

Cauza C-604/20**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

16 noiembrie 2020

Instanța de trimitere:

Bundesarbeitsgericht (Germania)

Data deciziei de trimitere:

24 iunie 2020

Pârâtă, intimată în apel și recurentă:

ROI Land Investments Ltd.

Reclamant, apelant și intimat în recurs:

FD

Obiectul procedurii principale

Competența judiciară internațională, stabilirea dreptului național aplicabil

Obiectul și temeiul trimiterii preliminare

Interpretarea dreptului Uniunii, articolul 267 TFUE

Întrebările preliminare

1. Articolul 6 alineatul (1) coroborat cu articolul 21 alineatul (2) și alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2012 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (denumit în continuare „Regulamentul nr. 1215/2012”) trebuie interpretat în sensul că un lucrător poate acționa în justiție o persoană juridică care nu este angajatorul său și care nu își are domiciliul în sensul articolului 63 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 pe teritoriul unui

- stat membru, dar care este direct responsabil față de lucrător, în temeiul unui acord patronal, pentru drepturi care decurg dintr-un contract individual de muncă cu un terț, în fața instanței de la locul în care sau din care lucrătorul își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau în fața instanței din ultimul loc în care acesta și-a desfășurat activitatea în raportul de muncă cu terțul, în cazul în care, în lipsa acordului patronal, contractul de muncă cu acest terț nu ar fi fost încheiat?
2. Articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că rezerva privind articolul 21 alineatul (2) din acest regulament exclude aplicarea unei norme de competență prevăzute de dreptul național al statului membru care permite lucrătorului să acționeze în justiție, pentru drepturi care decurg dintr-un contract individual de muncă încheiat cu un terț, o persoană juridică direct responsabilă față de el în împrejurările descrise în prima întrebare, în calitate de „succesor în drepturi” al angajatorului, în fața instanței de la locul de muncă obișnuit, atunci când o nu există o competență precum cea prevăzută la articolul 21 alineatul (2) coroborat cu alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1215/2012?
 3. În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare și al unui răspuns afirmativ la a doua întrebare:
 - a) Articolul 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că noțiunea de „domeniu profesional” include exercitarea unei activități subordonate în cadrul unui raport de muncă?
 - b) În cazul unui răspuns afirmativ, articolul 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 trebuie interpretat în sensul că un acord patronal pe baza căruia o persoană juridică răspunde în mod direct pentru drepturile unui lucrător în temeiul unui contract individual de muncă încheiat cu un terț, constituie un contract pe care lucrătorul l-a încheiat într-un scop care se situează în domeniul său profesional?
 4. În ipoteza în care, ca răspuns la întrebările precedente, instanța de trimitere ar avea competența internațională pentru soluționarea litigiului:
 - a) Articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) trebuie interpretat în sensul că noțiunea de „activitate profesională” include exercitarea unei activități subordonate în cadrul unui raport de muncă?
 - b) În cazul unui răspuns afirmativ, articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul Roma I trebuie interpretat în sensul că un acord patronal în temeiul căruia o persoană juridică este direct responsabilă față de un lucrător pentru drepturile care decurg dintr-un contract individual de muncă încheiat cu un terț constituie un contract pe care lucrătorul l-a

încheiat într-un scop care se înscrie în sfera activității sale profesionale?

Dispozițiile de drept al Uniunii invocate

Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2012 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (JO 2012, L 351, p. 1, denumit în continuare „Regulamentul nr. 1215/2012”), în special articolele 17, 18, 20 și 21 din acesta

Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (JO 2008, L 177, p. 6, denumit în continuare „Regulamentul Roma I”), în special articolul 6 din acesta

Dispozițiile naționale invocate

Legea privind instanțele pentru litigii de muncă (Arbeitsgerichtsgesetz, denumită în continuare „ArbGG”), în special articolele 3 și 48 din aceasta

