

Predmet C-152/20**Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku sastavljen na temelju članka 98.
stavka 1. Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

30. ožujka 2020.

Sud koji je uputio zahtjev:

Tribunalul Mureş (Rumunjska)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

1. listopada 2019.

Tužitelji:

DG

EH

Tuženik:

SC Gruber Logistics SRL

Predmet glavnog postupka

Tužba kojom tužitelji DG i EH, kao zaposlenici, traže od Tribunalula Mureş (Viši sud u Mureşu, Rumunjska) da naloži tuženiku, društvu SC Gruber Logistics SRL, kao poslodavcu, plaćanje određenih novčanih tražbina.

Predmet zahtjeva za prethodnu odluku

Tumačenje članaka 3. i 8. Uredbe (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I)

Prethodna pitanja

1. Treba li članak 8. Uredbe (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. tumačiti na način da se izborom prava koje se primjenjuje na pojedinačni ugovor o radu isključuje primjena prava države u kojoj radnik

uobičajeno izvršava svoj posao ili pak na način da se izborom mjerodavnog prava isključuje primjena članka 8. stavka 1. druge rečenice Uredbe?

2. Treba li članak 8. Uredbe (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. tumačiti na način da minimalna plaća koja se primjenjuje u državi u kojoj je radnik uobičajeno izvršavao svoj posao, predstavlja pravo koje ulazi u područje primjene „odredbi od kojih se ne može sporazumno odstupiti na temelju prava koje bi, u slučaju da ono nije odabrano, bilo mjerodavno” u skladu s člankom 8. stavkom 1. drugom rečenicom Uredbe?

3. Treba li članak 3. Uredbe (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. tumačiti na način da mu se protivi to da navođenje odredbi rumunjskog Zakonika o radu u pojedinačnom ugovoru o radu predstavlja izbor rumunjskog prava, s obzirom na to da je u Rumunjskoj opće poznato da postoji zakonska *obveza* da se takva klauzula o izboru mora uvrstiti u pojedinačni ugovor o radu? Drugim riječima, treba li članak 3. Uredbe (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. tumačiti na način da mu se protive unutarnje nacionalne norme i prakse na temelju kojih se u pojedinačne ugovore o radu *obvezno* moraju uključiti klauzule o izboru rumunjskog prava?

Navedene odredbe prava Unije i sudska praksa Unije

Uredba (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I), članci 3. (slobodni izbor) i 8. (pojedinačni ugovori o radu)

Presuda Suda od 15. ožujka 2011., Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)

Navedene nacionalne odredbe i relevantna nacionalna sudska praksa

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Zakon br. 53/2003 o Zakoniku o radu), članak 111. kojim se definira radno vrijeme i članak 133. kojim se definira razdoblje odmora

Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale (Zakon br. 344/2006 o upućivanju radnika u okviru prekograničnog pružanja usluga)

Članak 1.

„Odredbe ovog zakona primjenjuju se:

[...]

b) na poduzeća sa sjedištem na državnom području Rumunjske koja u okviru prekograničnog pružanja usluga upućuju na državno područje države članice Europske unije, Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske Konfederacije,

zaposlenike s kojima su zasnovala radne odnose, pod uvjetima utvrđenima u članku 4. stavku 2.”

Članak 4. stavak 2.

„Ovaj zakon primjenjuje se u mjeri u kojoj poduzeća iz stavka 1. točke b) poduzimaju jednu od sljedećih prekograničnih mjera:

a) upućivanje zaposlenika na državno područje Rumunjske za račun poduzeća i po njegovu nalogu u okviru ugovora sklopljenog između poduzeća koje ga šalje i korisnika usluga koji posluje na državnom području države članice Europske unije, Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske Konfederacije, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja postoji radni odnos između zaposlenika i poduzeća koje ga šalje;

b) upućivanje zaposlenika na državno područje Rumunjske u poslovnu jedinicu ili poduzeće koje pripada skupini poduzeća, koji se nalaze na državnom području države članice Europske unije, Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske Konfederacije, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja postoji radni odnos između zaposlenika i poduzeća koje ga šalje;

c) ustupanje zaposlenika koje obavlja agencija za privremeno zapošljavanje poduzeću korisniku koje ima poslovni nastan ili obavlja svoju djelatnost na državnom području države članice Europske unije, Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske Konfederacije, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja postoji radni odnos između zaposlenika i agencije za privremeno zapošljavanje.”

