

## Versiune anonimată

Traducere

C-280/20– 1

### Cauza C-280/20

#### Cerere de decizie preliminară

**Data depunerii:**

25 iunie 2020

**Instanța de trimitere:**

Sofiyski rayonen sad (Bulgaria)

**Data deciziei de trimitere:**

27 mai 2020

**Reclamantă:**

ZN

**Pârât:**

Generalno Konsustvo na Republika Balgaria v grad Valencia,  
Kralstvo Ispania

---

**ORDONANȚĂ**

[...] [*omissis*]

**Sofia, 27 mai 2020**

SOFIYSKI RAYONEN SAD (Tribunalul de Primă Instanță din Sofia, Bulgaria)  
[...] [*omissis*]

în vederea pronunțării deciziei sale, a luat în considerare:

1. Procedura este cea reglementată la articolul 267 primul paragraf TFUE.
2. O acțiune împotriva ambasadei Bulgariei la Valencia, Regatul Spaniei, a fost formulată de o persoană care declară că este salariată. Obiectul litigiului este aspectul dacă dispozițiile Regulamentului (UE) nr. 1215/2012 referitoare la

stabilirea competenței internaționale sunt aplicabile, în cadrul Uniunii Europene, în ceea ce privește litigiile dintre resortisantul unui stat membru și serviciul consular al aceluiași stat membru.

### 1. Părțile în litigiu:

#### 3. 1.1. Reclamantă:

4. ZN – resortisantă bulgară având adresa la Sofia

5. [...] [*omissis*]

#### 6. 1.2. Pârât:

7. Generalno Konsustvo (Consulatul general) al Republicii Bulgaria la Valencia, Regatul Spaniei

8. [...] [*omissis*]

### 2. Concluziile părților:

9. Reclamanta solicită plata unei indemnizații financiare pentru concediul anual neplătit care îi este datorat în temeiul dreptului muncii al Republicii Bulgaria. Aceasta susține că, în perioada 2 ianuarie 2013-31 decembrie 2016 (4 ani), nu a beneficiat de un număr total de 120 de zile calendaristice din concediul anual plătit la care are dreptul (30 de zile pe an).

10. Întrucât activitatea sa la consulatul general din Valencia ar fi fost reglementată printr-un contract de drept civil general, care nu este calificat în mod expres drept contract de muncă, reclamanta solicită, în plus, să se pronunțe o hotărâre care să constate de asemenea că era parte la un contract de muncă. Ea susține că, în temeiul normei generale din dreptul procedural bulgar potrivit căreia, în cazul în care există un interes legitim, orice persoană poate solicita constatarea existenței unui raport juridic, are de asemenea un interes legitim să stabilească această împrejurare [OR 2].

### 3. Dreptul național:

11. 3.1. Kodeks na truda (Codul muncii, denumit în continuare „KT” [...] [*omissis*])

#### Obiectul și finalitatea

12. **Articolul 1.** „[...] [*omissis*] (1) Prezenta lege reglementează raporturile de muncă dintre un lucrător salariat și un angajator, precum și toate relațiile juridice care au o legătură directă cu acestea.

13. (2) [...] *[omissis]* Relațiile juridice referitoare la prestarea muncii sunt reglementate exclusiv ca raporturi de muncă.”

### **Concediu anual de bază și suplimentar plătit**

14. **Articolul 155.** „[...] *[omissis]* (1) Orice lucrător are dreptul la concediu anual plătit.
15. (2) [...] *[omissis]* La prima încadrare în muncă, lucrătorul poate beneficia de concediu anual plătit de îndată ce a atins o perioadă minimă de încadrare în muncă de 8 luni.
16. (3) [...] *[omissis]* În cazul încetării raportului de muncă înainte de atingerea unei perioade minime de încadrare în muncă de 8 de luni, lucrătorul are dreptul, pentru concediul anual plătit neefectuat, la o indemnizație financiară calculată în conformitate cu articolul 224 alineatul (1).
17. (4) [...] *[omissis]* Perioada de concediu anual plătit este de cel puțin 20 de zile lucrătoare.
18. (5) [...] *[omissis]* Anumite categorii de lucrători au dreptul, în funcție de natura specială a muncii lor, la un concediu anual plătit prelungit, care include concediul menționat la alineatul (4). Consiliul de Miniștri stabilește categoriile de lucrători, precum și durata minimă a acestui concediu.”

