

CZU: 349.22:341.9

SOLUȚIILE ABORDATE ÎN DREPTUL CONFLICTUAL AL UNIUNII EUROPENE ÎN DOMENIUL CONTRACTELOR DE MUNCĂ

Valeriu BABĂRĂ

Universitatea de Stat din Moldova

Prezentul studiu se referă la regimul conflictual al contractelor de muncă analizate din punctul de vedere al Regulamentului Roma I. Astfel, sunt analizate soluțiile privind legea aplicabilă condițiilor de fond și de formă ale acestor categorii de contracte, precum și aspectele care exced domeniului de aplicare a Regulamentului Roma I.

Cuvinte-cheie: *regim conflictual, contracte de muncă, legea aplicabilă, condiții de fond, condiții de formă, obligații contractuale, reședință obișnuită.*

THE SOLUTIONS ADDRESSED IN CONFLICTUAL LAW OF EUROPEAN UNION IN THE AREA OF LABOR CONTRACTS

This study relates to the conflict regime of labor contracts analyzed from the point of view of Rome I Regulation. Thus the solutions regarding applicable law of formal and substantive conditions, of these categories of contracts are analyzed and also the aspects that exceed the field of application of Rome I Regulation.

Keywords: *conflict regime, labor contracts, applicable law, formal conditions, substantive conditions, contractual obligations, regular residence.*

1. Considerații introductive

Având în vedere că doar anumite instituții ale dreptului muncii aparțin dreptului privat și deci sunt susceptibile de conflicte de legi, contractele de muncă constituie materia cea mai importantă. De altfel, Regulamentul (CE) nr.593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17.06.2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) reglementează numai conflictele de legi în domeniul contractului de muncă [1].

Elementele de extraneitate relevante pentru ca un contract de muncă să aibă caracter internațional sunt, de regulă, următoarele: reședința obișnuită (domiciliul) ori cetățenia angajatului, locul unde acesta execută munca și sediul angajatorului.

Regulamentul Roma I reglementează regimul conflictual al contractelor individuale de muncă în art.8; *per a contrario*, contractele colective exced reglementării.

Astfel, art.8 din Regulament cuprinde norme conflictuale privind condițiile de fond ale contractului individual de muncă, iar prevederile art.12 privind domeniul legii aplicabile obligațiilor contractuale de principiu sunt incidente și în cazul contractelor respective.

În ceea ce privește forma contractelor individuale de muncă, este aplicabil art.11 din Regulament.

Prin urmare, în continuare vom analiza soluțiile conflictuale în materia condițiilor de fond și de formă ale contractelor individuale de muncă.

2. Legea aplicabilă contractelor individuale de muncă când există *lex voluntatis*

Potrivit art.8 alin.(1) teza I din Regulamentul Roma I, contractul individual de muncă este reglementat, în mod prioritar, de legea aleasă de părți, în sensul art.3 (*lex voluntatis*).

Totodată, autonomia de voință a părților în materie este afectată de o limitare specifică, stabilită de art.8 alin.(1) teza a II-a, în sensul căruia, deși contractul individual de muncă este supus legii alese de părți în conformitate cu art.3, „cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol”. Dispozițiile pct.35 din Preambulul Regulamentului precizează în plus că angajații nu pot fi lipsiți de protecția conferită acestora de normele de la care se poate deroga doar în beneficiul acestora.

Referitor la prevederile menționate, se impun câteva precizări.

a) Limitarea prevăzută constituie o expresie a aplicării excepției de ordine publică în dreptul internațional privat. Intenția legiuitorului european este de a înlătura de la aplicare legea aleasă de părți, în situația când aceasta restrânge ocrotirea pe care o asigură angajatului dispozițiile „de la care nu se poate deroga prin convenție” (adică, de ordine publică) ale legii care ar fi aplicabilă prin localizarea obiectivă a contractului de muncă, criteriile de localizare obiectivă fiind prevăzute în alin.(2), (3) și (4) art.8 din Regulament.