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii

- 1 Pârâta este o societate care își desfășoară activitatea în domeniul operațiunilor imobiliare. Sediul administrației ei centrale este situat în Canada. Reclamantul, care își are domiciliul în Germania, a lucrat, de la sfârșitul lunii septembrie 2015, pentru pârâtă, pe baza unui „service agreement” (convenție de prestări de servicii), în calitate de „Deputy Vice President Investors Relations”, fiind angajat în principal pentru a atrage investitori pentru operațiunile imobiliare ale pârâtei. Considerând că exista o incertitudine cu privire la statutul de salariat al reclamantului, părțile au decis să „transfere” raportul contractual unei societăți elvețiene noi, care urma să fie creată. La jumătatea lunii noiembrie 2015, părțile au convenit să înceteze cu efect retroactiv „service agreement-ul”. Într-o scrisoare semnată de reclamant, se arată că a semnat acordul cu condiția încheierii unui acord echivalent în privința unui contract în domeniul administrării afacerilor pentru societatea elvețiană care urma să fie creată.
- 2 La 14 ianuarie 2016, pârâta a înființat, în temeiul dreptului elvețian, o filială, R Swiss AG. La 12 februarie 2016, reclamantul a încheiat cu R Swiss un contract de muncă scris pentru ocuparea funcției de director al acesteia. Potrivit acestui contract de muncă, reclamantul trebuia să primească o primă de instalare în cuantum de 170 000 de dolari americani (USD), precum și o remunerație lunară în cuantum de 42 500 USD. Prima de instalare era destinată să compenseze remunerația datorată reclamantului pentru o perioadă de patru luni.

- 3 Tot la 12 februarie 2016, părțile au semnat un „patron agreement” (denumit în continuare, potrivit limbajului utilizat de părți, „acord patronal”). În cuprinsul acestuia, se menționează:

„Articolul 1

R a înființat o filială, R Swiss AG, pentru activitatea în Europa. Directorul este persoana care conduce activitatea acestei întreprinderi. În această calitate, R declară următoarele:

Articolul 2

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

- 4 La 1 aprilie 2016, reclamantul și R Swiss au încheiat un contract de muncă nou, care a înlocuit contractul anterior și în cadrul căruia – condițiile contractuale având în esență un conținut identic – au convenit plata unei prime de instalare în cuantum de 255 000 USD. La fel ca cel precedent, și acest contract de muncă urma să fie reglementat de dreptul elvețian.
- 5 La 11 iulie 2016, R Swiss a notificat reclamantului rezilierea contractului de muncă.
- 6 Prin hotărârea din 2 noiembrie 2016, Arbeitsgericht Stuttgart (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Stuttgart, Germania) a constatat nevaliditatea acestei concedieri și a obligat R Swiss să plătească reclamantului, cu titlu de primă de instalare, suma de 255 000 USD, precum și suma de 212 500 USD cu titlul de remunerație pentru lunile aprilie-august 2016. Această hotărâre a rămas definitivă, însă R Swiss nu și-a îndeplinit obligația de plată.
- 7 La începutul lunii martie 2017, a fost inițiată o procedură de faliment în temeiul dreptului elvețian cu privire la activele lui R Swiss. La începutul lunii mai 2017, această procedură a fost închisă, din lipsă de active.
- 8 În litigiul principal, reclamantul solicită pârâtei, în temeiul acordului patronal, plata sumelor datorate de R Swiss, în conformitate cu hotărârea pronunțată de Arbeitsgericht Stuttgart, menționată anterior. În plus, acesta solicită plata altor drepturi de remunerație în cuantum total de 595 000 USD, care i-ar fi datorate în temeiul raportului de muncă cu R Swiss pentru perioada cuprinsă între luna septembrie 2016 și luna noiembrie 2017.
- 9 Acțiunea a fost respinsă în primă instanță pentru motivul că instanțele germane nu au competența internațională. În schimb, instanța de apel a considerat competente instanțele germane pentru litigii de muncă și a admis acțiunea. Prin recursul formulat la instanța de trimitere, pârâta urmărește confirmarea hotărârii pronunțate în primă instanță.

Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

- 10 Admiterea recursului depinde în mod decisiv de existența sau inexistența competenței internaționale a instanțelor germane. Această competență ar putea decurge: în primul rând, din dispozițiile coroborate ale alineatului (2) și alineatului (1) litera (b) punctul (i) ale articolului 21 din Regulamentul nr. 1215/2012 (prima întrebare); în al doilea rând, din articolul 48 alineatul (1a) coroborat cu articolul 3 din ArbGG, însă aplicabilitatea acestei norme naționale este neclară (a doua întrebare); și, în al treilea rând, din articolul 18 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012, în cazul în care reclamantul poate fi considerat „consumator” în sensul acestei dispoziții (a treia întrebare). În plus, în ipoteza în care instanțele germane sunt într-adevăr competente, s-ar pune întrebarea care este dreptul național aplicabil acordului patronal (a patra întrebare).

Cu privire la prima întrebare

- 11 Conform articolului 66 alineatul (1), Regulamentul nr. 1215/2012 este aplicabil *ratione temporis*, acțiunea fiind introdusă în luna martie 2017, așadar ulterior datei de 10 ianuarie 2015. Conform articolului 1 alineatul (1) prima teză din acesta, cauza se încadrează în domeniul de aplicare material al acestui regulament.
- 12 Există și elementul de extraneitate care este necesar pentru aplicarea regulamentului, pârâta fiind o societate străină, fără sediu pe teritoriul național. Potrivit constatărilor instanței de apel, administrația centrală a acesteia, în sensul articolului 63 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul nr. 1215/2012, este situată în Canada. În plus, părțile consideră de comun acord că sediul ei statutar în sensul articolului 63 alineatul (1) litera (a) din regulamentul menționat este de asemenea situat în acestui stat.
- 13 În lipsa domiciliului pârâtei pe teritoriul unui stat membru, competența internațională a instanțelor germane este determinată de articolul 6 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012, care face trimitere la dreptul statelor membre, însă sub rezerva expresă a aplicării anumitor norme de competență prevăzute de acest regulament. Alineatul (2) al acestui articol este lipsit de relevanță în speță, întrucât normele de competență germane nu fac distincție în funcție de cetățenie.
- 14 Nu există o competență exclusivă în temeiul articolelor 24 sau 25 din Regulamentul nr. 1215/2012. Nici articolul 26 din acest regulament nu este relevant, din moment ce pârâta a invocat, în toate procedurile, necompetența instanțelor germane.
- 15 Este, însă, posibil să existe o competență în temeiul articolului 21 alineatul (2) coroborat cu articolul 21 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din același regulament. În această privință, trebuie să se stabilească dacă aceste dispoziții se aplică și atunci când – precum în speță – pârâtul nu este el însuși angajatorul, ci răspunde, în temeiul unui acord patronal, pentru drepturile invocate împotriva angajatorului,

care decurg dintr-un contract de muncă, și când, în lipsa acordului patronal, contractul de muncă nu ar fi fost încheiat.

