

Vec C-218/20

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

27. máj 2020

Vnútroštátny súd:

Tribunalul Mureș

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

10. december 2019

Žalobcovia:

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

Žalovaná:

SC Samidani Trans SRL

Predmet konania vo veci samej

Žaloba, ktorú podala Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (Odborová organizácia pracovníkov v doprave), t. j. žalobkyňa, a to v mene a na účet pána TD, člena tejto odborovej organizácie, vo veci napadnutia rozhodnutia o uložení sankcie.

Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Výklad článkov 3 a 8 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I)

Prejudiciálne otázky

1. Výklad článku 8 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I): Vylučuje voľba rozhodného práva pre individuálnu pracovnú zmluvu uplatnenie právneho poriadku štátu, v ktorom zamestnanec obvykle vykonával svoju činnosť? Vylučuje existencia voľby rozhodného práva uplatnenie článku 8 ods. 1 druhej vety nariadenia?
2. Výklad článku 8 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I): Predstavuje minimálna mzda uplatňovaná v štáte, v ktorom zamestnanec obvykle vykonával svoju prácu, nárok, na ktorý sa vzťahujú „ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby“ bolo podľa článku 8 ods. 1 druhej vety nariadenia rozhodným?
3. Výklad článku 8 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I): Znamená uvedenie ustanovení rumunského Zákonníka práce v individuálnej pracovnej zmluve voľbu rumunského právneho poriadku, keďže v Rumunsku je všeobecne známe, že zamestnávateľ vopred určuje obsah individuálnej pracovnej zmluvy?

Uvedené predpisy práva Únie a príslušná judikatúra súdov Únie

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I), články 3 (Voľba rozhodného práva) a 8 (Individuálne pracovné zmluvy)

Rozsudok Súdneho dvora z 15. marca 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)

Uvedené vnitřostátní předpisy a příslušná vnitřostátní judikatura

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (zákon č. 53/2003 - Zákonník práce),
článek 111, v ktorom sa vymedzuje pojem pracovný čas, a článok 133, v ktorom
sa vymedzuje pojem doba odpočinku

Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii
transnaționale (zákon č. 344/2006 o vysielaní zamestnancov v rámci
cezhraničného poskytovania služieb)

Článek 1

„Ustanovenia tohto zákona sa vzťahujú na:

...

b) podniky so sídlom v Rumunsku, ktoré v rámci cezhraničného poskytovania
služieb vysielajú na územie členského štátu Európskej únie, Európskeho
hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarskej konfederácie zamestnancov, s ktorými
uzavreli pracovnoprávny vzťah za podmienok uvedených v článku 4 ods. 2.“

Článek 4 ods. 2

„Tento zákon sa uplatňuje v prípade, ak podniky uvedené v článku 1 písm. b)
prijmú niektoré z nasledujúcich nadnárodných opatrení:

a) vyslanie zamestnanca z územia Rumunska v mene a pod vedením podniku,
a to na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a subjektom
pôsobiacim na území členského štátu Európskej únie, Európskeho hospodárskeho
priestoru alebo Švajčiarskej konfederácie, pre ktorého sú služby určené, za
predpokladu, že medzi vyslaným zamestnancom a vysielajúcim podnikom
existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah;

b) vyslanie zamestnanca z územia Rumunska do závodu alebo podniku vo
vlastníctve skupiny podnikov so sídlom na území členského štátu Európskej únie,
Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarskej konfederácie za
predpokladu, že medzi vyslaným zamestnancom a vysielajúcim podnikom
existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah;

c) poskytnutie zamestnanca agentúrou dočasného zamestnávania
užívateľskému podniku zriadenému alebo pôsobiacemu na území členského štátu
Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarskej
konfederácie za predpokladu, že medzi vyslaným zamestnancom a agentúrou
dočasného zamestnávania existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.“

Článek 7¹

„Na pracovníkov zamestnávateľov so sídlom na území Rumunska vykonávajúcich
medzinárodnú dopravu, ktorí sú vyslaní na dobu určitú na územie členského štátu

Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarskej konfederácie a na ktorých sa nevzťahujú ustanovenia článku 4 ods. 2, sa uplatnia ustanovenia článku 43 zákona č. 53/2003 – Zákonníka práce, opätovne zverejneného v znení neskorších predpisov, pričom takíto pracovníci požívajú práva podľa článku 44 ods. 2 tohto zákona.“

