

Rechtssache C-218/20

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

Eingangsdatum:

27. Mai 2020

Vorlegendes Gericht:

Tribunalul Mureş (Rumänien)

Datum der Vorlageentscheidung:

10. Dezember 2019

Kläger:

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

Beklagte:

SC Samidani Trans SRL

Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Klage des Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (Gewerkschaft der Arbeitnehmer des Transportsektors), Kläger, im Namen und für TD, Gewerkschaftsmitglied, wegen Anfechtung einer Sanktionsentscheidung

Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage

Auslegung der Art. 3 und 8 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I)

Vorfragen

1. Ist Art. 8 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) dahin auszulegen, dass die Wahl des auf einen Individualarbeitsvertrag anwendbaren Rechts die Anwendung des Rechts des

Staates ausschließt, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit verrichtet hat, bzw. dass das Vorliegen einer Rechtswahl die Anwendung von Art. 8 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung ausschließt?

2. Ist Art. 8 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) dahin auszulegen, dass der Mindestlohn, der in dem Staat gilt, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit ausgeübt hat, ein Recht darstellt, das im Sinne von Art. 8 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung in den Anwendungsbereich der „Bestimmungen ...“, von denen nach dem Recht, das ... mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf“, fällt?

3. Ist Art. 3 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) dahin auszulegen, dass die Nennung der Vorschriften des rumänischen Arbeitsgesetzbuchs im Individualarbeitsvertrag der Wahl des rumänischen Rechts gleichkommt, wobei in Rumänien bekannt ist, dass der Arbeitgeber den Inhalt des Individualarbeitsvertrags vorgibt?

Angeführte Unionsvorschriften und Unionsrechtsprechung

Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I), Art. 3 (Freie Rechtswahl) und Art. 8 (Individualarbeitsverträge)

Urteil des Gerichtshofs vom 15. März 2011, Koelzsch, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151

Angeführte nationale Vorschriften und einschlägige nationale Rechtsprechung

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Gesetz Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch), Art. 111 über die Arbeitszeit und Art. 133 über die Ruhezeiten

Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale (Gesetz Nr. 344/2006 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen einer länderübergreifenden Dienstleistungserbringung)

Art. 1

„Die Vorschriften des vorliegenden Gesetzes finden Anwendung:

...

b) unter den in Art. 4 Abs. 2 vorgesehenen Voraussetzungen auf in Rumänien ansässige Unternehmen, die im Rahmen einer länderübergreifenden Dienstleistungserbringung Arbeitnehmer, mit denen sie ein Arbeitsverhältnis eingegangen sind, in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft entsenden.“

Art. 4 Abs. 2

„Das vorliegende Gesetz findet Anwendung, soweit die in Abs. 1 Buchst. b genannten Unternehmen eine der folgenden länderübergreifenden Maßnahmen ergreifen:

a) Entsendung eines Arbeitnehmers in Rumänien für Rechnung des Unternehmens und unter dessen Weisung im Rahmen eines zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft tätigen Empfänger der Dienstleistung geschlossenen Vertrags, sofern während des Zeitraums der Entsendung zwischen dem Arbeitnehmer und dem ihn entsendenden Unternehmen ein Arbeitsverhältnis besteht;

b) Entsendung eines Arbeitnehmers in Rumänien in eine zum Konzern gehörende Niederlassung oder ein zum Konzern gehörendes Unternehmen, die bzw. das im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft liegt, sofern während des Zeitraums der Entsendung zwischen dem Arbeitnehmer und dem ihn entsendenden Unternehmen ein Arbeitsverhältnis besteht;

c) Überlassung eines Arbeitnehmers durch eine Zeitarbeitsagentur an ein entleihendes Unternehmen, das im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft ansässig ist oder dort seine Tätigkeit ausübt, sofern während des Zeitraums der Entsendung zwischen dem Arbeitnehmer und der Zeitarbeitsagentur ein Arbeitsverhältnis besteht“.

Art. 7¹

„Auf das länderübergreifende Beförderungen durchführende Personal der in Rumänien ansässigen Arbeitgeber, das in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft entsendet wird, um für einen begrenzten Zeitraum dort zu arbeiten, und nicht unter die in Art. 4 Abs. 2 genannten Fälle fällt, findet Art. 43 des Gesetzes Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch Anwendung, das mit aufeinanderfolgenden Änderungen und Ergänzungen erneut veröffentlicht wurde, und ihm stehen die in Art. 44 des genannten Gesetzes vorgesehenen Rechte zu.