### **Contrapartida**

19. **Articolul 177** „(1) [...] *[omissis]* Pentru durata concediului anual plătit, angajatorul plătește lucrătorului o indemnizație calculată pe baza remunerației brute zilnice plătite de acest angajator în cursul ultimei luni calendaristice anterioare efectuării concediului în care lucrătorul a lucrat cel puțin 10 de zile lucrătoare.
20. (2) [...] *[omissis]* În cazul în care lucrătorul nu a lucrat, la acest angajator, cel puțin o lună cel puțin 10 zile lucrătoare, indemnizația prevăzută la alineatul (1) se stabilește în funcție de salariul de bază prevăzut în contractul de muncă și de salariul suplimentar de natură durabilă.” **[OR 3]**

### **Interzicerea compensației financiare**

21. **Articolul 178** „Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care raportul de muncă încetează.”

### **Indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat**

22. Articolul 224 „(1) [...] *[omissis]* (declarat neconstituțional în partea „pentru anul calendaristic în curs, proporțional cu perioada de serviciu recunoscută, precum și pentru concediul neefectuat reportat în temeiul articolului 176” [...] *[omissis]*) La încetarea raportului de muncă, lucrătorul are dreptul la o indemnizație financiară

pentru concediul anual plătit neefectuat pentru anul calendaristic în curs, proporțional cu perioada de serviciu recunoscută, precum și pentru concediul neefectuat raportat în temeiul articolului 176, dacă dreptul la concediu nu este prescris.

23. (2) [...] [*omissis*] Indemnizația financiară prevăzută la alineatul precedent se calculează în conformitate cu articolul 177 la data încetării raportului de muncă.”

### Definiții

24. **Articolul 357** „(1) [...] [*omissis*] Litigiile de muncă sunt litigii între un lucrător și un angajator având ca obiect nașterea, existența, executarea și încetarea raporturilor de muncă, precum și litigiile referitoare la punerea în aplicare a unor convenții colective și la stabilirea duratei de încadrare în muncă.

### Competența pentru litigii de muncă privind lucrători bulgari din străinătate

25. **Articolul 362** „[...] [*omissis*] Competența pentru litigii de muncă între lucrători care au cetățenie bulgară și lucrează în străinătate și angajatori bulgari din străinătate aparține instanțelor din Sofia. În cazul în care pârâtul este angajatorul, competența aparține instanțelor de la domiciliul acestuia de pe teritoriul național.”

### Definiții

26. **Articolul 1** În sensul prezentei legi::
27. 1. „[...] [*omissis*] prin «angajator» se înțelege orice persoană fizică, persoană juridică sau entitate dependentă de aceasta, precum și orice altă entitate distinctă din punct de vedere organizațional și economic (o întreprindere, o instituție, o organizație, o cooperativă, o unitate de exploatare, un punct de lucru, un buget, o societate comercială sau o entitate similară) care angajează în mod autonom lucrători în cadrul unui raport de muncă, inclusiv în scopul prestării unei munci de acasă sau de la distanță, sau care pune la dispoziție lucrători, în scopul prestării unei munci, unei întreprinderi care îi împrumută.”
28. **3.2. Grazhdanski protsesualen kodeks (Codul de procedură civilă)** („[...] [*omissis*): [OR 4]

### Tipuri de acțiuni

29. **Articolul 124** „(1) Orice persoană poate introduce o acțiune în justiție, pentru a-și valorifica dreptul încălcat sau pentru a se constata existența sau inexistența unui raport juridic sau a unui drept, dacă are un interes legitim în această privință.”
30. **3.3. Zakon za diplomaticheskata sluzhba (Legea privind serviciul diplomatic)** ([...] [*omissis*):

