

Sprawa C-218/20

Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości

Data wpływu:

27 maja 2020 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Tribunalul Mureș (România)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

10 grudnia 2019 r.

Strona skarżąca:

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

Strona pozwana:

SC Samidani Trans SRL

Przedmiot postępowania głównego

Powództwo wniesione przez powoda Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (związek zawodowy pracowników transportu) w imieniu i na rzecz TD, członka związku zawodowego, w celu podważenia decyzji o nałożeniu kary.

Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego

Wykładnia art. 3 i 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I).

Pytania prejudycjalne

1) Wykładnia art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I): czy wybór prawa właściwego dla

indywidualnej umowy o pracę wyklucza stosowanie prawa państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, czy też fakt, iż dokonano wyboru prawa właściwego wyklucza stosowanie art. 8 ust. 1 zdanie drugie tego rozporządzenia?

2) Wykładnia art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I): czy płaca minimalna obowiązująca w państwie, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, stanowi prawo objęte zakresem „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe”, zgodnie z art. 8 ust. 1 zdanie drugie tego rozporządzenia?

3) Wykładnia art. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I): czy wskazanie w indywidualnej umowie o pracę przepisów rumuńskiego kodeksu pracy jest równoważne z wyborem prawa rumuńskiego w zakresie, w jakim w Rumunii powszechnie wiadomo, że pracodawca z góry określa treść indywidualnej umowy o pracę?

Powołane przepisy prawa Unii i powołane orzecznictwo Unii

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I): art. 3 (swoboda wyboru prawa) i art. 8 (indywidualne umowy o pracę).

Wyrok Trybunału z dnia 15 marca 2011 r., Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)

Powołane przepisy prawa krajowego i właściwe orzecznictwo krajowe

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (ustawa nr 53/2003 – kodeks pracy), art. 111, który definiuje czas pracy i art. 133, który definiuje okres odpoczynku

Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale (ustawa nr 344/2006 o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług poza granicami państwowymi)

Artykuł 1

„Przepisy niniejszej ustawy stosuje się:

[...]

b) do przedsiębiorstw mających siedzibę na terytorium Rumunii, które w ramach świadczenia usług poza granicami państwowymi delegują pracowników, z którymi nawiązały stosunki pracy na warunkach określonych w art. 4 ust. 2, na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej”.

Artykuł 4 ust. 2

„Przepisy niniejszej ustawy stosuje się wówczas, gdy przedsiębiorstwa wymienione w ust. 1 lit. b) podejmują następujące środki, wybiegające poza granice państwowe:

- a) delegują pracownika na rachunek przedsiębiorstwa i pod jego kierownictwem poza terytorium Rumunii, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej, o ile podczas okresu delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem;
- b) delegują pracownika poza terytorium Rumunii do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw, znajdującego się na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej, o ile podczas okresu delegowania istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem;
- c) agencja pracy tymczasowej kieruje pracownika do wykonywania pracy na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika, mającego siedzibę lub prowadzącego działalność na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej, o ile podczas okresu delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem”.

Artykuł 7¹

„Przepisy art. 43 [ustawy nr 53/2003 – kodeks pracy], z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami, stosuje się do pracowników zatrudnionych przez pracodawców z siedzibą w Rumunii, prowadzących działalność w zakresie transportu międzynarodowego, którzy są oddelegowani do pracy na określony czas na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej i których nie dotyczą sytuacje przewidziane w art. 4 ust. 2; pracownicy ci korzystają z praw określonych w art. 44 ust. 2 tej samej ustawy”.

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (rozporządzenie ministra pracy i zabezpieczenia społecznego nr 64/2003 w sprawie zatwierdzenia standardowego wzoru indywidualnej umowy o pracę) stanowi w sekcji N załącznika I, że wszystkie indywidualne umowy o pracę zawarte w Rumunii muszą obowiązkowo zawierać następującą klauzulę: „Przepisy ustawy nr 53/2003 – kodeks pracy uzupełniają postanowienia niniejszej indywidualnej umowy o pracę”.

W odniesieniu do orzecznictwa przywołano wyrok Tribunalul Mureș (sądu okręgowego dla okręgu Maruszy) (wydział cywilny) z dnia 18 grudnia 2018 r., utrzymany w mocy przez sąd wyższej instancji, w którym oddalono pozew powoda o zasądzenie od spółki będącej jego pracodawcą zapłaty różnicy między płacą minimalną w Austrii w sektorze transportu drogowego, do której byłby uprawniony zgodnie z rozporządzeniem nr 593/2008, a płacą faktycznie otrzymaną. Tribunalul Mureș (sąd okręgowy dla okręgu Maruszy) stwierdził, że strony wybrały prawo rumuńskie jako prawo regulujące indywidualną umowę o pracę, że uzgodniły one, iż wykonywanie obowiązków służbowych przez pracownika nie będzie odbywało się w stałym miejscu pracy oraz iż przemieszczenia pracownika będą stałe, że oprócz wynagrodzenia pracownik będzie otrzymywał dzienną dietę, a także, że strony indywidualnej umowy o pracę ustaliły wynagrodzenie w lejach rumuńskich, a nie austriacką płacę minimalną w euro. Ponadto ustalono, iż okoliczności, że „narzędzia pracy” (ciężarówki, które prowadził powód) stacjonowały w obiektach spółki w Austrii, że miejsce, do którego powód wracał po wykonaniu swoich zadań znajdowało się w Austrii oraz że państwem, w którym powód zazwyczaj świadczył pracę w ramach umowy, jest Austria, nie są wystarczające, aby wykluczyć wybór prawa rumuńskiego jako prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę.

Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i postępowania

- 1 W pozwie wskazano, że TD, członek związku zawodowego powoda, był zatrudniony przez pozwaną spółkę jako kierowca ciężarówki i świadczył swoją pracę na terytorium Wspólnoty Europejskiej. W indywidualnej umowie o pracę, którą TD zawarł z pozwaną zawarto między innymi następujące postanowienia: „Przepisy ustawy nr 53/2003 – kodeks pracy i postanowienia zbiorowego układu pracy obowiązującego w danej jednostce/danym sektorze uzupełniają postanowienia niniejszej indywidualnej umowy o pracę” oraz „Spory dotyczące zawarcia, wykonania, zmiany, zawieszenia lub rozwiązania niniejszej indywidualnej umowy o pracę są rozpatrywane przez sąd właściwy rzeczowo i miejscowo, zgodnie z przepisami ustawy”.
- 2 W odniesieniu do miejsca pracy członka związku zawodowego indywidualna umowa o pracę nie przewidywała dokładnego miejsca, w którym miało następować świadczenie pracy.
- 3 W powództwie wniesionym do Tribunalul Mureș (sądu okręgowego dla okręgu Maruszy) żądano w szczególności zasądzenia od strony pozwanej na rzecz członka związku zawodowego wynagrodzenia, przysługującego mu na mocy rozporządzenia (WE) nr 593/2008 (Rzym I), to znaczy różnicy między wynagrodzeniem faktycznie otrzymanym a minimalnym wynagrodzeniem obowiązującym w Niemczech w sektorze transportu drogowego, wraz z wynagrodzeniem za „trzynasty” i „czternasty” miesiąc, należnym na mocy rozporządzenia (WE) nr 593/2008 (Rzym I) w związku z przepisami dotyczącymi płacy minimalnej w Niemczech na podstawie Mindestlohngesetz – MiLoG (§1

ust. 2); kwoty te miały być, jak twierdzono, indeksowane według stopy inflacji w dniu zapłaty a odsetki ustawowe miały być płacone od miesięcznej daty wymagalności każdej tak obliczonej kwoty.

- 4 Pozwana SC Samidani Trans SRL złożyła odpowiedź na pozew, w której utrzymywała, że strony indywidualnej umowy o pracę wybrały prawo rumuńskie jako prawo właściwe i w związku z tym art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I nie miał zastosowania.
- 5 W tych okolicznościach, na wniosek członka związku zawodowego, Tribunalul Mureș (sąd okręgowy dla okręgu Maruszy) postanowił przedłożyć Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej pytania dotyczące wykładni art. 3 i 8 rozporządzenia nr 593/2008.

Zasadnicze argumenty stron w postępowaniu głównym

- 6 W uzasadnieniu pozwu TD podnosi, że chociaż indywidualna umowa o pracę została zarejestrowana w Rumunii, to państwem, w którym zazwyczaj świadczył on pracę w ramach wykonywania umowy są Niemcy, w związku z czym jest on uprawniony do minimalnej płacy przewidzianej w Niemczech, a nie do płacy minimalnej w Rumunii, która została mu wypłacona. Powołuje się również na wyrok Trybunału z dnia 15 marca 2011 r., Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).
- 7 Członek związku zawodowego wskazuje w szczególności, że miejscem, w którym wykonywał zadania związane z transportem i z którego otrzymywał polecenia były Niemcy, jego „narzędzia pracy”, w tym przypadku ciężarówka, stacjonowały w Niemczech, miejsca, w których głównie odbywał się transport i miejsca, w których towary były rozładowywane znajdowały się w Niemczech, a miejsce, do którego powracał on po zakończeniu zadań znajdowało się w Niemczech.

Zwięzłe uzasadnienie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 8 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 8 ust. 1 rozporządzenia nr 593/2008 należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy pracownik zazwyczaj świadczy pracę będącą przedmiotem umowy o pracę w państwie innym niż to, którego prawo zostało wyraźnie wybrane przez strony, sąd krajowy może uchylić, na podstawie art. 8 ust. 1 zdanie ostatnie, wybór prawa dokonany przez strony, jeżeli z całości okoliczności wynika, że istnieje ściślejszy związek między wspomnianą umową a innym państwem.
- 9 Poprzez swoje pytanie drugie sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy płaca minimalna obowiązująca w państwie, w którym pracownik zazwyczaj świadczył swoją pracę, stanowi prawo objęte zakresem „przepisów, których nie można

wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe”, zgodnie z art. 8 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia.

- 10 W razie udzielenia odpowiedzi przeczącej na powyższe pytanie pracownik będzie zatem uprawniony do krajowej płacy minimalnej państwa, którego prawo zostało wyraźnie wybrane przez strony, nawet jeśli płaca minimalna na podstawie prawa państwa, z którym umowa wykazuje ściślejszy związek byłaby wyższa, w związku z czym pracownik poniósłby stratę w tym względzie.
- 11 Natomiast udzielenie odpowiedzi twierdzącej oznaczałoby, że do umowy stosuje się dwa różne porządki prawne, a mianowicie prawo wyraźnie wybrane przez strony oraz prawo zawierające „przepis[y], których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe”.
- 12 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy w przypadku gdy pracodawca korzysta ze standardowej indywidualnej umowy o pracę, której treść jest z góry określona zgodnie z przepisami krajowymi i która musi obowiązkowo zawierać klauzulę stanowiącą, że przepisy rumuńskiego kodeksu pracy mają zastosowanie do umowy, jest to równoznaczne z wyborem prawa rumuńskiego.
- 13 W przypadku gdy Trybunał Sprawiedliwości stwierdzi, że takie przepisy krajowe i praktyka krajowa są sprzeczne z art. 3 rozporządzenia nr 593/2008, sąd będzie mógł usunąć z umowy tę obowiązkową klauzulę wyboru prawa właściwego.