

Predmet C-218/20**Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku sastavljen na temelju članka 98.
stavka 1. Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

27. svibnja 2020.

Sud koji je uputio zahtjev:

Tribunalul Mureș (Rumunjska)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

10. prosinca 2019.

Tužitelji:

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi,

TD

Tuženik:

SC Samidani Trans SRL

Predmet glavnog postupka

Tužba koju je podnio tužitelj Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (Sindikat radnika u sektoru prijevoza), u ime i za račun TD-a, koji je član sindikata, a kojom se osporava odluka o sankciji.

Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku

Tumačenje članaka 3. i 8. Uredbe (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I)

Prethodna pitanja

1. Tumačenje članka 8. Uredbe (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I)[:] isključuje li se izborom prava koje se primjenjuje na pojedinačni ugovor o radu

primjena prava države u kojoj radnik uobičajeno izvršava svoj posao, odnosno, isključuje li se izborom mjerodavnog prava primjena članka 8. stavka 1. druge rečenice Uredbe?

2. Tumačenje članka 8. Uredbe (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I): predstavlja li minimalna plaća koja se primjenjuje u državi u kojoj je radnik uobičajeno izvršavao svoj posao, pravo koje ulazi u područje primjene „odredbi od kojih se ne može sporazumno odstupiti na temelju prava koje bi, u slučaju da ono nije odabrano, bilo mjerodavno”, u skladu s člankom 8. stavkom 1. drugom rečenicom Uredbe?

3. Tumačenje članka 3. Uredbe (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I): predstavlja li navođenje odredbi rumunjskog Zakonika o radu u pojedinačnom ugovoru o radu izbor rumunjskog prava, s obzirom na to da je u Rumunjskoj općepoznato da poslodavac unaprijed određuje sadržaj pojedinačnog ugovora o radu?

Navedene odredbe prava i sudska praksa Unije

Uredba (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I), članci 3. (slobodni izbor) i 8. (pojedinačni ugovori o radu)

Presuda Suda od 15. ožujka 2011., Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)

Navedene nacionalne odredbe i relevantna nacionalna sudska praksa

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Zakon br. 53/2003 o Zakoniku o radu), članak 111., kojim se definira radno vrijeme, i članak 133., kojim se definira razdoblje odmora

Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor c cadrul prestării de servicii transnaţionale (Zakon br. 344/2006 o upućivanju radnika u okviru prekograničnog pružanja usluga)

Članak 1.

„Odredbe ovog zakona primjenjuju se:

[...]

b) na poduzeća sa sjedištem na državnom području Rumunjske koja u okviru prekograničnog pružanja usluga upućuju na državno područje države članice Europske unije, Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske Konfederacije

zaposlenike s kojima su zasnovala radne odnose, pod uvjetima utvrđenima u članku 4. stavku 2.”

Članak 4. stavak 2.

„Ovaj zakon primjenjuje se u mjeri u kojoj poduzeća iz članka 1. točke b) poduzimaju jednu od sljedećih prekograničnih mjera:

a) upućivanje zaposlenika na državno područje Rumunjske za račun poduzeća i po njegovu nalogu, u okviru ugovora sklopljenog između poduzeća koje ga šalje i korisnika usluga koji posluje na državnom području države članice Europske unije, Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske Konfederacije, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja postoji radni odnos između zaposlenika i poduzeća koje ga šalje;

b) upućivanje zaposlenika na državno područje Rumunjske, u pogon ili poduzeće koje pripada skupini poduzeća koja se nalazi na državnom području države članice Europske unije, Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske Konfederacije, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja postoji radni odnos između zaposlenika i poduzeća koje ga šalje;

c) ustupanje zaposlenika koje obavlja agencija za privremeno zapošljavanje, poduzeću korisniku koje ima poslovni nastan ili obavlja svoju djelatnost na državnom području države članice Europske unije, Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske Konfederacije, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja postoji radni odnos između zaposlenika i agencije za privremeno zapošljavanje.”

