

Sprawa C-152/20

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

Data wpływu:

30 marca 2020 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Tribunalul Mureș (Rumunia)

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

1 października 2019 r.

Strona powodowa:

DG

EH

Strona pozwana:

SC Gruber Logistics SRL

Przedmiot postępowania głównego

Powództwo, w ramach którego powodowie DG i EH, jako pracownicy, wnoszą do Tribunalul Mureș (sądu okręgowego dla okręgu Maruszy, Rumunia) o zasądzenie od pozwanej SC Gruber Logistics SRL, jako pracodawcy, zapłaty niektórych roszczeń pieniężnych.

Przedmiot wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

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) Czy art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. należy interpretować w ten sposób, że wybór prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę wyklucza stosowanie prawa państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczył pracę, czy też w ten sposób, że fakt, iż dokonano wyboru prawa właściwego wyklucza stosowanie art. 8 ust. 1 zdanie drugie tego rozporządzenia?
- 2) Czy art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. należy interpretować w ten sposób, że 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) Czy art. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. należy interpretować w ten sposób wskazanie w indywidualnej umowie o pracę przepisów rumuńskiego kodeksu pracy nie jest równoważne z wyborem prawa rumuńskiego w zakresie, w jakim w Rumunii powszechnie wiadomo, iż istnieje ustawy *obowiązek* zawarcia takiej klauzuli wyboru w indywidualnej umowie o pracę? Innymi słowy, czy art. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym i praktykom krajowym, które *obowiązkowo* włączają klauzulę wyboru prawa rumuńskiego do indywidualnych umów o pracę?

Przywołane przepisy prawa Unii i 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 Sprawiedliwości z dnia 15 marca 2011 r., Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)

Przywołane przepisy prawa krajowego i 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 czas określony 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 głównego

- 1 W pozwie wskazano, że powodowie zostali zatrudnieni przez pozwaną spółkę jako kierowcy ciężarówek świadczący pracę na terytorium Wspólnoty Europejskiej. W indywidualnych umowach o pracę zawartych z pozwaną wskazano, co następuje: „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 powodów umowy przewidywały, że: „Praca jest świadczona w (sekcji/ warsztacie/ biurze/ dziale) warsztatu samochodowego na terenie siedziby/zakładu/innego zorganizowanego miejsca pracy w gminie Oradea [Rumunia] oraz zgodnie z oddelegowaniem w biurach lub zakładach klientów,

obecnym i przyszłym dostawców, w dowolnym miejscu w kraju i za granicą, w zależności od potrzeb, łącznie z pojazdem, którym pracownik posługuje się przy wykonywaniu swoich obowiązków lub w każdym innym miejscu, w którym pracownik wykonuje działalność związaną z transportem”.

- 3 Indywidualne umowy o pracę powodów zostały zawarte zarówno w języku rumuńskim, jak i w języku włoskim (z równoległym tłumaczeniem na każdej stronie).
- 4 W powództwie wniesionym do Tribunalul Mureș (sądu okręgowego dla okręgu Maruszy) żądano w szczególności zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powodów wynagrodzenia, przysługującego im na mocy rozporządzenia (WE) nr 593/2008 (Rzym I), to znaczy różnicy między wynagrodzeniem faktycznie otrzymanym a minimalnym wynagrodzeniem obowiązującym we Włoszech w sektorze transportu drogowego, wraz z wynagrodzeniem za „trzynasty” i „czternasty” miesiąc, do którego mają oni prawo na mocy rozporządzenia (WE) nr 593/2008 (Rzym I) w związku z postanowieniami układu zbiorowego pracy w sektorze logistyki, transportu drogowego i spedycji we Włoszech; kwoty te zgodnie z żądaniami powodów powinny zostać zwaloryzowane według stopy inflacji na dzień zapłaty oraz powiększone o odsetki ustawowe naliczane od dnia comiesięcznej wymagalności każdej obliczonej w ten sposób kwoty (w odniesieniu do obu powodów). Dodatkowo, powód EH domagał się różnicy między faktycznie otrzymanym wynagrodzeniem a minimalnym wynagrodzeniem obowiązującym w Niemczech zgodnie z tym rozporządzeniem za okres, w którym EH był oddelegowany do Niemiec.
- 5 Pozwana SC Gruber Logistics SRL złożyła odpowiedź na pozew, w której stwierdziła, że powodowie świadczyli pracę na rzecz pozwanej spółki przy użyciu ciężarówek zarejestrowanych w Rumunii i na podstawie zezwoleń transportowych wydanych zgodnie z przepisami obowiązującymi w Rumunii, że wszystkie polecenia były wydawane przez spółkę oraz że praca była organizowana w Rumunii.
- 6 W związku z powyższym, na wniosek powodów, 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 postępowania głównego

- 7 W uzasadnieniu pozwu powodowie podnoszą, że chociaż indywidualne umowy o pracę zostały zarejestrowane w Rumunii, to państwem, w którym zazwyczaj świadczyli oni pracę w ramach wykonywania umowy są Włochy, w związku z czym mają oni prawo do minimalnej płacy przewidzianej we Włoszech w sektorze transportu drogowego, a nie do płacy minimalnej w Rumunii, która została im wypłacona. Powołują się oni również na wyrok Trybunału z dnia 15 marca 2011 r., Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).

- 8 Powodowie wskazują w szczególności, że miejscem, w którym rozpoczynały się zadania związane z transportem i z którego otrzymywali oni polecenia, były Włochy, „narzędzia pracy”, w tym przypadku ciężarówki, stacjonowały we Włoszech, miejsca, w których głównie odbywał się transport i miejsca, w których towary były rozładowywane znajdowały się we Włoszech, a miejsce, do którego powodowie wracali po zakończeniu zadań znajdowało się we Włoszech.
- 9 Strona pozwana sprzeciwiła się wystąpieniu z odesłaniem prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości, utrzymując, że nie zostały spełnione przesłanki uzasadniające wystąpienie z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

Zwięzłe uzasadnienie odesłania prejudycjalnego

- 10 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.
- 11 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.
- 12 W przypadku 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 najściślejszy związek byłaby wyższa, w związku z czym pracownik poniósłby stratę w tym względzie.
- 13 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”.
- 14 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 przez krajowy akt prawny i która musi obowiązkowo zawierać klauzulę stanowiącą, że przepisy rumuńskiego kodeksu pracy mają zastosowanie do umowy, jest to równoznaczne z wyborem prawa rumuńskiego.

- 15 W przypadku gdy Trybunał Sprawiedliwości stwierdzi, że wspomniane przepisy i praktyka krajowa są sprzeczne z art. 3 rozporządzenia nr 593/2008, sąd będzie mógł usunąć z umowy rzeczoną obowiązkową klauzulę wyboru prawa właściwego.

DOKUMENT ROBOCZY