

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

4 octombrie 2012(*)

„Securitate socială – Stabilirea legislației aplicabile – Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 – Articolul 14 alineatul (2) litera (b) – Persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre – Contracte de muncă succesive – Angajator stabilit în statul membru în care se află reședința permanentă a lucrătorului – Activitate salariată desfășurată exclusiv în alte state membre”

În cauza C-115/11,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare în temeiul articolului 267 TFUE, formulată de Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (Polonia), prin decizia din 15 decembrie 2010, primită de Curte la 2 martie 2011, în procedura

Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o.

împotriva

Zakład Ubezpieczeń Społecznych,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul J. N. Cunha Rodrigues, președinte de cameră, și domnii A. Rosas, A. Ó Caoimh (raportor), A. Arabadjiev și C. G. Fernlund judecători,

avocat general: J. Mazák,

grefier: doamna R. Șereș, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 29 februarie 2012,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o., de W. Barański, avocat;
- pentru Zakład Ubezpieczeń Społecznych, de J. Czarnowski și de M. Drewnowski, radcowie prawni;
- pentru domnul W. Kita, de W. Barański, avocat;
- pentru guvernul polonez, de M. Szpunar, precum și de A. Siwek-Łusarek și de J. Fałdyga, în calitate de agenți;
- pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și de L. Van den Broeck, în calitate de agenți;
- pentru guvernul german, de T. Henze și de J. Möller, precum și de A. Wiedmann, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de V. Kreuschitz și de M. Owsiany-Hornung, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 3 mai 2012,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare 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 familiilor 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. 1992/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 decembrie 2006 (JO L 392, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 288, denumit în continuare „Regulamentul nr. 1408/71”).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între societatea Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe Sp. z o. o. (denumită în continuare „Format”) și salariatul acesteia, domnul Kita, pe de o parte, și Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Institutul de Asigurări Sociale, denumit în continuare „ZUS”), pe de altă parte, privind stabilirea legislației aplicabile domnului Kita potrivit acestui regulament.

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 Comunității Europene, precum și persoanelor aflate în întreținerea lor și urmașilor acestora menținerea drepturilor și a avantajelor dobândite sau în curs de a fi dobândite.

4 Acest obiectiv trebuie realizat, potrivit celui de al șaptelea considerent al acestui regulament, în special prin cumulara tuturor perioadelor luate în calcul în conformitate cu diferitele legislații naționale în scopul dobândirii și al menținerii dreptului la prestații.

5 Reiese din cel de al optulea considerent al regulamentului menționat că dispozițiile regulamentului 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.

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

7 Articolul 13, intitulat „Reguli generale”, din cadrul titlului II, „Stabilirea legislației aplicabile”, din 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 are domiciliul pe teritoriul altui stat membru sau dacă întreprinderea sau angajatorul la care persoana este încadrat are sediul social sau adresa pe teritoriul altui stat membru;

[...]

(f) persoana creia nu îi mai este aplicabilă legislația unui stat membru, fără ca legislația altui stat membru să îi fie aplicabilă în conformitate cu una dintre regulile stabilite în paragrafele anterioare sau în conformitate cu una dintre excepțiile sau dispozițiile speciale stabilite la articolele 14-17, face obiectul legislației statului membru pe teritoriul căruia are reședința în conformitate exclusiv cu dispozițiile legislației respective”.

8 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 detașat 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 membru 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 au sediul social pe teritoriul unor state membre diferite;

(ii) legislației statului membru unde se află sediul întreprinderii sau al angajatorului care l-a încadrat în muncă dacă nu are reședința pe teritoriul niciunuia dintre statele membre unde își desfășoară activitatea.”

9 Cumularea tuturor perioadelor, menționată în cel de al 3-lea considerent al Regulamentului nr. 1408/71, este prevăzută în special la articolul 10a alineatul (2) și la articolele 18, 38, 45, 64 și 72 din regulament.