Članak 7.¹

„Na zaposlenike poslodavaca sa sjedištem na državnom području Rumunjske koji obavljaju međunarodni prijevoz, a poslani su da određeno vrijeme rade na državnom području države članice Europske unije, Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske Konfederacije te nisu obuhvaćeni situacijama predviđenima člankom 4. stavkom 2., primjenjuju se odredbe članka 43. [Zakona br. 53/2003 o Zakoniku o radu], ponovno objavljenog zajedno s naknadnim izmjenama i dopunama, te uživaju prava predviđena člankom 44. stavkom 2. istog normativnog akta.”

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (Uredba ministra rada i socijalne skrbi br. 64/2003 kojom se odobrava okvirni model pojedinačnog ugovora o radu), kojim se u točki N njegova priloga I. propisuje da svi pojedinačni ugovori o radu sklopljeni u Rumunjskoj moraju obvezno sadržavati sljedeću klauzulu: „Odredbe ovog pojedinačnog ugovora o radu dopunjene su odredbama Zakona br. 53/2003 o Zakoniku o radu”.

Što se tiče sudske prakse, navodi se presuda u građanskom predmetu od 18. prosinca 2018., koju je donio Tribunalul Mureș (Viši sud u Mureșu) i potvrdio viši

sud, a kojom je odbijena tužba kojom se tražilo da se društvu poslodavcu naloži plaćanje razlike između minimalne plaće u sektoru cestovnog prijevoza u Austriji na temelju Uredbe br. 593/2008 i stvarno primljene plaće. Tribunalul Mureş (Viši sud u Mureşu) smatrao je da su stranke izabrale rumunjsko pravo kao pravo koje se primjenjuje na pojedinačni ugovor o radu, da su se složile da se obveze zaposlenikova pružanja usluga ne izvršavaju na stalnom mjestu rada, da su premještaji stalni, da je zaposlenik, osim plaće, imao pravo na dnevnice te da su stranke pojedinačnog ugovora o radu namjeravale utvrditi plaću u rumunjskim leuima, a ne austrijsku minimalnu plaću u eurima. Također je presuđeno da činjenica da su sredstva za rad (kamioni) bila smještena u sjedištu u Austriji, činjenica da se mjesto u koje se tužitelj vraćao nakon svojih zadataka nalazi u Austriji i činjenica da je država u kojoj je potonji uobičajeno izvršavao svoj posao na temelju ugovora Austrija, nisu dovoljne da se isključi izbor rumunjskog prava kao prava koje se primjenjuje na pojedinačni ugovor o radu.

Kratak prikaz činjeničnog stanja i glavnog postupka

- 1 U tužbi se navodi da je tuženik zaposlio tužitelje kao vozače kamiona koji obavljaju svoju aktivnost na području Zajednice. U pojedinačnim ugovorima o radu koje su sklopili s tuženikom navedeno je sljedeće: „Odredbe ovog pojedinačnog ugovora o radu dopunjene su odredbama Zakona br. 53/2003 o Zakoniku o radu i kolektivnog ugovora o radu primjenjivom na razini jedinice/sektora” te „[o] sporovima koji se odnose na sklapanje, izvršavanje, izmjenu, suspenziju ili prestanak ovog pojedinačnog ugovora o radu odlučuje stvarno i mjesno nadležni sud u skladu sa zakonom”.
- 2 Što se tiče radnog mjesta tužiteljâ, u ugovorima je navedeno da se „[p]osao [...] obavlja u (odjelu/uredu/radionici/odjeljku) automehaničarske radionice sjedišta/poslovnog nastana/drugog mjesta u kojem se organizira rad, u općini Oradei [Rumunjska] te, ovisno o izaslanju/upućivanju, u sjedištima ili poslovnim nastanima klijenata, sadašnjih i budućih dobavljača, na svim odredištima u tuzemstvu i inozemstvu gdje se traži i vozilo koje se upotrebljava prilikom obavljanja svojih zadaća ili na bilo kojem drugom mjestu na kojem zaposlenik obavlja djelatnosti prijevoza”.
- 3 Pojedinačni ugovori o radu tužiteljâ sklopljeni su na rumunjskom i talijanskom jeziku (polovica lista na rumunjskom jeziku, a druga polovica lista na talijanskom jeziku).
- 4 Tužbom podnesenom Tribunalulu Mureş (Viši sud u Mureşu) traži se, među ostalim, da se tuženiku naloži da tužiteljima isplati plaću na koju imaju pravo na temelju Uredbe (EZ) br. 593/2008 (Rim I) odnosno razliku između stvarno primljene plaće i minimalne plaće koja se u Italiji primjenjuje u sektoru cestovnog prijevoza te trinaestu i četrnaestu mjesečnu plaću na koju imaju pravo na temelju Uredbe (EZ) br. 593/2008 (Rim I) u vezi s kolektivnim ugovorom o radu za sektor logistike, cestovnog prijevoza i otpreme u Italiji, u iznosima usklađenima s

indeksima inflacije na datum plaćanja i uvećanima za zakonske kamate od datuma mjesečnog dospjeća svakog tako izračunanog iznosa (za oba tužitelja), kao i da tužitelju EH-u isplati razliku između stvarno primljene plaće i minimalne plaće primjenjive u Njemačkoj u skladu s istom uredbom, za razdoblje tijekom kojeg je bio upućen na državno područje Njemačke.

