HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta)

20 mai 2021 *

„Trimitere preliminară – Securitate socială – Stabilirea legislației aplicabile – Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 – Articolul 13 alineatul (2) litera (a) – Articolul 14 alineatul (2) – Persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre – Contract de muncă unic – Angajator stabilit în statul membru de reședință al lucrătorului – Activitate salariată exercitată exclusiv în alte state membre – Muncă efectuată în diferite state membre în perioade succesive – Condiții”

În cauza C-879/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia), prin decizia din 19 septembrie 2019, primită de Curte la 2 decembrie 2019, în procedura

FORMAT Urządzenia i Montaże Przemysłowe

împotriva

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie,

cu participarea:

UA,

CURTEA (Camera a opta),

compusă din domnul N. Wahl, președinte de cameră, domnul F. Biltgen (raportor) și doamna L. S. Rossi, judecători,

avocat general: domnul E. Tanchev,

grefier: A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru FORMAT Urządzenia i Montaże Przemysłowe, de W. Barański, adwokat;

– pentru Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie, de M. Drewnowski, radca prawny;

– pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;

* Limba de procedură: polona.

– pentru guvernul belgian, de L. Van den Broeck și S. Baeyens, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de D. Martin și A. Szmytkowska, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii de familie ai acestora care se deplasează în cadrul Comunității, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996 (JO 1997, L 28, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 35), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1606/98 al Consiliului din 29 iunie 1998 (JO 1998, L 209, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 76) (denumit în continuare „Regulamentul nr. 1408/71”).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între societatea FORMAT Urządzenia i Montaże Przemysłowe (denumită în continuare „Format”), pe de o parte, și Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie (Institutul de Asigurări Sociale, Secția 1 Varșovia, Polonia), pe de altă parte, în legătură cu stabilirea legislației aplicabile lui UA, salariat al Format (denumit în continuare „persoana interesată”), în materie de securitate socială.

Cadrul juridic

3 Potrivit celui de al șaselea considerent al Regulamentului nr. 1408/71, dispozițiile de coordonare trebuie să le garanteze lucrătorilor care se deplasează în cadrul Uniunii, precum și persoanelor aflate în întreținerea lor și urmașilor acestora menținerea drepturilor și avantajelor dobândite sau în curs de a fi dobândite.

4 Din al optulea considerent al regulamentului menționat reiese că dispozițiile acestuia urmăresc ca, în principiu, persoanele interesate să fie cuprinse în regimul de securitate socială al unui singur stat membru pentru a se evita suprapunerea legislațiilor naționale aplicabile și complicațiile care ar putea rezulta din această situație.

5 Articolul 1 litera (h) din Regulamentul nr. 1408/71 prevede că, în sensul acestui regulament, termenul „rezidență” înseamnă ședere permanentă.

6 Articolul 13, intitulat „Reguli generale”, din cadrul titlului II, „Stabilirea legislației aplicabile”, din același regulament prevede:

„(1) Sub rezerva articolelor 14c și 14f, persoanele cărora li se aplică prezentul regulament se află sub incidența legislației unui singur stat membru. Această legislație se stabilește în conformitate cu dispozițiile prezentului titlu.

(2) Sub rezerva articolelor 14-17:

(a) persoana care desfășoară o activitate salariată pe teritoriul unui stat membru se supune legislației statului respectiv chiar dacă își are domiciliul pe teritoriul altui stat membru sau dacă întreprinderea sau angajatorul la care persoana este încadrată își are sediul social sau adresa pe teritoriul altui stat membru;

[…]”

7 În cadrul aceluiași titlu, articolul 14 din Regulamentul nr. 1408/71, intitulat „Reguli speciale aplicabile persoanelor, altele decât marinarii, care desfășoară o activitate salariată”, prevede:

„Articolul 13 alineatul (2) litera (a) se aplică sub rezerva următoarelor excepții și împrejurări:

1. (a) persoana care desfășoară o activitate salariată pe teritoriul unui stat membru în serviciul unei întreprinderi de care aparține în mod obișnuit și care este detașată de întreprinderea respectivă pe teritoriul altui stat membru pentru a presta o muncă acolo pentru întreprinderea respectivă continuă să se supună legislației primului stat membru, dacă durata preconizată a detașării nu depășește 12 luni și dacă nu este trimisă să înlocuiască o altă persoană a cărei detașare s-a încheiat;