10 În temeiul articolului 12a punctele 2 și 4 din Regulamentul (CEE) nr. 574/72 al Consiliului din 21 martie 1972 de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului nr. 1408/71, 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. 311/2007 al Comisiei din 19 martie 2007 (JO L 82, p. 6), autoritățile statului competent în sensul Regulamentului 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 ateste că respectivele persoane se supun legislației aceluia stat competent.

11 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”.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

12 Din decizia de trimitere rezultă că Format, cu sediul în Varșovia (Polonia), își desfășoară activitatea, ca subcontractant în sectorul construcțiilor, în anumite state membre. În anul 2008, Format a participat la aproximativ 15-18 șantiere care se desfășurau în cinci sau șase state membre în același timp. Modalitatea de lucru a Format era să angajeze lucrători recrutați în Polonia pe care îi detașa pe șantierele aflate în desfășurare în diferitele state membre, în funcție de nevoile întreprinderii și de natura muncii care trebuia efectuată.

13 Un lucrător care urma să fie detașat pe un alt șantier de construcții primea un ordin de deplasare. La încetarea contractului de construcție și dacă pentru respectivul salariat nu exista o altă lucrare, acesta se întorcea în Polonia și beneficia de concediu fără plată sau îi înceta contractul de muncă. În principiu, salariatul trebuia să lucreze în șantierele Uniunii Europene.

14 Potrivit constatărilor instanței de trimitere, în perioadele în discuție în acțiunea principală, „reședința” domnului Kita, în sensul articolului 1 litera (h) din Regulamentul nr. 1408/71, a rămas în Polonia.

15 Domnul Kita a fost angajat în trei rânduri cu normă întreagă la Format, în baza unor contracte de muncă încheiate pe durată determinată.

16 Primul contract a fost încheiat pentru perioada cuprinsă între 17 iulie 2006 și 31 ianuarie 2007 și a fost prelungit printr-un act adițional până la 22 decembrie 2007. Contractul a încetat însă la 30 noiembrie 2006. În contract se indica drept loc de prestare a muncii: „instalații și construcții din Polonia și de pe teritoriul Uniunii Europene (Irlanda, Franța, Marea Britanie, Germania, Finlanda), conform indicațiilor angajatorului”. În cadrul acestui contract, domnul Kita a lucrat exclusiv în Franța. În aplicarea articolului 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, ZUS i-a eliberat domnului Kita un certificat E 101 privind legislația aplicabilă pentru perioada 17 iulie 2006-22 decembrie 2007. Ca urmare a încetării contractului la 30 noiembrie 2006, acest certificat a fost rectificat astfel încât să vizeze numai perioada 17 iulie-30 noiembrie 2006.

17 Al doilea contract de muncă a fost încheiat pentru perioada cuprinsă între 4 ianuarie 2007 și 21 decembrie 2008. Locul de prestare a muncii a fost definit în termeni identici cu cei din primul contract. În cadrul celui de al doilea contract, domnul Kita și-a desfășurat activitatea în Franța. În aplicarea acestor dispoziții precum cele din primul contract, ZUS i-a eliberat un certificat E 101 pentru perioada 4 ianuarie 2007-21 decembrie 2008. De la 22 august 2007 până la 31 decembrie 2007, domnul Kita s-a aflat în incapacitate de muncă pentru motive de boală, iar contractul a încetat la 5 aprilie 2008. În consecință, ZUS a rectificat certificatul E 101 astfel încât să vizeze numai perioada 4 ianuarie 2007-22 august 2007.

18 Prin decizia din 23 iulie 2008 adresată societății Format și domnului Kita (denumită în continuare „decizia în litigiu”), în temeiul legislației poloneze, al articolului 14 alineatul (1) litera (a) și al articolului 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, ZUS a refuzat să elibereze un atestat privind legislația aplicabilă sub forma unui certificat E 101 prin care să confirme că, în perioadele cuprinse între 1 ianuarie 2008 și 21 decembrie 2008 și, respectiv, între 1 ianuarie 2009 și 31 decembrie 2009, domnul Kita intra sub incidența regimului polonez de asigurări sociale. Potrivit acestei decizii, domnul Kita nu era o „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre ale Uniunii Europene”, în sensul articolului 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, ci un salariat detașat în funcție de situația angajatorului.