- 5 U odgovoru na tužbu tuženik SC Gruber Logistics SRL istaknuo je da su tužitelji posao za njega obavljali u kamionima registriranim u Rumunjskoj i na temelju dozvola za prijevoz izdanih u skladu sa zakonodavstvom primjenjivim u Rumunjskoj, da je društvo davalo sve upute te da se rad organizirao u Rumunjskoj.
- 6 U tim je uvjetima Tribunalul Mureş (Viši sud Mureşu) na zahtjev tužiteljâ odlučio Sudu Europske unije uputiti pitanja u vezi s tumačenjem članaka 3. i 8. Uredbe br. 593/2008.

Bitni argumenti stranaka u glavnom postupku

- 7 Tužitelji u prilog svojem zahtjevu navode da, iako su pojedinačni ugovori o radu registrirani u Rumunjskoj, država u kojoj su uobičajeno izvršavali svoj posao tijekom izvršavanja ugovora je Italija i stoga imaju pravo na minimalnu plaću predviđenu u Italiji za sektor cestovnog prijevoza, a ne na minimalnu plaću u Rumunjskoj, koja im je isplaćena. Također se pozivaju na presudu Suda od 15. ožujka 2011., Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).
- 8 Konkretno, tužitelji ističu da su se mjesto na kojem je započelo izvršavanje zadaća u vezi s prijevozom i na kojem su dobivali upute, sredstva za rad, tj. u predmetnom slučaju parkirani kamioni, mjesta na kojima se prijevoz uglavnom obavljao, mjesta istovara robe i mjesto na koje su se tužitelji vraćali nakon svojih zadaća nalazili u Italiji.
- 9 Tuženik se usprotivio upućivanju zahtjeva Sudu smatrajući da nisu ispunjeni uvjeti kojima se opravdava upućivanje zahtjeva za prethodnu odluku.

Kratak prikaz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku

- 10 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev traži u biti da se utvrdi treba li članak 8. stavak 1. Uredbe br. 593/2008 tumačiti na način da u situaciji u kojoj radnik uobičajeno izvršava posao koji je predmet ugovora o radu u državi različitoj od one čije su pravo stranke izričito odabrale, nacionalni sud može na temelju posljednje rečenice te odredbe isključiti pravo koje su stranke odabrale ako iz svih okolnosti slučaja proizlazi da je taj ugovor u bližoj vezi s drugom državom.
- 11 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev traži da se utvrdi predstavlja li minimalna plaća primjenjiva u državi u kojoj je zaposlenik uobičajeno izvršavao

svoj posao, pravo koje ulazi u područje primjene „odredbi od kojih se ne može sporazumno odstupiti na temelju prava koje bi, u slučaju da ono nije odabrano, bilo mjerodavno” u skladu s člankom 8. stavkom 1. drugom rečenicom Uredbe.

- 12 U slučaju niječnog odgovora na to pitanje zaposlenik će stoga dobiti minimalnu nacionalnu plaću u državi čije su pravo stranke izričito odabrale, čak i ako bi minimalna plaća u skladu s pravom države s kojom je ugovor u bližoj vezi bila veća, tako da bi radnik u tom pogledu pretrpio štetu.
- 13 Nasuprot tomu, ako odgovor bude potvrđan, to bi značilo da se na ugovor primjenjuju dva različita prava, to jest pravo koje je izričito odabrano i pravo koje sadržava „odredbe od kojih se ne može sporazumno odstupiti na temelju prava koje bi, u slučaju da ono nije odabrano, bilo mjerodavno”.
- 14 Trećim pitanjem traži se da se utvrdi predstavlja li izbor rumunjskog prava situacija u kojoj poslodavac upotrebljava tipski pojedinačni ugovor o radu, čija je formulacija unaprijed određena unutarnjim normativnim aktom, koji nužno mora sadržavati klauzulu prema kojoj se na ugovor primjenjuju odredbe rumunjskog Zakonika o radu.
- 15 Ako Sud presudi da su takvo nacionalno zakonodavstvo i takva nacionalna praksa u suprotnosti s člankom 3. Uredbe br. 593/2008, sud će iz ugovora moći izbaciti obveznu klauzulu o izboru primjenjivog prava.