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (Erlass des Ministers für Arbeit und Sozialversicherung Nr. 64/2003 zur Billigung des Rahmenmodells des Individualarbeitsvertrags), der in Anhang I Buchst. N vorsieht, dass alle in Rumänien geschlossenen Individualarbeitsverträge obligatorisch folgende Klausel enthalten müssen: „Die Bestimmungen des vorliegenden Individualarbeitsvertrags werden durch die Vorschriften des Gesetzes Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch ergänzt“.

Was die Rechtsprechungspraxis angeht, wird das von der nächsthöheren Instanz bestätigte Zivilurteil des Tribunalul Mureș vom 18. Dezember 2018 angeführt, mit dem eine Klage abgewiesen wurde, mit der beantragt worden war, die Arbeitgeberin zur Zahlung der Differenz zwischen dem in Österreich für den Straßengüterverkehrssektor geltenden Mindestlohn, auf den nach der Verordnung Nr. 593/2008 ein Anspruch bestanden hätte, und dem tatsächlich gezahlten Lohn zu verurteilen. Das Tribunalul Mureș war der Ansicht gewesen, dass die Parteien das rumänische Recht als für den Individualarbeitsvertrag geltendes Recht gewählt hätten, dass sie vereinbart hätten, dass der Arbeitnehmer seine Leistungsverpflichtungen nicht an einem festen Arbeitsort erfüllen und sich ständig im Ausland aufhalten würde, dass der Arbeitnehmer über seine Vergütung hinaus einen Tageszuschlag erhalten habe und dass die Parteien eine Vergütung in rumänischen Lei hätten festlegen wollen und nicht den österreichischen Mindestlohn in Euro. Ferner wurde davon ausgegangen, dass der Umstand, dass die Arbeitsinstrumente (Lastwagen) am Sitz in Österreich standen, der Ort, an den der Kläger nach seinen Einsätzen zurückkehrte, in Österreich lag und der Staat, in dem dieser in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seiner Arbeit nachging, Österreich war, nicht ausreiche, um die Wahl des rumänischen Rechts als für den Arbeitsvertrag geltendes Recht auszuschließen.

Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Verfahrens

- 1 Im das Verfahren einleitenden Schriftsatz ist ausgeführt worden, dass TD, Mitglied der klagenden Gewerkschaft, von der Beklagten als Lastwagenfahrer eingestellt worden sei, der seine Tätigkeit im Gebiet der Europäischen Gemeinschaft ausübe. Im zwischen TD und der Beklagten geschlossenen Individualarbeitsvertrag hieß es wie folgt: „Die Bestimmungen des vorliegenden Individualarbeitsvertrags werden durch die Vorschriften des Gesetzes Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch und den auf Einheits-/Sektorebene geltenden Kollektivarbeitsvertrag ergänzt“, „Streitigkeiten betreffend den Abschluss, die Erfüllung, die Änderung, die Aussetzung oder die Beendigung des vorliegenden Individualarbeitsvertrags werden nach dem Gesetz vom sachlich und örtlich zuständigen Gericht behandelt“.
- 2 Im Individualarbeitsvertrag wird, was den Arbeitsort des Gewerkschaftsmitglieds angeht, nicht erwähnt, wo genau seine Arbeitsleistung zu erbringen sein würde.

- 3 Mit beim Tribunalul Mureş eingereicherter Klage wird insbesondere beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an das Gewerkschaftsmitglied die Vergütung zu zahlen, auf die er nach der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (Rom I) Anspruch hat, d. h., die Differenz zwischen der tatsächlich gezahlten Vergütung und dem in Deutschland für den Straßengüterverkehrssektor geltenden Mindestlohn sowie die dreizehnte und vierzehnte Monatsvergütung, auf die er nach der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (Rom I) in Verbindung mit dem geltenden deutschen Mindestlohngesetz (MiLoG, § 1 Abs. 2) Anspruch gehabt hätte, mit Anpassung der Beträge auf den Tag der Zahlung entsprechend dem Inflationsindex und zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab dem Tag der monatlichen Fälligkeit der so berechneten Beträge.
- 4 In der Klagebeantwortung hat die Beklagte, die SC Samidani Trans SRL, zu ihrer Verteidigung geltend gemacht, dass die Parteien des Individualarbeitsvertrags das rumänische Recht als anwendbares Recht gewählt hätten und dass folglich Art. 8 der Rom-I-Verordnung nicht anwendbar sei.
- 5 Vor diesem Hintergrund hat das Tribunalul Mureş auf Antrag der klagenden Gewerkschaft beschlossen, dem Gerichtshof der Europäischen Union Fragen vorzulegen, die die Auslegung der Art. 3 und 8 der Verordnung Nr. 593/2008 betreffen.

Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens

- 6 Zur Stützung des Antrags macht TD geltend, dass der Individualarbeitsvertrag zwar in Rumänien registriert worden sei, der Staat, in dem er während der Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet habe, jedoch Deutschland gewesen sei. Er habe deshalb Anspruch auf den in Deutschland vorgesehenen Mindestlohn und nicht auf den in Rumänien vorgesehenen Mindestlohn, der ihm gezahlt worden sei. Er beruft sich ferner auf das Urteil des Gerichtshofs vom 15. März 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).
- 7 Konkret führt das Gewerkschaftsmitglied aus, dass der Ort, von dem aus die Durchführung der Beförderungseinsätze begonnen habe und von dem er seine Anweisungen erhalten habe, Deutschland gewesen sei. Die Arbeitsinstrumente, im vorliegenden Fall die Lastwagen, hätten in Deutschland gestanden, die Orte, an denen die Beförderungen vorrangig stattgefunden hätten, und die Orte, an denen die Waren abgeladen worden seien, hätten in Deutschland gelegen, ebenso wie der Ort, an den er nach seinen Einsätzen zurückgekehrt sei.

Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage

- 8 Mit seiner ersten Frage ersucht das vorliegende Gericht im Wesentlichen darum, festzustellen, ob Art. 8 Abs. 1 der Verordnung Nr. 593/2008 dahin auszulegen ist, dass das nationale Gericht in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit, die Gegenstand des Arbeitsvertrags ist, in einem anderen Staat verrichtet

als demjenigen, dessen Recht die Parteien ausdrücklich gewählt haben, auf der Grundlage des letzten Satzes dieser Bestimmung das von den Parteien gewählte Recht ausschließen kann, wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, dass eine engere Verbindung zwischen dem fraglichen Vertrag und einem anderen Staat besteht.

- 9 Mit seiner zweiten Frage ersucht das vorlegende Gericht darum, festzustellen, ob der Mindestlohn, der in dem Staat gilt, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet hat, ein Recht darstellt, das im Sinne von Art. 8 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung in den Anwendungsbereich der „Bestimmungen, von denen nach dem Recht, das mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf“, fällt.
- 10 Wird diese Frage verneint, erhält der Arbeitnehmer somit den nationalen Mindestlohn des Staates, dessen Recht von den Parteien ausdrücklich gewählt wurde, auch wenn der Mindestlohn nach dem Recht des Staates, zu dem der Vertrag eine engere Verbindung aufweist, höher sein sollte, so dass dem Arbeitnehmer insoweit ein Nachteil entsteht.
- 11 Wird die Frage hingegen bejaht, würde dies bedeuten, dass auf den Vertrag zwei verschiedene Rechtsordnungen anwendbar wären, nämlich das ausdrücklich gewählte Recht und das Recht, das die „Bestimmungen, von denen nach dem Recht, das mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf“, enthält.
- 12 Mit der dritten Frage wird darum ersucht, festzustellen, ob in dem Fall, dass der Arbeitgeber einen Standardindividualarbeitsvertrag verwendet, dessen Wortlaut durch innerstaatliche Rechtsvorschriften vorgegeben ist und der obligatorisch die Klausel enthalten muss, wonach auf den Vertrag die Vorschriften des rumänischen Arbeitsgesetzbuchs Anwendung finden, dies der Wahl des rumänischen Rechts gleichkommt.
- 13 Sollte der Gerichtshof feststellen, dass derartige nationale Rechtsvorschriften und Praktiken gegen Art. 3 der Verordnung Nr. 593/2008 verstoßen, kann das Gericht die fragliche obligatorische Rechtswahlklausel aus dem Vertrag streichen.