[…]

2. legislația aplicabilă unei persoane care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre se stabilește după cum urmează:
   (a) persoana care este membră a personalului navigant al unei întreprinderi care desfășoară, pe seama altei persoane sau pentru sine, servicii internaționale de transport feroviar, rutier, aerian sau fluvial de pasageri sau marfă și are sediul social pe teritoriul unui stat membru face obiectul legislației acestui stat; […]

   […]
   (b) persoana, alta decât cele prevăzute la litera (a), se supune:
      (i) legislației statului membru pe al cărui teritoriu are reședința, dacă își desfășoară activitatea parțial pe acel teritoriu sau dacă aparține mai multor întreprinderi sau mai multor angajatori care își au sediul social pe teritoriul unor state membre diferite;
      (ii) legislației statului membru unde se află sediul întreprinderii sau angajatorului pentru care l-a încadrat în muncă, dacă nu are reședința pe teritoriul niciunuia dintre statele membre unde își desfășoară activitatea;

   […]”

8 În temeiul articolului 12a din Regulamentul (CEE) nr. 574/72 al Consiliului din 21 martie 1972 de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului nr. 1408/71 (JO 1972, L 74, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 74), în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996 (JO 1997, L 28, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 35), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 647/2005 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 aprilie 2005 (JO 2005, L 117, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 211), autoritățile statului competent în sensul Regulamentului nr. 1408/71 sunt obligate să elibereze persoanelor care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre, în sensul articolului 14 alineatul (2) litera (b) din acest ultim regulament, un certificat care atestă că respectivele persoane sunt supuse legislației statului competent respectiv.

9 Acest certificat, al cărui model este prevăzut în Decizia nr. 202 a Comisiei administrative a Comunităților Europene pentru securitatea socială a lucrătorilor migranți din 17 martie 2005 privind modelele de formulare necesare pentru aplicarea Regulamentelor (CEE) nr. 1408/71 și nr. 574/72 ale Consiliului (E 001, E 101, E 102, E 103, E 104, E 106, E 107, E 108, E 109, E 112, E 115, E 116, E 117, E 118, E 120, E 121, E 123, E 124, E 125, E 126 și E 127) (JO 2006, L 77, p. 1), este cunoscut în general sub denumirea de „formularul E 101” sau „certificatul E 101”.

Litigiul principal și întrebarea preliminară

10 Persoana interesată, resortisant polonez cu reședința în Polonia, a lucrat pentru Format, al cărei sediu este situat în Polonia, în cadrul unui contract de muncă pe durată determinată pentru perioada cuprinsă între 20 octombrie 2006 și 31 decembrie 2009. În această perioadă, el a lucrat în Franța începând cu 23 octombrie 2006, în Regatul Unit între 5 noiembrie 2007 și 6 ianuarie 2008, apoi din nou în Franța începând cu 7 ianuarie 2008.

11 Prin decizia din 13 februarie 2008, întemeiată pe articolul 14 alineatul (1) litera (a) și alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, Institutul de Asigurări Sociale, Secția 1 Varșovia a refuzat să îi elibereze persoanei interesate un certificat E 101 care să ateste că, de la 23 decembrie 2007 până la 31 decembrie 2009, intra sub incidența sistemului de securitate socială polonez pentru munca pe care o efectuase pentru Format.

12 Format și persoana interesată au introdus o acțiune împotriva acestei decizii la Sąd Okręgowy w Warszawie (Tribunalul Regional din Varșovia, Polonia), care a fost respinsă. Instanța menționată a considerat că, întrucât a lucrat pentru Format timp de mai multe luni pe teritoriul a două state membre în mod succesiv, persoana interesată nu intra sub incidența articolului 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, ci sub incidența articolului 13 alineatul (2) litera (a) din acest regulament.

13 Format a declarat apel împotriva deciziei instanței menționate la Sad Apelacyjny w Warszawie (Curtea de Apel din Varșovia, Polonia), care a fost respins prin decizia din 23 ianuarie 2018.