Članak 7.¹

„Na zaposlenike poslodavaca sa sjedištem na državnom području Rumunjske, koji obavljaju poslove međunarodnog prijevoza, a poslani su da određeno vrijeme rade na državnom području države članice Europske unije, Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske Konfederacije te nisu obuhvaćeni situacijama predviđenima člankom 4. stavkom 2., primjenjuju se odredbe članka 43. Zakona br. 53/2003 o Zakoniku o radu, ponovno objavljenog, zajedno s naknadnim izmjenama i dopunama, te uživaju prava predviđena člankom 44. stavkom 2. istog normativnog akta.”

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (Uredba ministra rada i socijalne skrbi br. 64/2003 kojom se odobrava okvirni model pojedinačnog ugovora o radu), kojom se u točki N Priloga I. propisuje da svi pojedinačni ugovori o radu sklopljeni u Rumunjskoj moraju obvezno sadržavati sljedeću klauzulu: „Odredbe ovog pojedinačnog ugovora o radu dopunjene su odredbama Zakona br. 53/2003 o Zakoniku o radu”.

Što se tiče sudske prakse, navodi se presuda u građanskom predmetu od 18. prosinca 2018., koju je donio Tribunalul Mureș (Viši sud u Mureșu) i potvrdio viši

sud, a kojom je odbijena tužba kojom se tražilo da se poslodavcu naloži plaćanje razlike između minimalne plaće u sektoru cestovnog prijevoza u Austriji, na koju je tužitelj imao pravo na temelju Uredbe br. 593/2008, i stvarno primljene plaće. Tribunalul Mureş (Viši sud u Mureşu) smatrao je da su stranke izabrale rumunjsko pravo kao pravo koje se primjenjuje na pojedinačni ugovor o radu, da su se složile da se obveze pružanja usluga zaposlenika ne izvršavaju na stalnom mjestu rada, da su premještaji stalni, da je zaposlenik osim plaće imao pravo i na dnevnice te da su stranke pojedinačnog ugovora o radu namjeravale utvrditi plaću u rumunjskim leuima, a ne austrijsku minimalnu plaću u eurima. Također je presuđeno da činjenica da su sredstva za rad (kamioni) bili smješteni u sjedištu u Austriji, činjenica da se mjesto u koje se tužitelj vraćao nakon svojih zadataka nalazi u Austriji i činjenica da je država u kojoj je potonji uobičajeno izvršavao svoj posao Austrija, nisu dovoljne da se isključi izbor rumunjskog prava kao prava koje se primjenjuje na pojedinačni ugovor o radu.

Kratak prikaz činjeničnog stanja i glavnog postupka

- 1 U tužbi se navodi da je tuženik zaposlio TD-a, člana sindikata, odnosno tužitelja, kao vozača kamiona koji obavlja svoju aktivnost na području Europske zajednice. U pojedinačnom ugovoru o radu koji je sklopio s tuženikom navedeno je sljedeće: „Odredbe ovog pojedinačnog ugovora o radu dopunjene su odredbama Zakona br. 53/2003 o Zakoniku o radu i kolektivnog ugovora o radu primjenjivom na razini jedinice/sektora” te „[o] sporovima koji se odnose na sklapanje, izvršavanje, izmjenu, suspenziju ili prestanak ovog pojedinačnog ugovora o radu odlučuje stvarno i mjesno nadležni sud u skladu sa zakonom”.
- 2 Što se tiče radnog mjesta člana sindikata, u pojedinačnom ugovoru o radu nije navedeno točno mjesto obavljanja rada.
- 3 Tužbom podnesenom Tribunalulu Mureş (Viši sud u Mureşu) traži se, među ostalim, da se tuženiku naloži da članu sindikata isplati plaću na koju ima pravo na temelju Uredbe (EZ) br. 593/2008 (Rim I), odnosno razliku između stvarno primljene plaće i minimalne plaće koja se u Njemačkoj primjenjuje u sektoru cestovnog prometa, te trinaestu i četrnaestu mjesečnu plaću na koju ima pravo na temelju Uredbe (EZ) br. 593/2008 (Rim I) u vezi s člankom 1. stavkom 2. [njemačkog] Mindestlohngesetza (Zakon o minimalnoj plaći, u daljnjem tekstu: MiLoG), u iznosima usklađenima s indeksima inflacije na dan plaćanja i uvećanima za zakonske zatezne kamate od dana mjesečnog dospijeca svakog tako izračunanog iznosa.
- 4 U odgovoru na tužbu tuženik SC Samidani Trans SRL tvrdio je da su stranke pojedinačnog ugovora o radu izabrale rumunjsko pravo kao primjenjivo pravo i da, u skladu s tim, članak 8. Uredbe Rim I nije primjenjiv.
- 5 U tim je okolnostima Tribunalul Mureş (Viši sud Mureşu) na zahtjev tužitelja odlučio Sudu Europske unije uputiti pitanja u vezi s tumačenjem članaka 3. i 8. Uredbe br. 593/2008.