- 16 Instanța de trimitere consideră că contractul de muncă încheiat între reclamant și R Swiss constituie un „contract individual de muncă” în sensul secțiunii 5, intitulată „Competența în materia contractelor individuale de muncă”, din capitolul II din regulament. Cu toate acestea, drepturile care decurg din acest contract de muncă nu constituie obiectul litigiului principal decât în mod indirect. Reclamantul invocă împotriva pârâtei drepturi în temeiul acordului patronal din 12 februarie 2016.
- 17 În conformitate cu articolul 2 din acest acord, pârâta și-a asumat, prin acordul patronal, „deplina răspundere pentru executarea obligațiilor rezultate din contractele” pe care reclamantul le încheie cu R Swiss în ceea ce privește activitatea sa de director al acesteia din urmă. Instanța de trimitere interpretează acest acord în sensul că pârâta și-a asumat față de reclamant angajamentul, cu efect obligatoriu din punct de vedere juridic, de a dota financiar R Swiss astfel încât să își poată îndeplini în mod efectiv obligațiile financiare în privința acestuia. Astfel, în speță, acordul patronal este un contract care creează obligații unilaterale și care poate fi asimilat unei garanții sau unei declarații de garanție. Acest acord constituie temeiul, cel puțin în cazul incapacității de plată – dovedită prin falimentul lui R Swiss – a societății patronate, unei obligații de garanție a pârâtei, potrivit căreia reclamantul poate beneficia de drepturi, fără a fi necesar să se adreseze în prealabil, fără rezultat, societății R Swiss.
- 18 Cu toate acestea, pârâta nu preia de la R Swiss statutul juridic de angajator. Chiar dacă era societatea-mamă a lui R Swiss, aceasta nu dispunea de niciun drept de dispoziție în privința reclamantului.
- 19 Curtea de Justiție nu a avut încă ocazia să se pronunțe cu privire la aspectul dacă articolul 21 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1215/2012 este aplicabil într-o asemenea situație. Totodată, răspunsul la această întrebare nu rezultă cu suficientă claritate astfel încât să nu lase loc niciunei îndoieli rezonabile.
- 20 O parte a doctrinei germane consideră că, între părțile la un contract de muncă, nu există alte instanțe de judecată competente decât cele prevăzute în mod expres la articolele 20-23 din Regulamentul nr. 1215/2012. Alți autori consideră că nu este exclus *a priori* ca aceste norme să poată fi aplicate chiar și atunci când este introdusă o acțiune împotriva unui terț în vederea valorificării drepturilor care decurg dintr-un raport de muncă.

Cu privire la a doua întrebare

- 21 Instanța de trimitere pornește de la principiul că, în temeiul dreptului național, instanțele germane au competență internațională. Competența teritorială a unei instanțe pentru litigii de muncă rezultă din articolul 48 alineatul (1a) din ArbGG coroborat cu articolul 3 din această lege, potrivit căreia este competentă instanța

în raza căreia angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea, inclusiv atunci când acțiunea nu este îndreptată împotriva angajatorului însuși, ci împotriva succesorului său în drepturi. Potrivit jurisprudenței instanței de trimitere, noțiunea de „succesor în drepturi” trebuie să primească o interpretare largă, care să cuprindă și un caz de răspundere care rezultă dintr-un acord patronal, care este comparabil cu o garanție. Competența teritorială astfel stabilită indică, potrivit dreptului german, competența internațională; prin urmare, o instanță competentă teritorial este considerată, în general, ca fiind competentă din punct de vedere internațional.

- 22 Cu toate acestea, este neclar dacă articolul 48 alineatul (1a) din ArbGG poate fi aplicat împreună cu normele de competență prevăzute la articolul 20 și următoarele din Regulamentul nr. 1215/2012.
- 23 Potrivit jurisprudenței Curții, dispozițiile care figurează în secțiunea 5 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012 prezintă un caracter nu doar special, ci și exhaustiv (Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții, C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 51, precum și Hotărârea din 21 iunie 2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, EU:C:2018:478, punctul 25). Astfel, articolele 20-23 din acest regulament reglementează în mod exhaustiv, în domeniul lor de aplicare, criteriile de competență posibile în procedurile având ca obiect o cerere întemeiată pe un contract individual de muncă. Prin faptul că interpretarea lor este rezervată Curții, se garantează că aceste norme sunt aplicate în mod uniform în statele membre. Astfel, i se dă reclamantului posibilitatea de a stabili instanța pe care o poate sesiza, iar pârâtului i se dă posibilitatea unei predicții rezonabile cu privire la instanța în fața căreia poate fi acționat în justiție (a se vedea în acest sens, în acest sens, Hotărârea din 10 aprilie 2003, Pugliese, C-437/00, EU:C:2003:219, punctul 16).
- 24 În acest context, există, din punctul de vedere al instanței de trimitere, indicii care permit să se considere că, alături de articolul 21 alineatul (2) din regulament, nu pot fi aplicate norme naționale de competență, chiar dacă acestea din urmă favorizează lucrătorul. Totuși, această concluzie nu este suficient de clară pentru a nu lăsa loc niciunei îndoieli rezonabile.