19 La 24 iulie 2008, în urma adoptării deciziei în litigiu, a fost încheiat un al treilea contract, pentru perioada cuprinsă între 30 iulie 2008 și 31 decembrie 2012, purtând aceeași mențiune în privința locului de prestare a muncii ca aceea din cele două contracte anterioare. Or, printr-un act adițional la contract încheiat la 24 iulie 2008, s-a stabilit că locul prestării muncii era centrala nucleară din Olkiluoto, Finlanda. După prestarea muncii în Finlanda, domnul Kita a beneficiat de concediu plătit de la 1 noiembrie 2008 până la 30 septembrie 2009. Contractul de muncă a încetat prin acordul părților la 16 martie 2009.

20 Prin hotărârea din 12 februarie 2009, Sąd Okręgowy – Sąd Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (Tribunalul regional – Tribunalul pentru securitate socială din Varșovia) a respins acțiunea introdusă de Format împotriva deciziei în litigiu, considerând că nu erau îndeplinite condițiile pentru a se reține că lucrătorul fusese detașat în sensul articolului 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, întrucât Format nu și-a desfășurat activitatea în principal în statul în care avea sediul social. Totodată, această instanță a statuat că domnul Kita nu desfășura în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre, ci a prestat, pentru o perioadă de mai multe luni sau de peste 10 luni, o activitate permanentă pe teritoriul unui singur stat membru (în Franța, iar apoi în Finlanda), și că, în consecință, în cazul său era aplicabilă regula generală a coordonării, mai precis aceea că legislația aplicabilă se stabilește în conformitate cu principiul locului unde este prestată munca.

21 Format și domnul Kita au formulat apel împotriva hotărârii din 12 februarie 2009 la instanța de trimitere.

22 Format a susținut că sistemul conform căruia și-a desfășurat activitatea lucrătorii săi este cel prevăzut la articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din Regulamentul nr. 1408/71, care nu impune desfășurarea simultană a unei activități salariate pe teritoriul a două sau mai multe state membre și care nu face nicio trimitere la vreo perioadă de referință sau la frecvența cu care lucrătorul și-a schimbat locul de muncă ori traversează frontiera.

23 Domnul Kita împotriva opiniei exprimate de Format și susține în apelul formulat că situația sa corespunde dispozițiilor articolului 14 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din Regulamentul nr. 1408/71, întrucât, în cadrul raportului său de muncă cu Format, a „desfășurat

deja în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a mai mult de două state membre” prin intermediul unor contracte care au fost încheiate pentru activități care urmau să se desfășoare pe teritoriul a două state membre, chiar dacă, până în prezent, ele au fost executate numai în două din aceste state (în Franța și în Finlanda). În plus, în cazul în care domnul Kita ar fi mutat pe un Țantier din Polonia, ar fi aplicabil și articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din regulamentul respectiv.

24 Instanța de trimitere consideră că termenii „persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre”, prevăzută la articolul 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, nu sunt foarte clari.

25 În aceste condiții, Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Faptul că din domeniul de aplicare al articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul [nr. 1408/71] face parte o «persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre» – în privința căreia la [litera] (b) a acestei dispoziții se precizează că este vorba despre o persoană care nu intră sub incidența literei (a) – înseamnă că un lucrător salariat angajat potrivit unui contract de muncă de un singur angajator:

a) este asimilat unei astfel de persoane în cazul în care, prin natura postului, desfășoară o activitate în mai multe state membre în același timp (simultan), inclusiv pentru perioade relativ scurte, și, prin urmare, traversează frecvent frontierele statelor,

și, de asemenea,

b) este asimilat unei astfel de persoane și în cazul în care, în cadrul unui singur contract de muncă, acesta este obligat să își desfășoare activitatea în mod permanent (în mod obișnuit) în mai multe state membre, inclusiv în statul pe teritoriul căruia are reședința, sau în mai multe state membre, altele decât acela în care are reședința,

indiferent de lungimea perioadelor consecutive de executare a obligațiilor în fiecare dintre statele membre și a întreruperilor care apar între acestea sau există o limită de timp?

