

**Cauza C-804/19**

**Cerere de decizie preliminară**

**Data depunerii:**

31 octombrie 2019

**Instanța de trimitere:**

Landesgericht Salzburg (Austria)

**Data deciziei de trimitere:**

23 octombrie 2019

**Reclamantă:**

BU

**Pârâtă:**

Markt24 GmbH

---

[*omissis*]

**REPUBLICA AUSTRIA,**

LANDESGERICHT SALZBURG (Tribunalul Regional din Salzburg, Austria)

[*omissis*],

în calitate de instanță competentă pentru litigiile de muncă și securitate socială

[*omissis*]

[*omissis*]

**ORDONANȚĂ**

**ÎN CAUZA:**

**Reclamant**

[*omissis*]

BU

[*omissis*]

[*omissis*]

[AUSTRIA]

[*omissis*]

**Pârâtă** [omissis]

Markt24 GmbH [omissis]

[omissis]

85716 Unterschleißheim [omissis]

GERMANIA [omissis]

**Având ca obiect:**

2 962,80 EUR plus dobândă și cheltuieli de judecată (venit curent)

I. Solicită Curții de Justiție [a Uniunii Europene], în temeiul articolului 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, să se pronunțe cu privire la următoarele întrebări preliminare:

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

**În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:**

2. Articolul 21 din Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că nu se opune aplicării unei dispoziții naționale, precum articolul 4 [OR 2] alineatul (1) litera (a) din Legea privind munca și litigiile de muncă (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, denumită în continuare „ASGG”) care permite (facilitează) unei lucrătoare introducerea unei acțiuni în justiție la instanța de la locul unde are domiciliu pe durata raportului de muncă sau unde avea domiciliul la data încetării raportului de muncă?

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

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

4.1. Articolul 21 din Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui raport de muncă în care lucrătoarea nu a prestat muncă, acțiunea trebuie introdusă în statul membru în care lucrătoarea a fost disponibilă în vederea prestării de muncă?

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

**În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare:**

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

II. Suspendă procedura până la pronunțarea unei decizii preliminare de către Curtea de Justiție [articolul 90a din Legea privind organizarea judiciară (Gerichtsorganisationsgesetz, denumită în continuare „GOG”)].

**Motivare:**

**1. Argumentele și situația de fapt**

Prin cererea introdusă la 27 aprilie 2018, reclamanta a solicitat pârâtei salariile neplătite, cuprinzând prime și indemnizații de concediu în cuantum total de 2 962,80 euro brut, pentru perioada cuprinsă între 6 septembrie 2017 și 15 decembrie 2017. În cuprinsul cererii, aceasta a susținut că în perioada 6 septembrie - 15 decembrie 2017 [OR 3], a fost angajată la pârâtă ca agent de curățenie. A fost convenit un salariu lunar brut în cuantum de 753,42 euro, respectiv un salariu net în cuantum de 639,15 euro, pentru un loc de muncă cu fracțiune de normă. Raportul de muncă ar fi încetat prin rezilierea contractului de către pârâtă. Instanța sesizată ar fi competentă, întrucât pârâta ar fi avut un birou la Salzburg la începutul raportului de muncă. În continuare, reclamanta a transmis

trei state de salariu pentru lunile septembrie-noiembrie 2017. În aceste documente, pârâta este evidențiată drept angajator, iar salariul menționat pentru luna septembrie este în cuantum de 626,40 euro brut (531,69 euro net), pentru luna octombrie în cuantum de 753,42 euro brut (639,50 euro net) și pentru luna noiembrie în cuantum de 753,42 euro brut (628,15 euro net).

Întrucât cererea de chemare în judecată nu a putut fi comunicată pârâtei - în pofida mai multor încercări de comunicare la diferite adrese prin poștă și prin intermediul Amtsgericht (Tribunalul Districtual) - , iar reprezentanții pârâtei au o reședință necunoscută, prin decizia din 26 decembrie 2018 [omissis] , în ceea ce privește pârâta a fost numit un curator (curator principal al pârâtului absent) în conformitate cu articolul 116 din Codul de procedură civilă (Zivilprozessordnung, denumită în continuare „ZPO”). Prin memoriul din 7 ianuarie 2019 [omissis] , acesta a contestat atât jurisdicția națională, cât și competența.