14 Această instanță a arătat că din Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606), reiese că noțiunea de „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre”, în sensul articolului 14 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din Regulamentul nr. 1408/71, nu acoperă ipotezele în care desfășurarea unei activități salariate pe teritoriul unui singur stat membru constituie situația obișnuită a persoanei în cauză. Instanța menționată a considerat că, ținând seama de faptul că munca pe care persoana interesată a efectuat-o în fiecare stat membru a durat mai multe luni, de natura muncii sale, și anume lucrări de construcție, precum și de profilul de activitate al Format, și anume realizarea de lucrări de construcție în mai multe state membre, persoana interesată desfășura, în realitate, o muncă obișnuită pe teritoriul unui singur stat membru și, prin urmare, intra în domeniul de aplicare al articolului 13 alineatul (2) litera (a) din acest regulament.

15 Format a formulat recurs împotriva deciziei menționate la instanța de trimitere.

16 Această instanță consideră că Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606), care privea o cauză principală care implica de asemenea Format și viza fapte care s-au desfășurat în perioada în discuție în litigiul principal, nu înlătură îndoielile referitoare la interpretarea articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71 ridicate de prezenta cauză. Astfel, în hotărârea amintită, Curtea ar fi statuat, desigur, că această dispoziție trebuie interpretată în sensul că o persoană care, în cadrul unor contracte de muncă succesive în care locul de muncă este indicat ca fiind pe teritoriul mai multor state membre, nu își desfășoară în realitate activitatea salariată, pe durata fiecărui contract, decât pe rând pe teritoriul unuia singur dintre aceste

state nu se poate încadra în noțiunea „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre” în sensul dispoziției menționate. Cu toate acestea, faptele în discuție în cauza principală care a condus la pronunțarea acestei hotărâri, și anume împrejurarea că persoana interesată lucrase, pe baza unor contracte de muncă succesive, în mai multe state membre și își desfășurase activitatea salariată, pe durata fiecăruia dintre aceste contracte, exclusiv pe teritoriul unuia dintre aceste state membre, s-ar distinge de cele în discuție în prezenta cauză principală în măsura în care persoana interesată a desfășurat o activitate salariată în temeiul unui singur contract de muncă, în cursul a două perioade care se succedau direct, pe teritoriul a două state membre diferite.

17 În plus, din Hotărârea din 12 iulie 1973, Hakenberg (13/73, EU:C:1973:92, punctul 19), reiese că noțiunea de „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată”, în sensul articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71, vizează persoanele aflate într-un raport de muncă cu caracter coerent și continuu care se desfășoară simultan sau în perioade succesive pe teritoriul mai multor state membre, dar nu vizează persoanele care, în perioada în discuție, desfășoară efectiv o activitate pe baza unui contract de muncă într-un singur stat membru și lucrează, în cursul anului următor, într-un alt stat membru pe baza unui alt contract de muncă.

18 Instanța de trimitere, care arată că a interpretat diferit această noțiune în două cauze cu care a fost sesizată, consideră că este necesar să solicite Curții să se pronunțe pentru a înlătura îndoielile existente în această privință.

19 În aceste condiții, Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Noțiunea de persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre, utilizată la articolul 14 punctul 2 prima teză din Regulamentul [nr. 1408/71], trebuie interpretată în sensul că include o persoană care, în cadrul unuia și aceluiași contract de muncă încheiat cu unul și același angajator, pe durata acestui contract, lucrează pe teritoriul fiecăruia dintre cel puțin două state membre, dar nu simultan ori în paralel, ci pe perioade consecutive de câteva luni?”

Cu privire la întrebarea preliminară

20 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71 trebuie interpretat în sensul că se aplică unei persoane care, în cadrul unui singur contract de muncă încheiat cu un singur angajator care prevede desfășurarea unei activități profesionale în mai multe state membre, lucrează timp de mai multe luni succesive numai pe teritoriul fiecăruia dintre aceste state membre.

21 În această privință, trebuie amintit că, pentru a intra sub incidența articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71, o persoană trebuie să desfășoare în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre (Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, punctul 39).

22 Potrivit jurisprudenței Curții, pentru a aprecia dacă trebuie să se considere că o persoană desfășoară în mod obișnuit o activitate salarială pe teritoriul a două sau a mai multe state membre ori, dimpotrivă, dacă este vorba despre activități repartizate pe teritoriul mai multor state membre numai punctual, trebuie avute în vedere în special durata perioadelor de activitate și natura muncii salariate astfel cum sunt definite în documentele contractuale, precum și, dacă este cazul, caracterul real al activităților desfășurate, și anume în special modul în care contractele de muncă încheiate între angajator și lucrătorul în discuție au fost executate în practică în trecut, împrejurările care însoțesc încheierea

acestor contracte și, mai general, caracteristicile și modalitățile activităților desfășurate de întreprinderea în cauză (Hotărârea din 13 septembrie 2017, C-570/15, EU:C:2017:674, punctul 21 și jurisprudența citată).