2) În cazul în care Curtea răspunde afirmativ la ipoteza prezentată mai sus [la punctul] (b), este posibilă aplicarea articolului 14 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din Regulamentul nr. 1408/71 în situația în care obligația izvorăște dintr-un contract de muncă încheiat între salariat și un singur angajator de a desfășura activitatea în mod permanent în mai multe state membre cuprinde executarea obligațiilor în statul membru în care lucrătorul are reședința, chiar dacă o astfel de situație – prestarea muncii în acest stat – pare să fie exclusă la momentul semnării contractului de muncă, iar în cazul unui răspuns negativ, se poate aplica articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

26 Potrivit guvernului belgian, în acțiunea principală este vorba despre un lucrător salariat care, în cadrul unor contracte succesive, efectuează prestații într-un singur stat membru, mai precis în Franța, apoi în Finlanda. Reținerea tezei care stă la originea întrebărilor preliminare ar face ca un lucrător detașat în sensul Regulamentului nr. 1408/71 să nu se mai distingă de un lucrător care își desfășoară în mod obișnuit activitatea pe teritoriul a două sau mai multe state membre în sensul aceluiași regulament. A se considera a *posteriori* că un lucrător care a fost

detașat de mai multe ori de către angajatorul său a desfășurat în realitate activități „alternând” între mai multe state ar risca să conducă la o insecuritate juridică atât pentru lucrătorii și angajatorii respectivi, cât și pentru instituțiile competente, chemate să se pronunțe în aceste situații. Guvernul belgian solicită ca întrebările adresate să fie declarate inadmisibile.

27 Aceste considerații ale guvernului belgian nu privesc în realitate admisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare, ci fondul acesteia. Prin urmare, nu trebuie să se considere că cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare este inadmisibilă.

Cu privire la fond

28 Prin intermediul celor două întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71 trebuie interpretat în sensul că, în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, o persoană care, în cadrul unor contracte de muncă succesive în care se precizează că locul de muncă este pe teritoriul mai multor state membre, nu lucrează în realitate, pe durata fiecărui contract, decât pe teritoriul unuia singur dintre aceste state în același timp 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 acestei dispoziții și dacă, în cazul unui răspuns afirmativ, situația unei astfel de persoane intră sub incidența alineatului (2) litera (b) punctul (i) sau punctul (ii) al acestui articol.

29 În această privință, trebuie amintit că dispozițiile titlului II din Regulamentul nr. 1408/71, din care face parte articolul 14 alineatul (2), 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 în special Hotărârea din 23 septembrie 1982, Kuipers, 276/81, Rec., p. 3027, punctul 10, Hotărârea din 10 februarie 2000, FTS, C-202/97, Rec., p. I-883, punctul 20 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 9 noiembrie 2000, Plum, C-404/98, Rec., p. I-9379, punctul 18).

30 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 Hotărârea din 17 mai 1984, Brusse, 101/83, Rec., p. 2223, punctul 15).

31 Acest principiu a fost însă formulat „[s]ub rezerva articolelor 14-17” din Regulamentul nr. 1408/71. Astfel, în anumite situații specifice, aplicarea pur și simplu 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 libere a persoanelor vizate de regulamentul respectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea Brusse, citată anterior, punctul 16). Reguli specifice unor astfel de situații sunt prevăzute, printre altele, la articolul 14 din Regulamentul nr. 1408/71.

32 Rezultă din dosar că instanța de trimitere pornește de la premisa că articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, privind detașarea temporară a lucrătorilor, nu este aplicabil în situația domnului Kita pentru motivul că Format, societatea care l-a angajat, nu desfășoară în mod obișnuit activități semnificative în Polonia, statul membru în care este stabilit, astfel cum ar impune o aplicare corectă a acestei din urmă dispoziții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 decembrie 1970, Manpower, 35/70, Rec., p. 1251, punctul 16, Hotărârea FTS, citată anterior, punctele 23 și 45, precum și Hotărârea Plum, citată anterior, punctul 22). Această

premis? nu a fost contestat? în fa?a Cur?ii.

