

**Дело C-218/20****Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от  
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

27 май 2020 г.

**Запитваща юрисдикция:**

Tribunalul Mureş (Румъния)

**Дата на акта за преюдициално запитване:**

10 декември 2019 г.

**Жалбоподател:**

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

**Отвeтник:**

SC Samidani Trans SRL

**Предмет на главното производство**

Жалба, подадена от Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (Профсъюз на транспортните работници) от името и за сметка на член на профсъюза, TD, срещу решение за налагане на санкция

**Предмет и правно основание на преюдициалното запитване**

Тълкуване на членове 3 и 8 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I):

**Преюдициални въпроси**

1) Тълкуване на член 8 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) [:] Изключва ли изборът на приложимия по отношение на индивидуалния трудов договор закон прилагането на

закона на страната, в която работникът обичайно е осъществявал трудовата си дейност, или изключва ли наличието на избор на приложимия закон прилагането на член 8, параграф 1, второ изречение от Регламента?

2) Тълкуване на член 8 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I): Представява ли минималната работна заплата, приложима в държавата, в която работникът обикновено осъществява трудовата си дейност, право, което спада към „разпоредбите, които не могат да бъдат отклонени чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било приложимо“ съгласно член 8, параграф 1, второ изречение от Регламента?

3) Тълкуване на член 3 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I): Равнозначно ли е посочването в индивидуалния трудов договор на разпоредбите от румънския Кодекс на труда на избор на румънския закон, доколкото в Румъния е ноторно, че работодателят предопределя съдържанието на индивидуалния трудов договор?

#### **Цитирани разпоредби на правото на Съюза и цитирана съдебна практика на Съюза**

Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I), член 3 (Свобода на избор) и член 8 (Индивидуални трудови договори).

Решение на Съда от 15 март 2011 г., Koelzsch, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151.

#### **Цитирани разпоредби от националното право и национална съдебна практика**

Legea № 53/2003 privind Codul muncii, (Закон № 53/2003 за Кодекс на труда), член 111, който определя работното време, и член 133, който определя времето за почивка

Legea № 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale (Закон № 344/2006 относно командироването на работници при доставка на транснационални услуги)

Член 1

„Разпоредбите на този закон се прилагат:

[...]

b) за предприятия, установени в Румъния, които в рамките на транснационалното предлагане на услуги командирова на територията на държава — членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария работници, с които са сключили трудови договори при условията, установени в член 4, параграф 2“.

#### Член 4 параграф 2

„Настоящият закон се прилага доколкото предприятията, посочени в параграф 1, предприемат една от следните транснационални мерки:

a) командирова работници, наети на територията на Румъния, за собствена сметка и под свое ръководство по договор, сключен между командироващото предприятие и ползвателя на услугите, който упражнява дейност на територията на държава — членка на Европейския съюз, или на Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, при условие че съществува трудово правоотношение между командироващото предприятие и работника за периода на командироване;

b) командирова работници, наети на територията на Румъния, в обект или предприятие, част от групата на предприятията, установен/о на територията на държава — членка на Европейския съюз или на Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, при условие че съществува трудово правоотношение между командироващото предприятие и работника за периода на командироване;

c) предприятие, което осигурява временна работа, изпраща работник или служител в предприятие ползвател, което е установено или упражнява дейността си на територията на друга държава — членка на Европейския съюз или на Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, при условие че съществува трудово правоотношение между работника и предприятието, което осигурява временна работа, за периода на командироване“.

#### Член 7<sup>1</sup>

„За персонала на работодатели, установени в Румъния и извършващи дейност по международен транспорт, изпратен да работи за ограничен период на територията на държава — членка на Европейския съюз или на Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, който не попада в обхвата на случаите, предвидени в член 4, параграф 2, се прилагат разпоредбите на член 43 от [Закон № 53/2003 относно Кодекса на труда], обнародван повторно, с последващи изменения и допълнения, като този персонал се ползва от правата, предвидени в член 44, параграф 2 от същия нормативен акт.“

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale № 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al индивидуалния трудов договор (Наредба № 64/2003 на министъра на труда и социалната закрила за одобряване на рамков образец на индивидуален трудов договор), която в буква N от приложение I предвижда, че всички индивидуални трудови договори, сключени в Румъния, трябва задължително да предвиждат следната клауза „Разпоредбите на настоящия индивидуален трудов договор се допълват от разпоредбите на Закон № 53/2003 относно Кодекса на труда“.

Като съдебна практика е посочено решение по гражданско дело на Tribunalul Mureș (Окръжен съд Муреш), постановено на 18 декември 2018 г., потвърдено от висшестоящия съд, с което се отхвърля иск срещу дружество работодател за заплащане на разликата между установената в Австрия минималната заплата в сектора на автомобилния транспорт, която се твърди, че се полага по право по силата на Регламент № 593/2008, и действително платеното трудово възнаграждение. Tribunalul Mureș (Окръжен съд Муреш) приема, че страните са избрали румънския закон за право, което урежда индивидуалния трудов договор, че същите са се споразумели задълженията на работника да не се изпълняват на постоянно работно място, а при условията на постоянни премествания, че в допълнение към трудовото си възнаграждение работникът е получавал дневна надбавка и че страните по трудовото правоотношение са имали намерение да определят трудовото възнаграждение в румънски леи, а не като австрийската минимална заплата в евро. Освен това този съд приема, че обстоятелствата, че оръдията на труда (камионите) са се намирили в седалището в Австрия, че мястото, на което ищецът се е връщал след изпълнението на задачите си, се намира в Австрия и че държавата, в която последният обичайно изпълнява трудовите си задължения по договора, е Австрия, не са достатъчни, за да се изключи изборът на румънския закон като право, което урежда индивидуалния трудов договор.