b) În noțiunea de dispoziții de „protecție acordată angajatului”, deoarece nu se distinge, se includ nu doar dispozițiile care privesc direct contractul individual de muncă, ci și cele de protecție sau de igienă a muncii care aparțin dreptului public al statului localizării obiective, inclusiv cele care sunt cuprinse în contractele colective de muncă, deși acestea din urmă exced domeniului Regulamentului Roma I.

c) Reglementarea prezintă o particularitate în ceea ce privește obiectul excepției de ordine publică care poate fi invocată, în sensul că ordinea publică poate fi întemeiată fie pe sistemul de drept al forului, fie pe orice alt sistem de drept, care este aplicabil prin localizarea obiectivă a contractului de muncă. De exemplu, dacă părțile prin voința lor au ales ca aplicabil dreptul român, dar acesta aduce restrângeri ocrotirii pe care o asigură angajatului, prin dispoziții imperative, dreptul german, care ar fi incident în speță în lipsa alegerii de către părți a legii aplicabile (pentru că, de pildă, angajatul își îndeplinește în mod obișnuit munca în Germania), iar contractul se localizează obiectiv în sfera dreptului german, conform art.8 alin.(2), instanța română competentă să soluționeze litigiul va înlătura de la aplicare legea română, în măsura restrângerii, și va aplica în locul acesteia dispozițiile imperative ale legii germane [2, p.682].

d) Înlăturarea de la aplicare a legii stabilite de părți se efectuează, în principiu, numai parțial, în măsura în care aduce restrângeri ocrotirii pe care o asigură angajatului legea ce rezultă din localizarea obiectivă a contractului. De exemplu, în situația în care legea localizării obiective stabilește prin dispoziții imperative în favoarea angajatului un termen de preaviz mai mare decât cel din legea aleasă de părți, se va aplica acel termen de preaviz, însă restul prevederilor legii alese de părți rămân aplicabile.

3. Legea aplicabilă contractului individual de muncă în lipsa lui *lex voluntatis*

În cazul în care părțile nu au ales legea aplicabilă condițiilor de fond ale contractului individual de muncă, Regulamentul Roma I, prin art.8 alin.(2), (3) și (4), stabilește trei soluții conflictuale aplicabile în cascadă.

3.1. Legea locului unde se desfășoară munca (*lex loci laboris*)

Potrivit art.8 alin.(2) din Regulament, „în măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă din care, angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit”.

Astfel, se face trimitere la legea locului unde se execută munca (*lex loci laboris*), lege care coincide cu cea a locului executării contractului (*lex loci executionis*).

Distincția pe care textul o face între locul „în care” sau „în lipsă din care” angajatul își desfășoară activitatea se justifică prin faptul că, în condițiile actuale, există posibilitatea ca angajatul să fie localizat într-o țară dar să desfășoare activitatea în altă țară.

Pentru aplicarea *lex loci laboris*, prevederile art.8 alin.(2) din Regulament instituie în mod expres îndeplinirea unei condiții speciale, constând în aceea ca angajatul să-și îndeplinească „în mod obișnuit activitatea în executarea contractului” pe teritoriul unuia și aceluiași stat. Condiția respectivă se consideră îndeplinită chiar și în situația în care salariatul este angajat temporar într-o altă țară, avându-se în vedere că art.8 alin.(2) teza a II-a stabilește că angajarea temporară a salariatului într-o altă țară nu se consideră a fi o schimbare a locului de desfășurare a muncii în mod obișnuit. Prin urmare, se acordă prioritate situației de drept, care rezultă din contract, în cazul când aceasta coincide „în mod obișnuit” cu situația de fapt (locul îndeplinirii muncii) și nu unei simple sizații de fapt temporare.

Calificarea legală a noțiunii „angajat temporar” este efectuată de dispoziția pct.36 din Preambulul Regulamentului, care stabilește la teza I că, în ceea ce privește contractele individuale de muncă, munca realizată într-o altă țară se consideră temporară în cazul în care „se preconizează că angajatul își va relua munca în țara de origine” după îndeplinirea sarcinilor sale în străinătate. Așadar, esențial pentru calificarea unui angajat ca fiind temporar reprezintă intenția acestuia de a reveni (*animus revertendi*), coroborată cu intenția angajatorului de a-l reține (*animus retrahendi*). În această privință, remarcăm că Regulamentul nu stabilește o anumită perioadă de timp până la care angajarea este considerată temporară.