Cu privire la a treia întrebare

- 25 În ipoteza în care Curtea ar răspunde negativ la prima întrebare și afirmativ la a doua întrebare, este decisiv să se stabilească dacă, în ceea ce privește valorificarea drepturilor care decurg din acordul patronal, reclamantul trebuie considerat un „consumator” în sensul articolului 18 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 (astfel cum a considerat instanța de apel). Potrivit acestei dispoziții – a cărei aplicare este de asemenea rezervată la articolul 6 alineatul (1) din regulament –, un consumator poate introduce o acțiune împotriva celeilalte părți la contract fie înaintea instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia partea în cauză își are domiciliul, fie, indiferent de domiciliul celeilalte părți, înaintea instanțelor din locul unde consumatorul își are domiciliul.

- 26 Domeniul de aplicare material al articolului 18 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 rezultă din articolul 17 din același regulament. Acordul patronal din 12 februarie 2016 constituie un „contract” în sensul acestei dispoziții. Cu toate acestea, nu este clar dacă, în prezentul context, reclamantul trebuie considerat un „consumator”. În temeiul articolului 17 alineatul (1) din acest regulament, persoana în cauză trebuie să fi încheiat contractul într-un scop care se poate considera că se situează în afara domeniului său profesional.
- 27 Aspectul dacă acordul patronal este un contract încheiat în scopul activității profesionale a persoanei interesate depinde de aspectul dacă noțiunea de „profesional” se referă numai la activitățile independente sau dacă aceasta include și relațiile de subordonare, în special încadrarea într-un raport de muncă. Până în prezent, se pare că Curtea nu s-a pronunțat cu privire la această problemă de interpretare. Răspunsul la această întrebare este discutabil.
- 28 Pe de o parte, se consideră că noțiunea de „activitate profesională” în sensul articolului 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 vizează doar activitățile independente (liber-profesiste). Prin urmare, contractele încheiate de un lucrător în legătură cu profesia sa ar putea constitui cauze în materie de consumatori. Pe de altă parte, lucrătorul nu este un consumator în sensul dreptului Uniunii, astfel încât articolul 17 din Regulamentul nr. 1215/2012 nu ar putea fi aplicat prin analogie acțiunilor introduse de lucrători și de angajatori.
- 29 Interpretarea corectă a articolului 17 alineatul (1) din acest regulament în ceea ce privește noțiunea de „activitate profesională” nu este atât de evidentă încât să nu rămână loc de nicio îndoială rezonabilă.
- 30 Modul de redactare al acestei dispoziții nu indică o concluzie clară. În germană, termenul „beruflich” desemnează, atât în limbajul uzual general, cât și în accepțiunea sa juridică, orice activitate cu caracter permanent care urmărește să creeze și să mențină o sursă de venit, incluzând, așadar, atât activități independente, cât și activități dependente. Nici din versiunile în limbile franceză și engleză nu rezultă o concluzie diferită.
- 31 Pe de altă parte, potrivit instanței de trimitere, sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 17 alineatul (1) litera (c) din Regulamentul nr. 1215/2012. Situația în discuție în prezenta cauză este cea în care cocontractantul consumatorului își „direcționează” activitățile comerciale sau profesionale spre statul membru pe teritoriul căruia este domiciliat consumatorul, iar contractul intră în sfera de acțiune a acestor activități.
- 32 Noțiunea de „direcționare” presupune ca profesionistul să își fi exprimat vreo intenție de a stabili relații comerciale cu consumatorii din unul sau mai multe state membre, printre care statul membru de reședință al consumatorului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 decembrie 2010, Pammer și Hotel Alpenhof, C-585/08 și C-144/09, EU:C:2010:740, punctul 80 și următoarele). Aceasta este situația, potrivit constatărilor instanței de apel, întrucât pârâta s-a servit de reclamant