### **Кратко представяне на фактите и на главното производство**

- 1 В акта за преюдициално запитване се посочва, че ТД, член на профсъюза жалбоподател, е бил наети от дружеството ответник като шофьор на камион, който работи на територията на Европейската общност. Индивидуалният трудов договор, сключен от него с ответника, съдържа следните клаузи: „Разпоредбите на настоящия индивидуален трудов договор се допълват от разпоредбите на Закон № 53/2003 относно Кодекса на труда и от колективния трудов договор на равнище предприятие/сектор“ и „Споровете относно сключването, изпълнението, изменението, спирането на изпълнението и прекратяването на настоящия индивидуален трудов договор се разглеждат от съда, който е компетентен *ratione materiae* и *ratione loci* съгласно закона“.

- 2 В индивидуалния трудов договор не се посочва работното място на члена на профсъюза, точното място, където ще полага труд.
- 3 С жалба, подадена до Tribunalului Mureş (Висш съд, Муреш), се иска по-конкретно ответникът да бъде осъден да заплати на члена на профсъюза възнаграждението, на което има право по силата на Регламент (ЕО) № 593/2008 (Рим I), или разликата между реално полученото възнаграждение и приложимата в Германия в отрасъла на автомобилния транспорт минимална работна заплата, както и тринадесетата и четиринадесетата заплата, на която имал право по силата на Регламент (ЕО) № 593/2008 (Рим I) във връзка със Закона относно минимална работна заплата в Германия по силата на Mindestlohngesetz - MiLoG, § 1 (2), актуализирана с оглед на инфлационния индекс към датата на плащането, ведно със законната лихва от датата на месечния падеж на всяка така изчислена сума.
- 4 С насрещна жалба ответникът SC Samidani Trans SRL поддържа в своя защита, че страните по индивидуалния трудов договор са избрали румънския закон за приложим закон и поради това член 8 от Регламент Рим I не е приложим.
- 5 При тези условия, по молба на жалбоподателя, Tribunalul Mureş (Висш съд Муреш) решава да спре производството и да отправи до Съда на Европейския съюз въпроси относно тълкуването на членове 3 и 8 от Регламент № 593/2008.

#### **Основни доводи на страните в главното производство**

- 6 В подкрепа на искането си ТД изтъква, че макар индивидуалният трудов договор да е сключен в Румъния, страната, в която обикновено полага труд, е Германия и поради това има право на предвидената в Германия минимална работна заплата, а не на предвидената в Румъния заплата, която вече е изплатена. Той се позовава и на решение на Съда от 15 март 2001 г., Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).
- 7 По-конкретно профсъюзният член подчертава, че изпълнението на задачите във връзка с транспортната дейност започвало в Германия, където получавал и инструкции. Оръдията на труда, в случая камионите, били паркирани на територията на Германия, местата, в които основно се извършвал превозът и разтоварването на стоките, били в Германия, мястото, на което ищецът се връщал след изпълнението на задачите си, било в Германия.

#### **Кратко представяне на мотивите за преюдициалното запитване**

- 8 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 8, параграф 1 от Регламент № 593/2008 трябва да се

тълкува в смисъл, че когато работник обичайно полага труда по трудовия договор в държава, различна от тази, чийто закон е изрично избран от страните, националният съд може да изключи — въз основа на последното изречение от тази разпоредба — избрания от страните закон, когато от съвкупността от обстоятелствата е видно, че е налице по-тясна връзка между посочения договор и друга държава.

- 9 С втория си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали минималната работна заплата, приложима в държавата, в която работникът обичайно полага труд, представлява право, предмет на „разпоредбите, които не могат да бъдат отклонени чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било приложимо“ по смисъла на член 8, параграф 1, второ изречение от регламента.
- 10 При отрицателен отговор на този въпрос, работникът ще се ползва от минималната работна заплата на държавата, чийто закон е изрично избран от страните, дори ако минималната работна заплата, предвидена в закона на държавата, с която договорът има по-тясна връзка, е по-висока, така че последният ще претърпи вреда в това отношение.
- 11 Обратно, при утвърдителен отговор ще се стигне до прилагане на два отделни закона за договора, а именно изрично избраният закон и законът, съдържащ „разпоредбите, които не могат да бъдат отклонени чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било приложимо“.
- 12 Третият преюдициален въпрос цели да се установи дали в случаите, когато работодателят използва образец на индивидуален трудов договор, чието съдържание е предварително определено във вътрешен нормативен акт и трябва задължително да съдържа клауза, съгласно която за договора се прилагат разпоредбите на румънския Кодекс на труда, това е равнозначно на избор на румънския закон.
- 13 Ако Съдът установи, че подобна национална правна уредба и национална практика противоречат на член 3 от Регламент № 593/2008, националният съд ще може да изключи от договора посочената задължителна клауза за избор на приложимо право.