Teza a II-a a aceleiași dispoziții remarcă că încheierea unui nou contract de muncă cu angajatorul inițial sau cu un angajator care face parte din același grup de societăți ca și angajatorul inițial nu implică modificarea statutului de angajat care efectuează temporar o muncă într-o altă țară. În acest caz, statutul de angajat temporar este compatibil cu încheierea de către persoana în cauză a două contracte de muncă.

Calificarea noțiunii „grup de societăți” este efectuată de art.2 alin.(1) lit.b) din Directiva 94/45 CE a Consiliului din 22.09.1994 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară [3].

Referitor la noțiunea „angajat temporar”, precizăm că aceasta nu trebuie confundată cu situația în care un angajat al unei societăți este „împrumutat” (*loan out work*) de angajatorul său unei alte societăți, pentru o anumită perioadă de timp sau pentru un anumit proiect. În acest caz, unicul contract de muncă rămâne cel cu angajatorul, care va fi supus normelor conflictuale de dreptul muncii, pe când contractul de „împrumut” (dubla angajare), care mai degrabă apare ca un contract de locațiune de servicii, va fi guvernat de normele conflictuale din art.3 sau 4 din Regulamentul Roma I [4, p.198].

Aplicarea *lex loci laboris* nu înlătură normele de aplicare imediată din țara unde angajatul își desfășoară activitatea în mod temporar, situație expres prevăzută la pct.34 din Preambulul Regulamentului, care stabilește că norma privind contractele individuale de muncă nu aduce atingere aplicării normelor de aplicare imediată ale țării în care un lucrător este detașat în conformitate cu Directiva 96/71 CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16.12.1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii [5].

3.2. Legea sediului unității angajatoare

În conformitate cu dispozițiile art.8 alin.(3) din Regulament, în cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul precedentului alineat, contractul este supus legii statului unde este situată unitatea angajatoare, devenind incidentă *lex societatis* a angajatorului.

Această reglementare ridică unele probleme de calificare a noțiunilor utilizate.

Astfel, în primul rând, problema calificării apare în ceea ce privește sintagma „legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul alineatului precedent”. Prin această prevedere se înțelege situația în care condiția esențială prevăzută la art.8 alin.(3) nu este îndeplinită, în sensul că angajatul nu-și desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului în cadrul unuia și aceluiași stat. O atare situație apare atunci când angajatul își îndeplinește munca, prin natura activității sale, în mai multe state.

Reglementarea menționată face referire la unul dintre cazurile specifice angajaților din transporturile internaționale efectuate cu mijloace de transport care nu au pavilion, întâlnite cu precădere în transporturile feroviare și rutiere. În ceea ce privește contractele de muncă ale personalului de pe mijloacele de transport care au pavilion, adică de pe nave și aeronave, este aplicabilă, de regulă, legea pavilionului.

O altă categorie de angajați care pot îndeplini condiția stabilită la art.8 alin.(3) o constituie auxiliarii dependenți ai comercianților sau ai oricăror persoane care desfășoară activități economice sau profesionale, care se află în raporturi de muncă cu aceștia (precum prepușii), care prin natura muncii lor sunt nevoiți să se deplaseze în diferite state în vederea reprezentării intereselor celor care i-au angajat.

Aplicarea soluției conflictuale prevăzute la art.8 alin.(3) din Regulamentul Roma I se întemeiază pe rațiuni de natură practică, constând în aceea că salariatul poate îndeplini munca, prin natura funcției sale, în mai multe state, astfel neexistând un loc în care acesta să activeze „în mod obișnuit”. Prin urmare, soluția respectivă nu se poate aplica, așa încât elementul care asigură, în mod semnificativ, legătura salariatului respectiv cu legea unui stat este locul unde se află sediul angajatorului.