Conform extrasului din registrul comerțului, sediul pârâtei este înregistrat sub numărul HRB 233607, în Unterschleißheim, Landkreis (Districtul) München [omissis]. Domiciliul reclamantei este situat în [Austria]. Reclamanta a fost abordată de un bărbat, care susținea că cunoaște o firmă bună, care caută lucrători. Prin urmare, reclamanta a semnat contractul de muncă având ca obiect furnizarea unor servicii de curățenie. Semnarea contractului nu a avut loc la sediul pârâtei, ci într-o brutărie situată la adresa 5020 Salzburg. Ca dată de începere a muncii, a fost convenită data de 6 septembrie 2017. Reclamantei nu i-a fost, însă, atribuită nicio activitate de către pârâtă. Ea a fost însă accesibilă prin telefon și disponibilă pentru a presta muncă. Dar, în fapt, nu a efectuat activități de curățenie și nici alte lucrări pentru pârâtă. S-a convenit ca reclamanta să efectueze prestațiile de muncă la München. Reclamanta nu avea niciun număr de telefon al lucrătorului pârâtei cu care încheiase contractul de muncă. În contractul de muncă, sunt menționate, în locul ștampilei pârâtei, un număr de telefon din Austria și o adresă din Germania. În cursul raportului de muncă, reclamanta nu a primit nicio remunerație și niciun stat de salariu. La fel ca alți trei lucrători salariați ai pârâtei, aceasta a fost înregistrată la casa de asigurări sociale austriacă până la 15 decembrie 2017, cu un salariu de 753,42 euro.

În total, în fața Landesgericht Salzburg (Tribunalul Regional din Salzburg), au fost pendinte trei litigii de muncă (incluzând [OR 4] litigiul reclamantei împotriva pârâtei. Celelalte proceduri s-au încheiat prin pronunțarea unei hotărâri, în care s-a stabilit, printre altele, că cel puțin un alt lucrător al pârâtei a lucrat în landul federal Salzburg în sectorul construcțiilor.

### **3. Dreptul național**

*Articolul 4 (1) La alegerea reclamantului, pentru litigiile menționate la articolul 50 alineatul (1) sunt competente teritorial:*

*1. în cazurile prevăzute la punctele 1-3, instanța în a cărei rază teritorială:*

a) lucrătorul are domiciliul sau reședința obișnuită în timpul raportului de muncă sau locul în care acesta avea domiciliul sau reședința obișnuită în momentul încetării raportului de muncă;

[...]

d) locul în care este datorată remunerația sau, în măsura în care raportul de muncă a încetat, locul în care a fost datorată remunerația

[...]

#### 4. Motivarea trimiterii preliminare

Dispozițiile Legii privind munca și litigiile de muncă (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, denumită în continuare „ASGG”) trebuie să fie interpretate în conformitate cu directiva.

##### 4.1. Cu privire la prima întrebare

Mai întâi, se pune întrebarea generală dacă articolul 21 din Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 se aplică și în cazul unor raporturi de muncă în care lucrătoarea a convenit încheierea unui contract de muncă în Austria, dar, ulterior, lucrătoarea, disponibilă pentru muncă, nu a prestat muncă nici în Austria, nici în Germania.

În jurisprudența și doctrina națională (existentă până în anul 2008), s-a stabilit: în cazul în care lucrătorul a încheiat un contract de muncă, însă nu a început munca, prin analogie cu articolul 5 punctul 1 din Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 se are în vedere locul în care lucrătorul ar fi trebuit să execute contractul de muncă (Auer in Geimer/Schütze, Rechtsverkehr 540, articolul 18 din Regulamentul (UE) nr. 1215/2012, punctul 12; Burgstaller, DRdA [Dreptul muncii] 1999, 470; Ganglberger, RdW [Recht der Wirtschaft, Dreptul economiei] 2000, 160 f; Kropholler, Zivilprozeßrecht [Drept procedural civil] 8 articolul 19 din Regulamentul (UE) nr. 1215/201, punctul 9 și Corte di cassazione [I] Riv dir int priv proc 2004, 661, precum și 14 Ob 81/86 [ref. art. 44 din IPRG (Legea privind dreptul privat internațional) SZ 59/91 = Arb 10537 = DRdA [Dreptul muncii] 1988, 343 [Kerschner] = ZAS [Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht] 1987, 50 [Beck - Managetta - Mayer - Maly]).

În conformitate cu o altă jurisprudență națională referitoare la Convenția de la Lugano, a fost impus un anumit element legat de durată **[OR 5]** și de constanță. În cazul în care un lucrător cu reședința în Germania a încheiat un contract de muncă cu o întreprindere stabilită în Austria, însă nu a început să presteze munca, se aplică articolul 5 punctele 1, 2 și punctul 3 prima parte a tezei din Convenția de la Lugano. Prestarea muncii ca temei al competenței judiciare în conformitate cu articolul 5 punctele 1, 2 și punctul 3 prima parte a tezei din Convenția de la

Lugano trebuie să posede un anumit element de durată și de constanță (Hotărârea OGH [Oberster Gerichtshof, Curtea Supremă] 8 ObA 154/98z).