### Reprezentanța în străinătate Deschiderea și închiderea

31. **Articolul 21** „(1) [...] [*omissis*] Reprezentanța în străinătate a Republicii Bulgaria este o unitate structurală teritorială a Ministerului Afacerilor Externe care desfășoară activități diplomatice și/sau consulare într-un alt stat sau în cadrul unor organizații guvernamentale internaționale.
32. (2) Sunt reprezentanțe în străinătate:
33. 1. ambasadele;
34. 2. reprezentanțele permanente și delegațiile permanente din cadrul organizațiilor guvernamentale internaționale;
35. 3. consulatele generale, consulatele, viceconsulatele și agențiile consulare;
36. 4. birourile diplomatice și birourile de legătură;
37. 5. misiunile speciale în sensul Convenției privind misiunile speciale adoptate la 8 decembrie 1969 [...] [*omissis*] de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite.
38. (3) Deschiderea, stabilirea naturii și închiderea reprezentanțelor în străinătate sunt efectuate de Consiliul de Miniștri la propunerea ministrului Afacerilor Externe).”

#### **Structură și compoziție**

39. **Articolul 22** „(1) Reprezentanța în străinătate este compusă dintr-un director, din membri ai personalului diplomatic, din membri ai personalului administrativ și tehnic, precum și din membri ai personalului de serviciu în sensul Convenției de la Viena privind relațiile diplomatice, încheiată la Viena la 18 aprilie 1963 [...] [*omissis*], al Convenției de la Viena privind relațiile consulare, încheiată la Viena la 24 aprilie 1963 [...] [*omissis*], precum și al Convenției privind misiunile speciale.
40. (2) În funcție de natura, de funcțiile și de componența acesteia, în cadrul reprezentanței în străinătate pot fi înființate birouri.

#### **4. Situația de fapt**

41. În speță, întrucât obiectul procedurii este controlul competenței internaționale a instanței, iar aceasta este stabilită pe baza argumentelor prezentate de părți, aceste argumente ale părților sunt expuse în cererea de sesizare și în memoriile în răspuns.
42. La 30 aprilie 2019, reclamanta, ZN, resortisantă bulgară, a introdus două cereri împotriva Consulatului general al Republicii Bulgaria la Valencia, Spania, prin intermediul unei cumulări subiective de acțiuni individuale.

43. Aceasta arată că, în perioada cuprinsă între 2 ianuarie 2013 și 29 iunie 2017, a încheiat cu Consulatul general [OR 5] al Republicii Bulgaria la Valencia, contracte privind prestații de muncă personale în legătură cu acceptarea unor documente în cauzele introduse la consulat de resortisanți bulgari și administrarea acestora. Reclamanta susține că, în temeiul Zakon za diplomateskata sluzhba (Legea privind serviciul diplomatic), reprezentanțele în străinătate ale Republicii Bulgaria nu pot angaja persoane pentru a presta servicii sau pentru a desfășura activități, dacă [contractele încheiate cu acestea] nu sunt contracte de muncă. În plus, ea apreciază că aceste contracte îndeplinesc cerințele dreptului bulgar în ceea ce privește conținutul contractelor de muncă.
44. În cererea introductivă și în memoriile suplimentare din 12 iunie 2019 și din 25 iulie 2019, se arată că reclamanta nu a primit, de-a lungul perioadei de 4 de ani menționate (din anul 2013 până în anul 2016 inclusiv), nicio indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate, deși raportul său juridic ar fi trebuit să fie reglementat ca raport de muncă, iar orice lucrător care are un contract de muncă are dreptul, la încetarea raportului de muncă, la concediu sau la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat.
45. Având în vedere argumentația prezentată anterior, reclamanta solicită Tribunalului recunoașterea ca raport de muncă a raportului său juridic cu Consulatul general din Valencia, Spania, și obligarea consulatului la plata unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat pentru perioada de 4 de ani menționată, în cuantum de 3 000 de euro.
46. Contractele încheiate între reclamantă și Consulatul general, prezentate în anexa la cererea introductivă, prevăd în mod expres că, în privința aspectelor nereglementate de aceste contracte, se aplică dreptul bulgar.
47. În memoriul în răspuns, pârâtul a arătat că prezentul litigiu nu era de competența instanței bulgare, ci de competența instanței de la locul de muncă al reclamantei, și anume instanța din Regatul Spaniei.