33 Pe de alt? parte, astfel cum arat? instan?a de trimitere, în esen??, ?i dup? cum decurge din articolul 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, o persoan? care î?i desf??oar? în mod obi?nuit activitatea salariat? mai mult sau mai pu?in simultan sau concurent pe teritoriul a mai mult de un stat membru poate fi încadrat? în sfera no?iunii „persoan? care desf??oar? în mod obi?nuit o activitate salariat? pe teritoriul a dou? sau mai multe state membre” în sensul articolului 14 alineatul (2) (a se vedea prin analogie Hot?rârea din 16 februarie 1995, Calle Grenzshop Andresen, C-425/93, Rec., p. I-269, punctul 15).

34 Or, nu se contest? faptul c? o astfel de situa?ie nu corespunde în realitate cu cea din ac?iunea principal?, în pofida clauzelor contractelor men?ionate la punctele 16, 17 ?i 19 din prezenta hot?râre.

35 În aceste condi?ii, instan?a de trimitere solicit? s? se stabileasc? dac? no?iunea „persoan? care desf??oar? în mod obi?nuit o activitate salariat? pe teritoriul a dou? sau mai multe state membre”, în sensul articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71, prive?te, al?turi de lucr?torii care desf??oar? activit??i salariate în acela?i timp pe teritoriul a mai mult de un stat membru, ?i pe lucr?torii care, cel pu?in potrivit clauzelor contractului lor de angajare, sunt obliga?i s? desf??oare munca în mai multe state membre, f?r? a fi necesar ca munca s? fie desf??urată în mai multe state membre în acela?i timp sau aproape simultan.

36 În acest context, instan?a de trimitere arat? c?, în ceea ce prive?te eventualele perioade consecutive de activitate desf??urată pe teritoriul a mai mult de un stat membru, articolul 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71 nu stabile?te limite temporale.

37 Cu privire la acest aspect, Comisia European? consider? c? este posibil, în lumina articolului 14 alineatul (1) litera (a) din acest regulament, s? se recunoasc? o perioad? de 12 luni ca fiind limita superioar?. În schimb, ZUS, precum ?i guvernul german sus?in, în esen??, c? perioadele consecutive de activitate nu se pot încadra la articolul 14 alineatul (2) din regulamentul amintit decât dac? niciuna dintre ele nu dep??e?te o lun?. La rândul s?u, guvernul polonez consider? c?, în lipsa stabilirii unor criterii care s? permit? s? se disting? cazurile guvernate de articolul 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71 de cele în care trebuie s? se aplice articolul 13 alineatul (2) litera (a) din acest regulament, o interpretare larg? a no?iunii „persoan? care desf??oar? în mod obi?nuit o activitate salariat? pe teritoriul a dou? sau mai multe state membre” este imposibil? din punctul de vedere al aplic?rii practice a regulamentului amintit. Potrivit Format, în orice caz, atunci când este dificil s? se stabileasc? locul de desf??urare a activit??ii salariate în discu?ie, trebuie s? se acorde prioritate criteriului locului de re?edin?? al lucr?torului salariat, ?i aceasta, în special, pentru a evita diferitele nepl?ceri de natur? administrativ? care ar rezulta din schimb?rile frecvente ale regimului de asigur?ri sociale.

38 Pentru a furniza instan?ei de trimitere un r?spuns util, nu este îns? necesar ca Curtea s? se pronun?e în această privin??.

39 Astfel, în orice caz, dup? cum a subliniat Comisia, pentru a intra sub inciden?a articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71, o persoan? trebuie s? desf??oare „în mod obi?nuit” o activitate salariat? pe teritoriul a dou? sau mai multe state membre.