Glavni argumenti stranaka u glavnom postupku

- 6 TD u prilog svojem zahtjevu navodi da, iako je pojedinačni ugovor o radu registriran u Rumunjskoj, država u kojoj je uobičajeno izvršavao svoj posao tijekom izvršavanja ugovora jest Njemačka i stoga ima pravo na minimalnu plaću predviđenu u Njemačkoj, a ne na minimalnu plaću predviđenu u Rumunjskoj, koja mu je isplaćena. Također se poziva na presudu Suda od 15. ožujka 2011., Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).
- 7 Konkretno, član sindikata ističe da su se mjesto na kojem je započelo izvršavanje zadaća u vezi s prijevozom i na kojem je dobivao upute, sredstva za rad, u predmetnom slučaju kamione, mjesta na kojima se prijevoz uglavnom obavljao, mjesta istovara robe i mjesto na koje se tužitelj vraćao nakon svojih zadaća nalazili u Njemačkoj.

Kratak prikaz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku

- 8 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev traži u biti da se utvrdi treba li članak 8. stavak 1. Uredbe br. 593/2008 tumačiti na način da u situaciji u kojoj radnik uobičajeno izvršava posao koji je predmet ugovora o radu u državi različitoj od one čije su pravo stranke izričito odabrale, nacionalni sud može na temelju posljednje rečenice te odredbe isključiti pravo koje su stranke odabrale ako iz svih okolnosti slučaja proizlazi da je taj ugovor u bližoj vezi s nekom drugom državom.
- 9 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev traži da se utvrdi predstavlja li minimalna plaća primjenjiva u državi u kojoj je zaposlenik uobičajeno izvršavao svoj posao, pravo koje ulazi u područje primjene „odredbi od kojih se ne može sporazumno odstupiti na temelju prava koje bi, u slučaju da ono nije odabrano, bilo mjerodavno”, u skladu s člankom 8. stavkom 1. drugom rečenicom Uredbe.
- 10 U slučaju niječnog odgovora na to pitanje zaposlenik će stoga dobiti minimalnu nacionalnu plaću u državi čije su pravo stranke izričito odabrale, čak i ako bi minimalna plaća u skladu s pravom države s kojom je ugovor u bližoj vezi bila veća, tako da bi radnik u tom pogledu pretrpio štetu.
- 11 Nasuprot tomu, ako odgovor bude potvrđan, to bi značilo da se na ugovor primjenjuju dva različita prava, to jest pravo koje je izričito odabrano i pravo koje sadržava „odredbe od kojih se ne može sporazumno odstupiti na temelju prava koje bi, u slučaju da ono nije odabrano, bilo mjerodavno”.
- 12 Trećim pitanjem traži se da se utvrdi predstavlja li izbor rumunjskog prava situacija u kojoj poslodavac upotrebljava tipski pojedinačni ugovor o radu, čija je formulacija unaprijed određena internim normativnim aktom, koji nužno mora sadržavati klauzulu prema kojoj se na ugovor primjenjuju odredbe rumunjskog Zakonika o radu.

- 13 Ako Sud presudi da su takvo nacionalno zakonodavstvo i takva nacionalna praksa u suprotnosti s člankom 3. Uredbe br. 593/2008, sud će iz ugovora moći izbaciti obveznu klauzulu o izboru primjenjivog prava.