##### **5. Legătura cu dreptul Uniunii și interpretarea necesară:**

48. Instanța este sesizată cu un litigiu care, potrivit dreptului bulgar, trebuie să fie calificat drept litigiu de muncă individual. Dreptul bulgar prevede în mod expres că instanțele bulgare sunt competente să se pronunțe cu privire la contractele încheiate între un angajator bulgar în străinătate și un lucrător resortisant bulgar (articolul 362 KT).
49. În domeniul stabilirii competenței internaționale pentru litigii în materie civilă, inclusiv în materie de muncă, Uniunea Europeană a adoptat Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (denumit în continuare „Regulamentul sau Regulamentul Bruxelles Ia”). Conform articolului 1 din acest regulament, acesta se aplică tuturor litigiilor în materie civilă și comercială aflate pe rolul

instanțelor statelor membre, cu excepția celor menționate în mod expres la articolul 1 alineatul (2) din Regulamentul Bruxelles Ia. Regulamentul Bruxelles Ia nu prevede nicio [OR 6] excepție pentru litigiile în care sunt implicați reprezentanți diplomatici sau consulari. Potrivit articolului 5 alineatul (1) din regulamentul, persoanele domiciliat pe teritoriul unui stat membru pot fi acționate în justiție numai în fața instanțelor statului membru de domiciliu sau în conformitate cu normele speciale de competență definite de regulamentul.

50. În același timp, astfel cum reiese din considerentul (3) al acestuia, Regulamentul Bruxelles Ia a fost adoptat pentru ca Uniunea să poată „să adopte măsuri în domeniul cooperării judiciare în materie civilă cu implicații transfrontaliere”. Or, în speță, un astfel de element transfrontalier lipsește. Dimpotrivă, există un litigiu între un lucrător bulgar și un angajator bulgar, iar raportul juridic prezintă o legătură strânsă cu Bulgaria, reclamanta urmărind în mod vădit judecarea acțiunii sale în fața instanței bulgare. În plus, pârâțul este o sucursală a unei autorități bulgare care, deși este situată pe teritoriul unui alt stat membru, este legată exclusiv de prestarea unor servicii resortisanților Republicii Bulgaria.
51. Pentru motivele prezentate anterior, instanța sesizată exprimă îndoieli cu privire la faptul că este sesizată cu un litigiu cu „implicații transfrontaliere” și consideră că regulamentul trebuie interpretat în sensul că nu se aplică litigiilor dintre resortisanții unui stat membru și oficiile consulare ale acestuia în străinătate, chiar dacă o astfel de excepție nu este prevăzută în mod expres. Prin urmare, este necesar să se interpreteze dispozițiile regulamentulului, instanța de trimitere considerând oportun să adreseze **a șasea întrebare** după cum urmează:
52. Articolul 5 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 coroborat cu considerentul (3) al acestui regulament trebuie interpretat în sensul că regulamentul menționat este aplicabil în scopul stabilirii competenței internaționale a instanțelor unui stat membru de a soluționa un litigiu între un lucrător salariat resortisant al acestui stat membru și serviciul consular al acestui stat membru pe teritoriul unui alt stat membru, sau aceste dispoziții trebuie interpretate în sensul că unui astfel de litigiu îi sunt aplicabile normele de competență naționale ale statului membru a cărui cetățenie comună o au părțile?
53. În temeiul articolului 267 TFUE, [...] [omissis] Sofiyski rayonen sad (Tribunalul de Raion din Sofia) [...] [omissis]

#### A HOTĂRÂT:

54. **Suspendă** procedura [...] [omissis];
55. Adresează Curții de Justiție a Uniunii Europene următoarea **întrebare preliminară** privind interpretarea dreptului Uniunii:
56. Articolul 5 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 coroborat cu considerentul (3) al acestui regulament trebuie interpretat în sensul că regulamentul menționat este aplicabil în scopul stabilirii competenței

internaționale a instanțelor unui stat membru [OR 7] de a soluționa un litigiu între un lucrător salariat resortisant al acestui stat membru și serviciul consular al acestui stat membru pe teritoriul unui alt stat membru, sau aceste dispoziții trebuie interpretate în sensul că unui astfel de litigiu îi sunt aplicabile normele de competență națională ale statului membru a cărui cetățenie comună o au părțile?

[...] [*omissis*]

DOCUMENT DE LUCRU