

Versiune anonimată

C-218/20 - 1

Cauza C-218/20

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

27 mai 2020

Instanța de trimitere:

Tribunalul Mureș (România)

Data deciziei de trimitere:

10 decembrie 2019

Reclamanți:

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

Pârâtă:

SC Samidani Trans SRL

[OMISSIS]

**TRIBUNALUL MUREȘ
SECȚIA CIVILĂ**

**SENTINȚA CIVILA Nr. 1414/2019
Ședința publică de la 10 decembrie 2019
[OMISSIS]**

Pe rol fiind judecarea litigiului de muncă formulat de reclamantul **Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi**, cu sediul în Târgu-Mureș, [OMISSIS] *în numele și pentru membrul de sindicat TD*, [OMISSIS] în contradictoriu cu pârâta **SC Samidani Trans SRL**, cu sediul în Suceava, [OMISSIS] având ca obiect contestație decizie de sancționare.

[OMISSIS]

RO

INSTANȚA

Asupra cererii de sesizare a Curții de Justiție a Uniunii Europene,

Din examinarea actelor și lucrărilor cauzei, s-au reținut următoarele:

1. Circumstanțele cauzei. Cadrul procesual

TD, reprezentat de sindicat, are încheiat contract individual de muncă cu pârâta SC Samidani Trans SRL, în care s-a menționat: „Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003-Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate/ramură[OMISSIS]”; [OMISSIS]„Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de către instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii”.

În cuprinsul contractului individual de muncă nu s-a menționat, în ceea ce privește locul de muncă al membrului de sindicat, unde anume se va presta munca.

Prin cererea adresată Tribunalului Mureș s-a solicitat, printre altele, obligarea pârâtei la plata către membrul de sindicat a drepturilor salariale la care este îndreptățit potrivit Regulamentului (CE) nr. 593/2008 (Roma I), respectiv diferența dintre salariul efectiv încasat și salariul minim aplicabil în Italia în sectorului transportului rutier, precum și salariul al 13-lea și al 14-lea care i s-ar fi cuvenit potrivit Regulamentului (CE) nr. 593/2008 (Roma I) coroborat cu Legea salariului minim în Germania: Mindestlohngesetz - MiLoG, § 1 (2), sume care se vor reactualiza cu indicele de inflație la data plății, la care să se adauge dobânda legală de la data scadenței lunare a fiecărei sume astfel calculate.

S-a arătat în cererea introductivă că membrul de sindicat a fost angajat al societății pârâte în funcția de șofer autocamion, desfășurându-și activitatea pe teritoriul Comunității [OR 2] Europene; mai precis toate misiunile porneau din Germania și se desfășurau pe teritoriul acestei țări (majoritar) și în Austria.

Prin întâmpinare, pârâta SC Samidani Trans SRL a invocat în apărare că părțile contractului individual de muncă ar fi ales legea română ca lege aplicabilă, deci articolul 8 din Regulamentul Roma [I] nu este aplicabil.

2. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de reclamantul sindicat în numele membrului de sindicat

[Acesta a] formulat o cerere de sesizare a Curții de Justiție a Uniunii Europene pentru a răspunde la trei întrebări care privesc interpretarea articolului 8 și a articolului 3 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al

Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I), o decizie în acest sens fiind utilă soluționării cauzei pendinte.

[OMISSIS] [întrebări propuse de reclamant, reformulate de instanța de trimitere în dispozitiv]

[OMISSIS] [reluarea unor aspecte ale situației de fapt deja expuse la punctul 1]

În susținerea cererii, membrul de sindicat menționează că [a] arătat că, deși contractul individual de muncă a fost înregistrat în România, totuși țara unde și-a desfășurat munca în mod obișnuit în timpul executării contractului este Germania, astfel că este îndreptățit la plata salariului minim din Germania și nu la a celui din România, care i-a fost plătit, în drept prevalându-se de Hotărârea [din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)].

În speța pendinte, adaptând criteriile enunțate, rezultă că: a) locul din care [membrul de sindicat pornea] în efectuarea misiunilor de transport și din care [primea] instrucțiunile este Germania; b) instrumentele de muncă, în speța camioanele/tirurile, erau staționate pe teritoriul Germaniei; c) locurile în care transportul era efectuat în principal și locurile de descărcare a mărfurilor erau în Germania; d) locul unde [membrul de sindicat se întorcea] după misiuni este situat în Germania.

În concret, șoferul membru de sindicat primea instrucțiunile/comenzile prin GPS, toate misiunile de transport repartizate acestuia au fost efectuate pornind din Germania, el fiind încunoștințat cu privire la condițiile de muncă telefonic de către reprezentantul părții [OMISSIS], precizând că munca în mod obișnuit s-a desfășurat pe teritoriul Germaniei.

3. Opinia părții adverse cu privire la admisibilitatea cererii

[Aceasta] a refuzat să prezinte o opinie, deși instanța i-a solicitat expres acest lucru.

4. Dispoziții naționale aplicabile. Jurisprudență națională pertinentă

[OR 3]

Conform articolului 111 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii: „Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare”.

Potrivit articolului 133 din Codul muncii: „Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă”.

De asemenea, conform articolului 1 litera b) din Legea nr. 344/2006 [privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale], prevederile prezentei legi se aplică întreprinderilor stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, în condițiile stabilite la articolul 4 alineatul (2).

[OMISSIS]

„[Articolul 4 alineatul] (2) Prezenta lege se aplică în măsura în care întreprinderile prevăzute la articolul 1 litera b) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

a) detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

b) detașarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.”