Instanța de trimitere consideră că există o durată și o constanță corespunzătoare ale raportului de muncă de la 6 septembrie 2017 și până la 15 decembrie 2017, timp de mai multe luni. Mai mult, negocierea și încheierea contractului de muncă au avut loc în Austria. Înregistrarea în scop de asigurare socială a avut loc în Austria.

Întrebarea menționată mai sus se pune, de asemenea, în ceea ce privește protecția, prevăzută de dreptul european, a unor categorii speciale de persoane, cum ar fi, de exemplu, consumatorii, pentru care articolul 18 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 1215/201 prevede, în materia contractelor încheiate de consumatori, că acțiunea introdusă de un consumator împotriva celeilalte părți la contract poate fi introdusă în fața instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia își are domiciliul acest cocontractant, fie, indiferent de domiciliul celeilalte părți contractante, în fața instanțelor din locul unde consumatorul își are domiciliul. În ceea ce îi privește pe lucrători, se poate considera că aceștia reprezintă, ca și consumatorii, o categorie de persoane care trebuie să beneficieze de protecție și care nu poate fi tratată într-un mod mai dezavantajos în temeiul dreptului european decât în temeiul dreptului național. În această privință, trebuie să se facă referire în special la situația financiară caracterizată de un venit redus a lucrătoarei, ceea ce face dificil să se prevaleze de drepturile sale într-un alt stat membru.

#### **4.2. Cu privire la a doua și la a treia întrebare**

În cazul unui răspuns, în principiu, afirmativ în ceea ce privește aplicabilitatea articolul 21 din Regulamentul (UE) nr. 1215/201, se pune problema dacă dreptul național, care permite lucrătorului facilitarea accesului la acțiunea în justiție pe teritoriul național, se poate aplica, având în vedere reglementarea europeană care prevede, în acest caz, un regim mai puțin favorabil lucrătorilor.

În speță, angajatorul ar putea, prin atribuirea sau neatribuirea de muncă, indiferent de statul membru în care este alocată munca, să împiedice în conformitate cu articolul 4 din ASGG normele de competență naționale, care sunt mai favorabile reclamantei. Lucrătoarea care a așteptat misiuni de muncă pe o perioadă îndelungată, care, între timp, nu a fost în măsură să accepte un alt loc de muncă, ar fi, în plus, dezavantajată și sub aspect procedural, întrucât ar trebui să formuleze acțiunea având ca obiect salariul neplătit într-un alt stat membru, contrar dispozițiilor naționale mai favorabile. **[OR 6]**

#### **4.4. Cu privire la a patra întrebare**

În ipoteza în care legislația națională mai favorabilă nu s-ar aplica lucrătoarei, se pune întrebarea în ce măsură articolul 21 din Regulamentul (UE) nr. 1215/201 poate fi interpretat.

#### **4.5. Cu privire la a cincea întrebare**

În cazul în care articolul 21 din Regulamentul (UE) nr. 1215/201 nu ar trebui să se aplice în speță, atunci ar trebui să se aibă în vedere celelalte dispoziții din Regulamentul (UE) nr. 1215/201 și să se pună în discuție interpretarea în legătură cu situația de fapt din speță. Pentru evitarea repetițiilor, se face trimitere în această privință, pentru comparație, la considerațiile anterioare.

#### **5. Cu privire la competența de interpretare a Curții**

În speță, nu există o jurisprudență a Curții de Justiție privind competența prevăzută la articolul 21 din Regulamentul (UE) nr. 1215/201, în ceea ce privește încheierea unui contract de muncă fără prestare de muncă. Este necesară interpretarea, în special în ceea ce privește aspectele fundamentale referitoare la competența prevăzută la articolul 21 din Regulamentul (UE) nr. 1215/201 în comparație cu regimul național mai favorabil lucrătoarei cu privire la punerea în aplicare a dreptului.

Având în vedere jurisprudența existentă a Curții de Justiție, aplicarea corectă a dreptului comunitar nu este atât de evidentă încât să nu lase loc niciunei îndoieli rezonabile în ceea ce privește soluționarea întrebărilor adresate („acte clair”).

II. Suspendarea procedurii în materie de dreptul muncii până la finalizarea procedurii preliminare se întemeiază pe articolul 90a din GOG.

[Mențiunea referitoare la conformitatea cu originalul și semnătura] [omissis]