În al doilea rând, probleme de calificare pot apărea în ceea ce privește noțiunea de loc în care este situată unitatea angajatoare (*place of business*). Observăm că Regulamentul nu adoptă reședința obișnuită ca legătură a normei conflictuale a art.8 alin.(3), astfel locul în care este situată unitatea angajatoare nu poate fi asimilat cu locul unde este situat sediul administrației centrale, care constituie punctul de legătură pentru determinarea reședinței obișnuite pentru societățile comerciale și alte organisme conform art.19 alin.(1). Într-un asemenea caz, noțiunea de loc în care este situată unitatea angajatoare urmează a fi calificată în funcție de jurisprudența Curții Europene de Justiție, care a statuat în mod constant că *place of business* este locul care oferă aparența de permanență, are o administrație, precum și dotarea materială necesară pentru a desfășura afaceri cu terții, acționând cu conștiința că pot încheia afaceri în acel loc, indiferent dacă sediul central al respectivei unități se află în altă țară [6, p.961].

3.3. Legea proprie a contractului de muncă

Prevederea de la art.8 alin.(4) din Regulament stabilește, prin intermediul unei reglementări de subsidiaritate, că, în cazul în care din circumstanțele de ansamblu ale cazului rezultă că contractul respectiv are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată în alin.(2) sau (3), se aplică legea acelei alte țări.

Așadar, această reglementare reprezintă o aplicare, în materia contractului internațional de muncă, a soluției conflictuale privind localizarea obiectivă a contractelor în general prevăzute în art.4 alin.(4) din Regulamentul Roma I, potrivit căruia contractul este supus legii statului cu care prezintă cele mai strânse legături. În acest mod, este consacrată teoria „legii proprii a contractului” (*the proper law of the contract*).

4. Legea aplicabilă formei contractului individual de muncă

Regimul conflictual privind valabilitatea de formă a contractului individual de muncă este reglementat de art.11 din Regulamentul Roma I, care are caracter de normă generală, fiind aplicată și contractului de muncă.

Precizăm că Regulamentul nu distinge între contractele încheiate între persoane prezente (*inter praesentes*) și cele prin corespondență (*inter absentes*), ci în funcție de împrejurarea dacă părțile se află sau nu în aceeași țară la data încheierii acordului de voință. Astfel, un contract încheiat între persoane care nu sunt de față, dar care se află în aceeași țară la momentul încheierii contractului, va fi cărmuit de dispozițiile de la alin.(1), iar nu de cele de la alin.(2) art.11. Această soluție este justificată de faptul că perfecționarea mijloacelor de comunicare actuale face ca distincția dintre persoane prezente și absente să se estompeze până la dispariție, esențială rămânând doar împrejurarea dacă părțile se află sub incidența aceluiași sistem de drept sau a unor sisteme de drept diferite.

Potrivit art.11 alin.(1) din Regulament, contractul încheiat între persoane sau reprezentanți ai acestora, care se află în aceeași țară în momentul încheierii contractului, este considerat valabil din punctul de vedere al formei, dacă îndeplinește condițiile de formă prevăzute de legea țării în care se încheie contractul.

Această reglementare stabilește două norme conflictuale alternative, care fac ca un contract să fie valabil din punctul de vedere al formei dacă îndeplinește condițiile prevăzute de următoarele legi:

a) Legea care guvernează fondul contractului (*lex contractus*). Legea fondului poate fi legea aleasă de părți în sensul art.3, sau rezultată în urma localizării obiective, în sensul art.4 (cu excepția alin.(1) lit.c)), art.5, art.7 sau art.8. Totodată, orice modificare efectuată de părți cu privire la legea aplicabilă, care intervine ulterior încheierii contractului, nu poate aduce atingere validității formei contractului, în sensul art.3 alin.(2) teza a II-a.

b) Legea locului în care a fost încheiat contractul (*lex loci contractus*). În acest caz este aplicabilă regula *locus regit actum*. Precizăm că legile aplicabile sunt aceleași, indiferent dacă părțile sau reprezentanții acestora se află în aceeași țară la momentul încheierii contractului. Prin urmare, contractul încheiat prin mandatar urmează același regim conflictual ca și cel care este încheiat în mod direct de către părți.

Sintagma „persoane care se află în aceeași țară” ridică cel puțin două probleme de calificare.

