

Mål C-218/20

Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler

Datum för ingivande:

27 maj 2020

Domstol som begär förhandsavgörande:

Tribunalul Mureş (Rumänien)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

10 december 2019

Klagande:

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

Motpart:

SC Samidani Trans SRL

Saken i det nationella målet

Överklagande av ett sanktionsbeslut, som har ingetts av Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (fackförening för arbetstagare i transportbranschen) å fackföreningsmedlemmen TD:s vägnar.

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

Tolkningen av artiklarna 3 och 8 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I)

Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande

1) Tolkningen av artikel 8 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I)[:] Utesluter valet av den lag som ska vara tillämplig på det individuella anställningsavtalet tillämpningen av lagen i det land där arbetstagaren vanligtvis

har utfört sitt arbete eller utesluter lagvalet tillämpningen av artikel 8.1 andra meningen i förordningen?

2) Tolkningen av artikel 8 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I)[:] Utgör den minimilön som är tillämplig i det land där arbetstagaren vanligtvis har utfört sitt arbete en rättighet som omfattas av de ”bestämmelser som inte kan avtalas bort enligt den lag som, om inget lagval gjorts, skulle ha varit tillämplig” enligt artikel 8.1 andra meningen i förordningen?

3) Tolkningen av artikel 3 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I)[:] Kan införandet av en klausul i det individuella anställningsavtalet som hänvisar till bestämmelserna i den rumänska lagen om arbete anses vara liktydigt med att välja den rumänska lagen som tillämplig lag, när det beaktas att det i Rumänien är allmänt känt att arbetsgivaren bestämmer innehållet i det individuella anställningsavtalet på förhand?

Anförda unionsbestämmelser och anförd praxis från EU-domstolen

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I), artikel 3 (Lagval genom avtal) och artikel 8 (Individuella anställningsavtal)

EU-domstolens dom av den 15 mars 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151)

Anförda nationella bestämmelser och anförd praxis från nationella domstolar

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (lag nr 53/2003 – lagen om arbete), artikel 111 om arbetstiden och artikel 133 angående viloperioden

Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale (lag nr 344/2006 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna)

Artikel 1

”Bestämmelserna i denna lag ska tillämpas

...

b) på företag som är etablerade inom Rumäniens territorium och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna utstationerar arbetstagare, med vilka de har ingått anställningsförhållanden, inom en EU-medlemsstats, en EES-stats eller Schweiziska Edsförbundets territorium på de villkor som fastställs i artikel 4.2”.

Artikel 4.2

”Denna lag ska tillämpas om ett företag som anges i artikel 1 b vidtar någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

a) Utstationering av en arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom Rumäniens territorium enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet inom en EU-medlemsstats, en EES-stats eller Schweiziska Edsförbundets territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan arbetstagaren och det utstationerande företaget under utstationeringstiden.

b) Utstationering av en arbetstagare inom Rumäniens territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen, som är belägen inom en EU-medlemsstats, en EES-stats eller Schweiziska Edsförbundets territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan arbetstagaren och det utstationerande företaget under utstationeringstiden.

c) I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft verkställer utstationering av en arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en EU-medlemsstats, en EES-stats eller Schweiziska Edsförbundets territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan arbetstagaren och företaget för uthyrning av arbetskraft under utstationeringstiden.”

Artikel 7¹

”Personal hos arbetsgivare – vilka är etablerade inom Rumäniens territorium – som är verksam inom internationell transport och som under en begränsad tid utstationeras för att utföra arbete inom en EU-medlemsstats, en EES-stats eller Schweiziska Edsförbundets territorium och som inte kan hänföras till någon av de situationer som avses i artikel 4.2 omfattas av bestämmelserna i artikel 43 i lag nr 53/2003 om arbete, ånyo publicerad, i dess ändrade och kompletterade lydelse, och har de rättigheter som fastställs i artikel 44.2 i nämnda lag.”

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (arbets- och socialförsäkringsministrernas dekret nr 64/2003 om godkännande av ramformulär för det individuella anställningsavtalet), där det i bilaga I led N stadgas att alla individuella anställningsavtal som ingås i Rumänien ska innehålla följande klausul: ”Bestämmelserna i detta individuella anställningsavtal kompletteras med bestämmelserna i lag nr 53/2003 om arbete.”

Vad gäller rättspraxis hänvisas det till dom i tvistemål av den 18 december 2018, meddelad av Tribunalul Mureș och fastställd av överrätten, varigenom den förstnämnda domstolen ogillade en talan med yrkande att en arbetsgivare skulle förpliktas att betala mellanskillnaden i lönerättigheter mellan den minimilön som var tillämplig i Österrike i vägtransportbranschen, som en arbetstagare ansåg sig

ha rätt till med stöd av förordning nr 593/2008, och den faktiskt utbetalda lönen. Tribunalul Mureş fann att parterna hade valt den rumänska lagen som den lag som skulle gälla för det individuella anställningsavtalet och att de hade kommit överens om att arbetstagarens arbetsmässiga förpliktelser inte skulle utföras på en fast arbetsplats, utan att tjänstgöringsstället skulle variera hela tiden. Den fann vidare att det förutom lönen hade utbetalats dagtraktamente till arbetstagaren och att parterna i det individuella anställningsavtalet hade kommit överens om en lön i rumänska lei och inte om den österrikiska minimilönen i euro. Det togs även hänsyn till att arbetsredskapen (långtradarna) var hemmahörande vid företaget i Österrike, att den ort till vilken käranden återvände efter sina uppdrag låg i Österrike och att det land där arbetstagaren vid fullgörande av avtalet vanligtvis utförde sitt arbete var Österrike, men att dessa omständigheter inte var tillräckliga för att utesluta valet av den rumänska lagen som den lag som skulle gälla för det individuella anställningsavtalet.

Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet

- 1 Det framgår av överklagandet att TD, som är medlem av den fackförening som har ingett överklagandet, är anställd hos det aktuella bolaget som långtradarchaufför och utför sitt arbete inom Europeiska gemenskapens territorium. Det individuella anställningsavtal som han ingick med bolaget innehåller följande ordalydelse: ”Bestämmelserna i detta individuella anställningsavtal kompletteras med bestämmelserna i lag nr 53/2003 om arbete och det kollektivavtal som är tillämpligt på enheten/sectorn” och ”Tvister om ingående, genomförande, ändring, suspension eller upphörande av detta individuella anställningsavtal ska biläggas i enlighet med lagen av den domstol som är behörig med avseende på materiellt tillämpningsområde (*ratione materiae*) och i territoriellt hänseende (*ratione loci*)”.
- 2 Det individuella anställningsavtalet innehåller ingen närmare uppgift om på vilken arbetsplats fackföreningsmedlemmen ska utföra sitt arbete.
- 3 I överklagandet vid Tribunalul Mureş har fackföreningen bland annat yrkat att bolaget ska förpliktas att betala fackföreningsmedlemmen den lön som han har rätt till med stöd av förordning (EG) nr 593/2008 (Rom I). Detta innebär mellanskillnaden mellan den faktiskt utbetalda lönen och den minimilön som är tillämplig i Tyskland i branschen för vägtransport samt den extra lön som motsvarar två månadslöner per år, som han har rätt till med stöd av förordning (EG) nr 593/2008 (Rom I) jämförd med lagen om minimilön i Tyskland, det vill säga Mindestlohngesetz – MiLoG, 1 § 2. Dessa belopp ska vidare justeras enligt konsumentprisindex på betalningsdatumet. Fackföreningen har även yrkat utbetalning av lagstadgad ränta från och med den månatliga förfallodagen på de enligt ovan beräknade beloppen.

- 4 I sin svarsskrivelse har bolaget SC Samidani Trans SRL gjort gällande att parterna i det individuella anställningsavtalet valde den rumänska lagen som den lag som skulle gälla för avtalet, med den följderna att artikel 8 i Rom I-förordningen inte är tillämplig.
- 5 Under dessa omständigheter har Tribunalul Mureş på fackföreningens begäran beslutat att hänskjuta några frågor om tolkningen av artiklarna 3 och 8 i förordning nr 593/2008 till EU-domstolen för förhandsavgörande.

Parternas huvudargument

- 6 Till stöd för sitt överklagande har TD gjort gällande att, även om det individuella anställningsavtalet registrerades i Rumänien, var det i Tyskland som han vid fullgörande av avtalet vanligtvis utförde sitt arbete. Av detta skäl har han rätt till den minimilön som är tillämplig i Tyskland och inte den rumänska minimilön som han erhölet. Han har vidare åberopat EU-domstolens dom av den 15 mars 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151).
- 7 Närmare bestämt har fackföreningsmedlemmen anfört för det första att den ort från vilken han började utföra sina transportuppdrag och mottog instruktioner var belägen i Tyskland, för det andra att arbetsredskapen, det vill säga långtradarna, var hemmahörande i Tyskland och för det tredje att de orter inom vilka transporten huvudsakligen genomfördes, de orter på vilka varorna lossades samt den ort till vilken han återvände efter sina uppdrag låg i Tyskland.

Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs

- 8 Den hänskjutande domstolen har ställt sin första fråga för att få klarhet i huruvida artikel 8.1 i förordning nr 593/2008 ska tolkas på så sätt att den nationella domstolen – för det fall en arbetstagare vanligtvis utför det arbete som utgör föremålet för anställningsavtalet i ett annat land än det vars lag parterna uttryckligen har valt – på grundval av den sista meningen i denna bestämmelse kan utesluta tillämpningen av den lag som parterna uttryckligen har valt, om det av de sammanlagda omständigheterna framgår att avtalet har närmare anknytning till ett annat land.
- 9 Genom den andra frågan ombeds EU-domstolen att klargöra huruvida den minimilön som är tillämplig i det land där arbetstagaren vanligtvis har utfört sitt arbete utgör en rättighet som omfattas av de ”bestämmelser som inte kan avtalas bort enligt den lag som, om inget lagval gjorts, skulle ha varit tillämplig” enligt artikel 8.1 andra meningen i förordningen.
- 10 För det fall denna fråga besvaras nekande, erhåller således arbetstagaren den nationella minimilönen i det land vars lag parterna uttryckligen har valt, även om minimilönen enligt lagen i det land med vilket avtalet har starkast anknytning är högre. Arbetstagaren lider genom detta synsätt därmed skada.

- 11 Om frågan däremot besvaras jakande, leder det till att avtalet omfattas av två olika lagar, det vill säga den uttryckligen valda lagen och lagen med de ”bestämmelser som inte kan avtalas bort enligt den lag som, om inget lagval gjorts, skulle ha varit tillämplig”.
- 12 Den hänskjutande domstolen har ställt sin tredje fråga för att få klarhet i huruvida arbetsgivarens användning av ett standardformulär för det individuella anställningsavtalet, vars formulering är bestämd på förhand i en nationell rättsakt och som därmed ska innehålla klausulen om att bestämmelserna i den rumänska lagen om arbete är tillämpliga på avtalet, ska anses vara liktydigt med att den rumänska lagen har valts som tillämplig lag.
- 13 För det fall EU-domstolen skulle slå fast att en sådan nationell lagstiftning och praxis strider mot artikel 3 i förordning nr 593/2008 kan den nationella domstolen stryka denna lagstadgade klausul om lagval ur avtalet.