40 În consecin??, dac? desf??urarea unei activit??i salariate pe teritoriul unui singur stat membru constituie regimul normal al persoanei respective, aceasta nu intr? în domeniul de aplicare al articolului 14 alineatul (2) amintit.

41 În aceste condi?ii, pentru a furniza instan?ei de trimitere un r?spuns util, este necesar s? se

în seama de existența, în acțiunea principală, a unei divergențe între, pe de o parte, contractele de muncă în discuție în acțiunea principală și locurile de prestare a muncii prevăzute în acestea – pe baza căroră Format a solicitat eliberarea unui certificat E 101 – și, pe de altă parte, felul în care au fost efectiv executate în practică obligațiile în cadrul respectivelor contracte.

42 În această privință, trebuie amintit că instituția care eliberează un certificat E 101 este obligată să efectueze o evaluare corectă a faptelor relevante pentru aplicarea normelor privind stabilirea legislației aplicabile în materie de securitate socială și, în consecință, să asigure corectitudinea informațiilor cuprinse în acest certificat (a se vedea în acest sens Hotărârea FTS, citată anterior, punctul 51, și Hotărârea din 30 martie 2000, Banks și alții, C-178/97, Rec., p. I-2005, punctul 38).

43 Având în vedere faptul că certificatul E 101 se eliberează, ca regulă generală, înainte sau la începutul perioadei la care se referă, evaluarea faptelor menționate mai sus se efectuează cel mai adesea, la acel moment, pe baza situației anticipate a ocupării lucrătorului salariat în cauză. Acesta este motivul pentru care, în practică, descrierea naturii muncii, astfel cum rezultă din actele contractuale, prezintă o importanță deosebită în scopul acestei evaluări.

44 Din această perspectivă, trebuie să se aibă în vedere în special natura muncii salariatului, astfel cum este definit în actele contractuale, pentru a aprecia dacă activitățile previzibile fac parte din activitățile salariate repartizate, nu numai punctual, pe teritoriul mai multor state membre, în măsura în care totuși clauzele acestor acte concordă cu activitățile previzibile avute în vedere la momentul cererii de eliberare a unui certificat E 101 sau, eventual, cu activitățile reale desfășurate anterior sau ulterior unei astfel de cereri.

45 În cadrul evaluării faptelor pentru stabilirea legislației în materie de securitate socială aplicabile în scopul eliberării unui certificat E 101, instituția vizată poate lua în considerare, după caz, pe lângă modul de redactare a actelor contractuale, elemente precum felul în care au fost anterior executate în practică contractele de muncă încheiate între angajatorul și lucrătorul respectiv, împrejurările care însoțesc încheierea acestor contracte și, mai general, caracteristicile și modalitățile activităților desfășurate de întreprinderea respectivă, în măsura în care elementele menționate pot clarifica natura reală a muncii respective.

46 Dacă din alți factori relevanți decât actele contractuale rezultă că situația unui lucrător salariat diferă în realitate de cea descrisă în astfel de acte, obligația, menționată la punctul 42 din prezenta hotărâre, de a aplica în mod corect Regulamentul nr. 1408/71 înseamnă că, indiferent de modul de redactare a actelor contractuale, instituția vizată are obligația de a-și întemeia constatările pe situația reală a lucrătorului salariat și, dacă este cazul, de a refuza să elibereze certificatul E 101.

47 În plus, reiese din jurisprudență că instituția care a eliberat deja certificatul E 101 trebuie să reexamineze temeinicia acestei acțiuni și eventual să retragă certificatul atunci când instituția competentă a unui stat membru în care lucrătorul salariat efectuează munca exprimă îndoieli cu privire la corectitudinea faptelor care stau la baza acestui certificat și/sau la respectarea cerințelor din titlul II din Regulamentul nr. 1408/71 [a se vedea prin analogie, în contextul articolului 14 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1408/71, Hotărârile FTS, punctul 56, și Banks și alții, punctul 43, citate anterior].