pentru a atrage investitori pentru proiectele sale imobiliare pe piața europeană, inclusiv pe piața din Germania. Faptul că acordul patronal nu constituie o operațiune imobiliară este lipsit de relevanță, potrivit instanței de trimitere. Este suficient ca respectivul contract să aparțină domeniului activității antreprenoriale. Acesta cuprinde, în principiu, și atragerea de personal pentru realizarea activității antreprenoriale.

Cu privire la a patra întrebare

- 33 În ipoteza în care instanțele germane ar avea competență internațională, aspectul determinant pentru soluționarea litigiului este dacă acordului patronal îi este aplicabil dreptul material german. Acest lucru depinde de aspectul dacă acordul patronal constituie un „contract încheiat cu consumatorii” în sensul articolului 6 din Regulamentul Roma I, cu alte cuvinte un contract încheiat de părți într-un scop care poate fi considerat ca neavând legătură cu activitatea profesională a reclamantului.
- 34 Conform articolului 28 din acesta, Regulamentul Roma I se aplică contractelor încheiate după 17 decembrie 2009. Acest acord prezintă legături cu dreptul diferitor state [articolul 1 alineatul (1) din Regulamentul Roma I], dat fiind că reclamantul și pârâta își au sediile în state diferite. Nu există o alegere a legii aplicabile în sensul articolului 3 din Regulamentul Roma I.
- 35 Legea aplicabilă în lipsa unei alegeri se stabilește, fără a aduce atingere articolelor 5-8 din Regulamentul Roma I, în conformitate cu articolul 4 din acest regulament. Dintre dispozițiile privilegiate în această privință în raport cu articolul 4, care figurează la articolele 5-8 din Regulamentul Roma I, este relevantă numai existența unui „contract încheiat cu consumatorii”, în sensul articolului 6 alineatul (1) din acest regulament. Articolul 8 din regulament nu este relevant, întrucât acordul patronal constituie un act juridic distinct de contractul de muncă, cu valoare intrinsecă.
- 36 Potrivit articolului 6 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul Roma I, un contract încheiat de o persoană fizică („consumatorul”), într-un scop care se poate considera că se situează în afara activității sale profesionale, cu o altă persoană („profesionistul”), care acționează în exercitarea activității sale profesionale, este reglementat de legea statului în care își are reședința obișnuită consumatorul, cu condiția ca profesionistul să își direcționeze, prin orice mijloace, activitatea către țara în cauză sau către mai multe țări, printre care și țara în cauză și ca respectivul contract să se înscrie în sfera activităților respective. În această privință, instanța de trimitere consideră – astfel cum s-a arătat deja în legătură cu a treia întrebare – că pârâta și-a direcționat activitatea comercială în special către Germania și că acordul patronal se înscrie în sfera acestei activități. Cu toate acestea, instanța de trimitere nu este în măsură să stabilească, fără o clarificare prealabilă din partea Curții, dacă noțiunea de „activitate profesională” include exercitarea unei activități subordonate în cadrul unui raport de muncă și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă un acord patronal prin care se urmărește garantarea drepturilor care decurg

din activitatea dependentă trebuie considerat ca făcând parte din activitatea profesională. În această privință situația este aceeași – chiar dacă dispozițiile nu au un conținut în întregime identic – cu cea prevăzută de dispoziția articolului 17 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012, care reglementează competența internațională.

DOCUMENT DE LUCRU