op. cit.* (nota de subsol 72), p. 178.

104 — A se vedea Wurmnest, W., *op. cit.* (nota de subsol 53), p. 93.

105 — A se vedea punctul 63 din prezentele concluzii.

95. Cu toate acestea, revenirea sistematică într-o țară nu este singurul element posibil relevant în această cauză. Pentru a stabili care este țara în care sau din care domnul Koelzsch își desfășoară în mod obișnuit munca, instanța națională va trebui să ia în considerare toate elementele și toate circumstanțele care caracterizează prezenta cauză.

96. Prin urmare, în opinia noastră, instanța națională trebuie să țină seama în prezenta cauză în special de elementele enumerate mai jos:

— trebuie să verifice în care țări și-a desfășurat domnul Koelzsch activitatea sa de transport și în acest scop ar trebui să fie examinate în detaliu documentele în care sunt înregistrate traseele sale (*Kørselsrapport*);

— în stabilirea țărilor în care domnul Koelzsch și-a desfășurat activitatea de transport, trebuie să determine, pe de o parte, în care țări a efectuat domnul Koelzsch transporturile care nu au avut o destinație finală (limitându-se, așadar, să traverseze țara) și pe de altă parte, care țări au reprezentat destinația finală a transportului, iar în ceea ce privește acesta, trebuie să se verifice dacă destinațiile finale sunt situate în principal într-o țară sau dacă acestea se împart în mod egal în diferite țări;

— trebuie să identifice locul din care domnul Koelzsch și-a organizat activitatea și modul în care s-a desfășurat organizarea acestei activități;

— în cadrul organizării activității, trebuie să determine unde se află instrumentele de muncă. Astfel, în prezenta cauză, este relevantă împrejurarea potrivit căreia camioanele erau staționate în Germania în trei așa-numite „locuri de schimb" (*Wechselstandorte*) [106] – Kassel, Neukirchen/Vluyn, Osnabrück – și potrivit căreia camionul domnului Koelzsch era staționat la Osnabrück;

— din punctul de vedere al organizării activității, trebuie să ia în considerare, printre altele, că angajații care locuiau în Osnabrück efectuau aici schimburile în vederea transportului;

— din punctul de vedere al organizării activității, este de asemenea important să verifice în care loc a primit domnul Koelzsch instrucțiuni cu privire la desfășurarea traseului de călătorie;

— în ceea ce privește organizarea activității, trebuie să ia în considerare de asemenea faptul că domnul. Koelzsch își începea traseul de transport la Osnabrück și revenea aici după ce efectua transporturile.

106 — Astfel cum rezultă în mod clar din decizia de trimitere, în fiecare dintre aceste locuri erau parcate trei camioane; cel al domnului Koelzsch era parcat la Osnabrück.

97. Pentru a decide care este țara în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca, instanța națională trebuie să țină seama astfel atât de criteriile materiale, cât și de criteriile temporale [107].

98. În acest sens, trebuie să se precizeze că, pentru a stabili țara în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca, nu este relevantă împrejurarea dacă societatea Gasa Spedition are sau nu are, în Luxemburg, o infrastructură sau o adresă poștală. În opinia noastră, nu este relevant nici dacă domnul Koelzsch primea instrucțiuni de la Gasa Spedition, cu sediul în Luxemburg, sau indirect de la societatea Gasa Odense Blomster, cu sediul în Danemarca. Acest fapt însă nu ajută să se stabilească, în prezenta cauză, unde își îndeplinește angajatul obligațiile față de angajator.

E — *Concluzie*

99. Prezenta cauză are o importanță crucială în vederea interpretării articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma, deoarece, în lumina cerinței unui nivel ridicat de protecție a lucrătorilor, domeniul de aplicare al acestui articol este extins, astfel încât, în stabilirea țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca în sensul acestui articol, nu prezintă importanță numai țara *în care* angajatul desfășoară efectiv această muncă, ci și țara *din care* este desfășurată această muncă. Prin urmare, în vederea interpretării articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma, ar trebui să se aplice prin analogie interpretarea dată de Curte în jurisprudența sa cu privire la articolul 5 alineatul (1) din Convenția de la Bruxelles.

100. În lumina acestor constatări, considerăm, prin urmare, că trebuie să se răspundă la cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare că articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma trebuie să fie interpretat în sensul că, în ipoteza în care angajatul își desfășoară munca în mai multe state contractante, țara în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca în executarea contractului, în sensul acestui articol, este țara în care sau din care, ținând seama de ansamblul împrejurărilor cauzei respective, angajatul se achită de cea mai importantă parte a obligațiilor sale față de angajator, iar această apreciere trebuie să fie efectuată de instanța națională, ținând seama de toate împrejurările de fapt.

107 — A se vedea de asemenea Junker, A., *op. cit.* (nota de subsol 53), p. 733.

VII — Concluzie

101. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă după cum urmează la întrebarea preliminară adresată de cour d'appel:

„Articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980, trebuie interpretat în sensul că, în ipoteza în care angajatul își desfășoară munca în mai multe state contractante, țara în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului, în sensul acestui articol, este țara în care sau din care, ținând seama de ansamblul împrejurărilor cauzei respective, angajatul se achită de cea mai importantă parte a obligațiilor sale față de angajator. Această apreciere trebuie să fie efectuată de instanța națională, ținând seama de toate împrejurările de fapt ale litigiului cu care este sesizată."