23 În speță, decizia de trimitere nu precizează care sunt indicațiile care figurează în contractul de muncă încheiat între persoana interesată și Format, în special în ceea ce privește locurile de prestare a muncii efectuate de persoana interesată și durata acestei munci.

24 Cu toate acestea, din lectura dosarului prezentat Curții rezultă că, în cadrul contractului de muncă încheiat între Format și persoana interesată, pentru perioada cuprinsă între 20 octombrie 2006 și 31 decembrie 2009, persoana interesată ar fi lucrat în Franța începând cu 23 octombrie 2006, apoi în Regatul Unit între 5 noiembrie 2007 și 6 ianuarie 2008 și din nou în Franța începând cu 7 ianuarie 2008.

25 Dacă aceasta este efectiv situația, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere, ar trebui să se considere că persoana în cauză și-a desfășurat activitatea salariată în mod succesiv în două state membre, dar că perioadele de muncă neîntrerupte efectuate în primul stat membru erau de aproximativ 13 luni și, respectiv, de aproape 2 ani, cu o perioadă intermediară de aproximativ două luni efectuată în al doilea stat membru. Astfel, ar trebui să se rețină că, în cadrul contractului său de muncă încheiat pentru perioada cuprinsă între 20 octombrie 2006 și 31 decembrie 2009, persoana interesată a desfășurat cvasitotalitatea activității sale salariate pe teritoriul unui singur stat membru.

26 Desigur, în ceea ce privește eventualele perioade succesive de activitate efectuate pe teritoriul a mai mult de un stat membru, articolul 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71 nu stabilește limite temporale.

27 Totuși, din jurisprudența Curții reiese că, dacă desfășurarea unei activități salariate pe teritoriul unui singur stat membru constituie regimul normal al persoanei respective, aceasta nu poate intra sub incidența articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, punctul 40).

28 Prin urmare, nu se poate admite ca o persoană care desfășoară o activitate salariată în condiții precum cele în discuție în litigiul principal, descrise la punctele 24 și 25 din prezenta hotărâre, intră în sfera noțiunii de „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre”, în sensul articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71.

29 Astfel, o asemenea interpretare ar avea ca efect extinderea domeniului de aplicare al acestei dispoziții la situații în care, în realitate, perioada în care persoana în cauză își desfășoară activitatea salariată pe teritoriul unui singur stat membru este atât de lungă, încât această activitate ar trebui considerată regimul de activitate normal al persoanei în cauză.

30 De altfel, trebuie amintit că dispozițiile titlului II din Regulamentul nr. 1408/71, din care face parte articolul 14, constituie, potrivit unei jurisprudențe constante, un sistem complet și uniform de norme privind conflictul de legi al cărui scop este să supună lucrătorii care se deplasează în interiorul Uniunii regimului de securitate socială al unui singur stat membru, astfel încât să se evite suprapunerea legislațiilor naționale aplicabile și complicațiile care ar putea rezulta din această situație (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 februarie 1995, Calle Grenzshop Andresen, C-425/93, EU:C:1995:37, punctul 9, Hotărârea din 13 septembrie 2017, X, C-570/15, EU:C:2017:674, punctul 14, și Hotărârea din 8 mai 2019, Inspecteur van de Belastingdienst, C-631/17, EU:C:2019:381, punctul 33).

31 În acest scop, articolul 13 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 consacră principiul potrivit căruia lucrătorul salariat este supus, în materie de securitate socială, legislației statului membru în care lucrează (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2017, X, C-570/15, EU:C:2017:674, punctul 15 și jurisprudența citată).

32 Acest principiu a fost însă formulat „[s]ub rezerva articolelor 14-17” din Regulamentul nr. 1408/71. Astfel, în anumite situații specifice, aplicarea pură și simplă a regulii generale prevăzute la articolul 13 alineatul (2) litera (a) din acest regulament ar risca să nu elimine, ci, dimpotrivă, să creeze, atât pentru lucrător, cât și pentru angajator și pentru organismele de securitate socială, complicații administrative care ar putea avea ca efect împiedicarea exercitării liberei circulații a persoanelor vizate de regulamentul respectiv (Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, punctul 31 și jurisprudența citată).