48 În contractele din acțiunea principală, menționate la punctele 16 și 17 din prezenta hotărâre, locul de muncă era descris ca fiind „instalații și construcții din Polonia și de pe teritoriul Uniunii Europene (Irlanda, Franța, Marea Britanie, Germania, Finlanda), conform indicațiilor angajatorului”. Astfel cum rezultă din informațiile necontestate pe care instanța de trimitere, Format și ZUS le-au furnizat Curții, în cadrul contractelor menționate, domnul Kita își desfășura

îns? activitatea în permanen?? timp de mai multe luni sau de mai mult de 10 luni pe teritoriul unui singur stat membru, mai precis în Fran?a. Pe de alt? parte, în cadrul contractului de munc? urm?tor, încheiat tot între Format ?i domnul Kita ?i tot pe durat? determinat?, acesta a lucrat numai pe teritoriul finlandez. Reiese din dosar c?, în cadrul fiec?ruia dintre cele trei contracte, atunci când termina lucrarea, domnul Kita ob?inea un concediu f?r? plat? ?i c?, ulterior, contractul respectiv înceta înainte de termen prin acordul p?r?ilor.

49 În astfel de împrejur?ri, ?inând seama de considera?iile expuse la punctele 39 ?i 40 din prezenta hot?râre, nu se poate aprecia în mod valabil c? un lucr?tor salariat aflat într-o situa?ie precum cea a domnului Kita se poate încadra în no?iunea „persoan? care desf??oar? în mod obi?nuit o activitate salariat? pe teritoriul a dou? sau mai multe state membre” în sensul articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71.

50 În schimb, în împrejur?ri de această natur?, î?i poate g?si aplicarea principiul enun?at la articolul 13 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, precum ?i, dac? este cazul, în perioadele de întrerupere dintre contractele de munc?, principiul care decurge din aceea?i dispozi?ie litera (f).

51 Este de competen?a instan?ei de trimitere s? deduc?, în cadrul ac?iunii principale, consecin?ele corespunz?toare de la punctele 49 ?i 50 din prezenta hot?râre.

52 Având în vedere cele ce preced?, trebuie s? se r?spund? la întreb?rile adresate c? articolul 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71 trebuie interpretat în sensul c?, în circumstan?e precum cele din ac?iunea principal?, o persoan? care, în cadrul unor contracte de munc? succesive în care locul de munc? este indicat ca fiind pe teritoriul mai multor state membre, nu lucreaz? în realitate, pe durata fiec?rui contract, decât pe rând pe teritoriul unuia singur dintre aceste state nu se poate încadra în no?iunea „persoan? care desf??oar? în mod obi?nuit o activitate salariat? pe teritoriul a dou? sau mai multe state membre” în sensul acestei dispozi?ii.

Cu privire la cheltuielile de judecat?

53 Întrucât, în privin?a p?r?ilor din ac?iunea principal?, procedura are caracterul unui incident survenit la instan?a de trimitere, este de competen?a acesteia s? se pronun?e cu privire la cheltuielile de judecat?. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observa?ii Cur?ii, altele decât cele ale p?r?ilor men?ionate, nu pot face obiectul unei ramburs?ri.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declar?:

Articolul 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate social? în raport cu lucr?torii salaria?i, cu lucr?torii care desf??oar? activit??i independente ?i cu membrii familiilor acestora care se deplaseaz? în cadrul Comunit??ii, în versiunea modificat? ?i actualizat? prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1992/2006 al Parlamentului European ?i al Consiliului din 18 decembrie 2006, trebuie interpretat în sensul c?, în circumstan?e precum cele din ac?iunea principal?, o persoan? care, în cadrul unor contracte de munc? succesive în care locul de munc? este indicat ca fiind pe teritoriul mai multor state membre, nu lucreaz? în realitate, pe durata fiec?rui contract, decât pe rând pe teritoriul unuia singur dintre aceste state nu se poate încadra în no?iunea „persoan? care desf??oar? în mod obi?nuit o activitate salariat? pe teritoriul a dou? sau mai multe state membre” în sensul acestei dispozi?ii.

Semnături

* Limba de procedură: polona.