În primul rând, noțiunea de loc în care părțile sau reprezentanții acestora „se află” în momentul încheierii contractului urmează a fi interpretată, în lipsa oricărei alte precizări în Regulament, în sensul de loc de unde pleacă oferta și unde este exprimată acceptarea (de exemplu, locul de unde este expediată scrisoarea sau mesajul electronic), dar, de regulă, în practică acest loc coincide cu cel unde părțile își au domiciliul, reședința sau orice altă asemenea localizare – în cazul persoanelor fizice, respectiv sediul social, sucursala, punctul de lucru, agenția, reprezentanța sau oricare altă localizare instituțională – în cazul persoanelor juridice.

În al doilea rând, părțile sau reprezentanții acestora se află „în aceeași țară” în cazul în care contractul este încheiat la distanță (între absenți), dar între persoane aflate sub incidența aceluiași sistem de drept, cât și *a fortiori*, dacă ele sunt prezente. Contractele încheiate prin internet sau video-telefon reprezintă contracte între persoane aflate în aceeași țară sau în țări diferite, potrivit aceluiași criteriu al localizării părților sau reprezentanților lor.

Potrivit art.11 alin.(2) din Regulamentul Roma I, contractul încheiat între persoanele sau reprezentanții acestora, care se află în țări diferite în momentul încheierii contractului, este considerat valabil din punctul de vedere al formei dacă îndeplinește condițiile de formă prevăzute de legea care îl reglementează pe fond, în conformitate cu Regulamentul, sau de legea oricărei țări în care se află oricare dintre părți ori reprezentanții acestora la momentul încheierii contractului, sau de legea țării în care, la data respectivă, își avea reședința obișnuită oricare dintre părțile contractante.

În această situație sunt prevăzute trei norme conflictuale alternative, care fac ca un contract să fie valabil din punctul de vedere al formei dacă îndeplinește condițiile reglementate de una dintre următoarele legi:

- a) legea care îi guvernează fondul (*lex contractus*), determinată potrivit prevederilor Regulamentului;
- b) legea oricărei țări în care se află oricare dintre părți sau reprezentanții acestora la momentul încheierii contractului;
- c) legea țării în care își avea reședința obișnuită oricare dintre părțile contractante, la data încheierii contractului.

5. Analiza aspectelor care intră și exced domeniului de aplicare

Referitor la determinarea domeniului de aplicare a legii contractului individual de muncă sunt incidente dispozițiile generale ale art.12 din Regulamentul Roma I. În sensul acestor dispoziții, domeniul legii care guvernează contractul de muncă este constituit din condițiile de fond și efectele acestui contract.

Astfel, legiuitorul european reglementează explicit numai regimul conflictual al contractului individual de muncă.

În ceea ce privește condițiile de fond ale contractului individual de muncă, unele dintre acestea prezintă anumite particularități. Astfel, capacitatea de a contracta este cârmuită de legea personală a contractanților, însă anumite aspecte care, la prima vedere, țin de capacitate, au, în realitate, o altă natură juridică. De exemplu, interzicerea angajării copiilor sub o anumită vârstă este dictată de considerații de ordin social sau moral, altele decât cele care stau la baza normelor legale privind capacitatea și, de aceea, cade, de regulă, sub incidența unor norme de aplicare imediată de la locul efectuării muncii, indiferent de cetățenia sau domiciliul minorului.

Efectele contractului de muncă (drepturile și obligațiile părților) sunt guvernate de legea aplicabilă în măsura în care privesc conținutul negociabil al acestui contract, cu precădere următoarele aspecte:

- felul muncii și modalitățile de realizare a acesteia;
- cuantumul și modalitățile de plată a salariatului;
- alte obligații ale salariatului (de fidelitate, neconcurență etc.) sal ale angajatorului;
- durata contractului;
- executarea contractului de muncă (timpul de muncă, de odihnă etc.);
- suspendarea și modificarea contractului de muncă;
- răspunderea materială a salariatului și răspunderea patrimonială a angajatorului față de angajat;
- încetarea contractului;
- nulitatea contractului.