33 Astfel, alineatul (2) al articolului 14 din Regulamentul nr. 1408/71 constituie, la fel ca alineatul (1) litera (a) al acestui articol, o derogare de la principiul general prevăzut la articolul 13 alineatul (2) litera (a) din acest regulament. Articolul 14 alineatul (2) din regulamentul menționat trebuie, așadar, să fie interpretat în mod strict (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 ianuarie 2007, Perez Naranjo, C-265/05, EU:C:2007:26, punctul 29).

34 Or, trebuie să se țină seama de faptul că, în vederea aplicării excepției prevăzute la articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, legiuitorul Uniunii a considerat în mod vădit că detașarea temporară și de scurtă durată a unui lucrător într-un alt stat membru pentru o perioadă maximă de 12 luni justifică o excepție de la regula statului membru al locului de desfășurarea a activității, prevăzută la articolul 13 alineatul (2) litera (a) din regulamentul menționat (a se vedea în acest sens Concluziile avocatului general Mazák prezentate în cauza Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:267, punctul 55).

35 Rezultă că, pentru a asigura o interpretare coerentă a dispozițiilor articolului 14 alineatul (1) litera (a) și alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71, trebuie să se considere că o persoană care desfășoară o activitate salariată în perioade succesive de muncă, în diferite state membre, desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre, în sensul articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71, cu condiția ca durata perioadelor neîntrerupte de muncă efectuate în fiecare dintre aceste state membre să nu depășească 12 luni. Numai o astfel de interpretare este de natură să evite o eludare a principiului prevăzut la articolul 13 alineatul (2) litera (a) din acest regulament.

36 Prin urmare, trebuie să se constate că, sub rezerva verificării de către instanța națională, articolul 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71 nu este aplicabil unei situații precum cea în discuție în litigiul principal.

37 Trebuie adăugat că o asemenea situație nu intră, *a priori*, nici sub incidența articolului 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71. Astfel, numai o întreprindere care desfășoară în mod obișnuit activități semnificative pe teritoriul statului membru de stabilire poate beneficia de avantajul oferit de excepția prevăzută de această dispoziție (Hotărârea din 10 februarie 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, punctul 40). Or, în speță, decizia de trimitere nu precizează dacă, în perioada cuprinsă între 20 octombrie 2006 și 31 decembrie 2009, Format ar fi desfășurat în mod obișnuit activități semnificative în Polonia, care este statul membru în care este stabilită. În plus, din Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606, punctul 32), care privea o cauză principală care implica de asemenea Format și viza fapte care au avut loc în perioada în discuție în litigiul principal, reiese că această societate nu desfășoară în mod obișnuit activități semnificative în Polonia. Prin urmare, nu rezultă *a priori* că această condiție este îndeplinită în speță, aspect a cărui verificare revine însă instanței de trimitere.

38 În schimb, o astfel de situație poate intra sub incidența principiului enunțat la articolul 13 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71.

39 Având în vedere ansamblul considerațiilor de mai sus, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71 trebuie interpretat în sensul că nu se aplică unei persoane care, în cadrul unui singur contract de muncă încheiat cu un singur angajator care prevede desfășurarea unei activități profesionale în mai multe state membre, lucrează timp de mai multe luni succesive numai pe teritoriul fiecăruia dintre aceste state membre, atunci când durata perioadelor neîntrerupte de muncă efectuate de această persoană în fiecare dintre statele membre respective depășește 12 luni, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

40 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a opta) declară:

Articolul 14 alineatul (2) din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii de familie ai acestora care se deplasează în cadrul Comunității, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1606/98 al Consiliului din 29 iunie 1998, trebuie interpretat în sensul că nu se aplică unei persoane care, în cadrul unui singur contract de muncă încheiat cu un singur angajator care prevede desfășurarea unei activități profesionale în mai multe state membre, lucrează timp de mai multe luni succesive numai pe teritoriul fiecăruia dintre aceste state membre, atunci când durata perioadelor neîntrerupte de muncă efectuate de această persoană în fiecare dintre statele membre respective depășește 12 luni, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

Semnături