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (Vyhláška ministra práce a sociálneho zabezpečenia č. 64/2003, ktorou sa schvaľuje rámcový vzor individuálnej pracovnej zmluvy), ktorá v bode N prílohy I stanovuje, že do všetkých individuálnych pracovných zmlúv uzatvorených v Rumunsku sa povinne vkladá nasledujúca doložka: „Ustanovenia tejto individuálnej pracovnej zmluvy sa dopĺňajú ustanoveniami zákona č. 53/2003 - Zákonníka práce.“

Pokiaľ ide o judikatúru, odkazuje sa na občianskoprávny rozsudok z 18. decembra 2018, ktorý vyhlásil Tribunalul Mureș (Vyšší súd Mureș, Rumunsko) a potvrdil súd vyššej inštancie, ktorým sa zamietla žaloba proti spoločnosti, ktorá je zamestnávateľom, o zaplatenie rozdielu medzi minimálnou mzdou v odvetví cestnej dopravy v Rakúsku, na ktorú mal dotknutý pracovník údajne nárok podľa nariadenia č. 593/2008, a skutočne poberanou mzdou. Tribunalul Mureș (Vyšší súd Mureș) dospel k záveru, že zmluvné strany si v súvislosti s predmetnou individuálnou pracovnou zmluvou zvolili ako rozhodné právo rumunské právo, pričom sa dohodli, že plnenie pracovných povinností zamestnancom sa nebude vykonávať na stálom mieste výkonu práce a pracovné cesty budú trvalé, že zamestnanec bude spolu s odmenou poberať denné náhrady a že zmluvné strany individuálnej pracovnej zmluvy mali v úmysle stanoviť odmenu v rumunských lei a nie rakúsku minimálnu mzdu v eurách. Tribunalul navyše usúdil, že skutočnosť, že pracovné prostriedky (nákladné vozidlá) sa nachádzali v sídle v Rakúsku, že miesto, kam sa žalobca vracal po splnení pracovných úloh, sa nachádzalo v Rakúsku, a že štátom, v ktorom žalobca obvykle vykonával svoju prácu v rámci plnenia zmluvy, bolo Rakúsko, nepostačovali v danej veci na vylúčenie voľby rumunského práva ako práva vzťahujúceho sa na predmetnú individuálnu pracovnú zmluvu.

Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej

- 1 V žalobe sa uviedlo, že pána TD, člena odborovej organizácie, ktorá je žalobkyňou vo veci samej, zamestnala žalovaná spoločnosť ako vodiča nákladných vozidiel, ktorý vykonáva svoju pracovnú činnosť na území Európskeho spoločenstva. V individuálnej pracovnej zmluve, ktorú uzatvoril so žalovanou, sa stanovilo, že: „Ustanovenia tejto individuálnej pracovnej zmluvy sa dopĺňajú ustanoveniami zákona č. 53/2003 – Zákonníka práce a ustanoveniami kolektívnej pracovnej zmluvy vzťahujúcej sa na úroveň útvaru/odvetvia“ a tiež, že „O sporoch týkajúcich sa uzatvorenia, vykonávania, zmeny, prerušenia vykonávania alebo ukončenia individuálnej pracovnej zmluvy rozhodujú súdy, ktoré sú podľa zákona vecne a miestne príslušné“.

- 2 V individuálnej pracovnej zmluve sa nevedlo miesto výkonu práce dotknutého člena odborovej organizácie, t.j. presné miesto, na ktorom sa bude práca vykonávať.
- 3 Žalobou podanou na Tribunalul Mureș (Vyšší súd Mureš) sa žalobkyňa predovšetkým domáha, aby sa žalovanej uložila povinnosť zaplatiť členovi odborovej organizácie mzdu, ktorá mu prináleží na základe nariadenia (ES) č. 593/2008 (Rím I), čiže rozdiel medzi skutočne poberanou mzdou a minimálnou mzdou uplatňovanou v Nemecku v odvetví cestnej dopravy, ako aj trinásty a štrnásty plat, na ktorý má údajne nárok na základe nariadenia (ES) č. 593/2008 (Rím I) v spojení s § 1 ods. 2 zákona o minimálnej mzde v Nemecku (Mindestlohngesetz – MiLoG), a to vo výške aktualizovanej podľa indexu inflácie ku dňu zaplatenia a zvýšenej o zákonné úroky odo dňa mesačnej splatnosti každej takto vypočítanej čiastky.
- 4 Žalovaná spoločnosť SC Samidani Trans SRL vo vyjadrení k žalobe na svoju obranu uviedla, že strany individuálnej pracovnej zmluvy si ako rozhodné právo zvolili rumunské právo a že z tohto dôvodu sa článok 8 nariadenia Rím I na prejednávajúcu vec podľa jej názoru nevzťahuje.
- 5 Za týchto podmienok Tribunalul Mureș (Vyšší súd Mureš) na návrh žalujúcej odborovej organizácie rozhodol, že sa obráti na Súdny dvor Európskej únie s otázkami týkajúcimi sa výkladu článkov 3 a 8 nariadenia č. 593/2008.

Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej

- 6 Na podporu podaného návrhu pán TD uvádza, že hoci sa jeho individuálna pracovná zmluva zaevidovala v Rumunsku, štátom, v ktorom obvykle vykonával svoju prácu počas plnenia zmluvy, je Nemecko, a preto má nárok na minimálnu mzdu stanovenú v Nemecku, nie na minimálnu mzdu stanovenú v Rumunsku, ktorú mu zamestnávateľ vyplácal. Poukazuje tiež na rozsudok Súdneho dvora z 15. marca 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).
- 7 Uvedený člen odborovej organizácie konkrétne zdôrazňuje, že miestom, z ktorého začínal svoje pracovné cesty a z ktorého dostával pokyny, bolo Nemecko, že pracovné nástroje, v danom prípade nákladné vozidlá, sa nachádzali na nemeckom území, že miesta, do ktorých sa preprava väčšinou vykonávala a miesta vykládky tovaru boli v Nemecku, a že miesto, kam sa žalobca vracal po splnení pracovných úloh, sa nachádzalo v Nemecku.

Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 8 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 8 ods. 1 nariadenia č. 593/2008 vykladať v tom zmysle, že za predpokladu, že zamestnanec obvykle vykonáva prácu, ktorá je predmetom pracovnej zmluvy, v inom štáte, než je štát, ktorého právny poriadok si zmluvné strany výslovne

zvolili, môže vnútroštátny súd na základe poslednej vety tohto ustanovenia vylúčiť právny poriadok zvolený zmluvnými stranami, ak zo všetkých okolností vyplýva, že existuje užšia väzba medzi predmetnou zmluvou a iným štátom.

- 9 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či minimálna mzda uplatňovaná v štáte, v ktorom zamestnanec obvykle vykonával svoju prácu, predstavuje nárok, na ktorý sa vzťahujú „ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby“ bolo podľa článku 8 ods. 1 druhej vety nariadenia rozhodným.
- 10 V prípade zápornej odpovede na uvedenú otázku bude preto zamestnanec poberať vnútroštátnu minimálnu mzdu štátu, ktorého právny poriadok si zmluvné strany výslovne zvolili, napriek tomu, že minimálna mzda vyplývajúca z právneho poriadku štátu, s ktorým má daná pracovná zmluva užšiu väzbu, by bola vyššia, s tým dôsledkom, že dotknutému zamestnancovi by sa v tomto ohľade spôsobila škoda.
- 11 Naopak, v prípade kladnej odpovede by to znamenalo, že na zmluvu sa vzťahujú dva rôzne právne poriadky, t. j. právny poriadok, ktorý si strany výslovne zvolili, a právny poriadok, ktorého súčasťou sú „ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby bolo rozhodným“.
- 12 Treťou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či v prípade, že zamestnávateľ použije štandardný vzor individuálnej pracovnej zmluvy, ktorej znenie je vopred určené vnútroštátnym normatívnym aktom a do ktorej sa povinne vkladá doložka, podľa ktorej sa na túto zmluvu vzťahujú ustanovenia rumunského Zákonníka práce, vloženie tejto doložky znamená voľbu rumunského práva.
- 13 Ak by Súdny dvor rozhodol, že takáto vnútroštátna právna úprava a prax sú v rozpore s článkom 3 nariadenia č. 593/2008, vnútroštátny súd bude môcť predmetnú povinnú doložku o voľbe rozhodného práva zo zmluvy vylúčiť?