În ceea ce privește nulitatea contractului individual de muncă, se impune o precizare cu privire la legea aplicabilă unui efect specific al nulității pe planul drepturilor salariale ale angajatului, și anume acela că, pentru prestațiile pe care le-a efectuat până la momentul constatării nulității, angajatul trebuie să primească salariul. Această situație juridică poate genera, din perspectiva dreptului internațional privat, un conflict de calificări, și anume: dacă obligația întreprinderii de a plăti salariul este calificată ca avându-și temeiul în îmbogățirea fără justă cauză a acesteia, se poate aplica legea locului îmbogățirii, iar dacă situația la care ne referim este calificată ca o problemă de răspundere contractuală a întreprinderii, va fi incidentă legea contractului de muncă. Referitor la această problemă, se consideră că soluția conflictuală poate fi dedusă din dispozițiile art.10 alin.(1) din Regulamentul (CE) nr.864/2007 al Parlamentului European și al Consiliului din 11.07.2007 privind legea aplicabilă obligațiilor necontractuale (Roma II) [7], potrivit căruia, în cazul în care îmbogățirea fără justă cauză se referă la un raport juridic existent între părți, precum cel rezultat dintr-un contract, raport strâns legat de respectiva îmbogățire fără justă cauză, acesta este guvernat de legea care reglementează raportul vizat. În speță, îmbogățirea fără justă cauză a întreprinderii care a beneficiat de prestația salariatului, întemeiată pe un contract de muncă anulat, este guvernată de legea respectivului raport juridic. În consecință, se aplică legea contractului de muncă, indiferent dacă situația juridică este calificată ca o îmbogățire fără justă cauză sau ca o problemă de răspundere contractuală.

În ceea ce privește unele instituții ale dreptului mincii, care formează latura de drept public a acestei ramuri de drept, acestea exced raționamentului conflictual, fiind supuse unor norme teritoriale, de aplicare imediată, prevăzute de oricare dintre sistemele juridice în prezență (de la sediul întreprinderii, de la locul efectuării muncii, cel al cetățeniei sau domiciliului salariatului în anumite cazuri etc.).

Sub incidența unor asemenea norme intră următoarele aspecte:

- sistemul de salarizare, cu precădere salariul minim garantat de economia națională;
- unele aspecte privind concediul de muncă;
- vechimea în muncă și carnetul de muncă;
- răspunderea disciplinară;
- contractele colective de muncă;
- sindicatele și patronatul;
- pregătirea și perfecționarea profesională;
- protecția muncii;
- asigurările sociale necontractuale;
- condițiile administrative privind desfășurarea muncii, precum autorizațiile de intrare și ședere, autorizațiile de muncă etc.

Intersectarea elementelor de drept privat, care generează conflicte de legi, cu cele de drept public, supuse unor norme de aplicare imediată, face ca localizarea contractului de muncă în sfera unui sistem de drept să fie, de regulă, mai dificilă decât în cazul altor categorii de contracte. Soluția optimă pentru înlăturarea dificultăților este încheierea acordurilor bilaterale între statele ale căror legislații sunt în prezență cu privire la contractele internaționale de muncă cele mai frecvente în practică.

Referințe:

1. În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* nr.L177 din 4.07.2008.
2. SITARU, D.-A. *Drept Internațional Privat*. București: C.H. Beck, 2013. 730 p. ISBN 978-606-18-0238-8
3. În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* nr.L254 din 30.09.1994.
4. MANKOWSKI, P. Employment Contracts under Article 8 of the Rome I Regulation. În: *Culegere de studii*. Sellier, 2009. 395 p. ISBN 978-3-86653-123-9
5. În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* nr.L18 din 21.01.1997.
6. E.C.J. – Judgment of the Court of 6 April 1995 – Lloyd's Register of Shipping v Societe Compenon Bernard – Reference for a preliminary ruling: Cour de cassation – France – Brussels Convention – Article 5 (5) – Dispute arising out of the operations of a branch, Cauza C – 439/93, in E.C.R. I, 1995.
7. În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* nr.L199 din 31.07.2007.

Date despre autor:

Valeriu BABĂRĂ, doctor în drept, conferențiar universitar, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova; avocat, membru al Uniunii Avocaților din Republica Moldova; arbitru la Curtea de Arbitraj Internațional de pe lângă Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova. **E-mail:** valeriubabara@gmail.com

Prezentat la 10.05.2018