[OMISSIS] [OR 4] [OMISSIS]

Nu în ultimul rând, dispozițiile articolului 7¹ din Legea nr. 344/2006: „Personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de transport internațional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene și care nu se încadrează în situațiile prevăzute la articolul 4 alineatul (2), i se aplică prevederile articolului 43 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și beneficiază de drepturile prevăzute la articolul 44 alineatul (2) din același act normativ”.

Conform [literei] N, „Dispoziții finale”, din Anexa 1 la Ordinul Ministrului Muncii și Protecției Sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă raportat la articolul 2 alineatul (1) din acest

Ordin, în mod obligatoriu, toate contractele individuale de muncă încheiate în România trebuie să cuprindă clauza: „Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii”.

Cu titlu de practică judiciară, amintim Sentința civilă numărul 1488 din data de 18 decembrie 2018, pronunțată de Tribunalul Mureș [OMISSIS], prin care a fost respinsă o acțiune formulată de către un reclamant care a solicitat obligarea societății angajatoare la plata diferențelor de drepturi salariale dintre salariul minim [din] Austria în sectorul transportului rutier, ce i s-ar fi convenit potrivit Regulamentului (CE) nr. 593/2008 (Roma I), și salariul efectiv încasat.

În motivarea acțiunii, s-a arătat că [reclamantul] a fost angajatul societății pârâte, în perioada 9.3.2016-9.9.2016, în funcția de șofer camion în trafic internațional, în temeiul contractului individual de muncă [OMISSIS]. În această perioadă, a efectuat exclusiv curse externe, fiind remunerat cu un salariu lunar de încadrare brut de 1 113 lei, susținând că țara în care și-a desfășurat în mod obișnuit munca este Austria.

În motivarea acestei soluții, instanța a reținut:

[OMISSIS] [OR 5]

[OMISSIS]

În speță, din contractul individual de muncă rezultă fără niciun dubiu că părțile au ales ca legea care guvernează contractul individual de muncă să fie legea română, astfel cum reiese din punctul N al actului în discuție, conform căruia prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 -Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grup de angajatori/ramurii/național [OMISSIS].

De asemenea, avem în vedere clauza de mobilitate prevăzută la punctul D din contractul individual de muncă; în lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel: conform clauzei de mobilitate [OMISSIS], locul principal de muncă fiind la sediul social al angajatorului din municipiul Pitești, [OMISSIS], iar [OMISSIS] în considerarea specificului muncii și a funcției șofer camion în trafic internațional, părțile înțeleg că executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc de muncă stabil, iar deplasările au caracter permanent.

[S]-a menționat faptul că, pe toată perioada deplasărilor, salariatul beneficiază, pe lângă salariul stabilit la punctul J, și de o diurnă, cuprinsă între nivelul minim și nivelul maxim deductibil fiscal conform legislației în vigoare.

Mai avem în vedere faptul că părțile contractului individual de muncă au înțeles să stabilească salariul în lei, iar nu salariul minim din Austria, în euro.

[OMISSIS]

Reclamantul nu a adus suficiente probe în sprijinul afirmației că instrucțiunile cu privire la misiunile reclamantului erau primite din Austria [OMISSIS].

Aspectele că instrumentele de muncă (camioanele) erau staționate la sediul din Austria, că locul unde reclamantul se întorcea după misiuni este în Austria, că țara în care și-a desfășurat în mod obișnuit munca în executarea contractului este Austria, nu sunt suficiente pentru a contrazice opinia că legea aleasă de părți să guverneze contractul individual de muncă este legea română și că [reclamantul] a exercitat temporar, din dispoziția angajatorului, lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în Austria.

În concluzie, [el] nu era îndreptățit pentru perioada în litigiu să fie plătit cu salariul minim în Austria în sectorul transportului rutier”.

Sentința primei instanțe a fost menținută de instanța superioară [OMISSIS].

[OMISSIS] [OR 6] [OMISSIS]

[OMISSIS] [OR 7]

[OMISSIS]

5. Dispoziții ale dreptului Uniunii Europene pertinente

Instanța apreciază că, în cauză, sunt aplicabile dispozițiile articolelor 3 și 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008, potrivit căror:

„Articolul 3

Libertatea de alegere

(1) Contractul este guvernat de legea aleasă de către părți. Această alegere trebuie să fie expresă sau să rezulte, cu un grad rezonabil de certitudine, din clauzele contractuale sau din împrejurările cauzei. Prin alegerea lor, părțile pot desemna legea aplicabilă întregului contract sau numai unei părți din acesta.

(2) Părțile pot conveni, în orice moment, să supună contractul altei legi decât cea care îl governa anterior, fie în baza unei alegeri anterioare în temeiul prezentului articol, fie în temeiul altor dispoziții ale prezentului regulament. Orice modificare efectuată de către părți cu privire la legea aplicabilă, care intervine ulterior încheierii contractului, nu aduce atingere validității formei contractului în sensul articolului 11 și nu afectează în mod negativ drepturile terților.

(3) În cazul în care toate elementele relevante pentru situația respectivă, în momentul în care are loc alegerea, se află în altă țară decât aceea a cărei lege a

fost aleasă, alegerea făcută de părți nu aduce atingere aplicării dispozițiilor legii acelei alte țări, de la care nu se poate deroga prin acord.

(4) În cazul în care toate elementele relevante pentru situația respectivă, în momentul în care are loc alegerea, se află în unul sau mai multe state membre, alegerea de către părți a unei legi aplicabile, alta decât cea a unui stat membru, nu aduce atingere aplicării în mod **[OR 8]** corespunzător a dispozițiilor de drept comunitar de la care nu se poate deroga prin convenție, după caz, astfel cum au fost transpuse în statul membru al instanței competente.

(5) Existența și valabilitatea consimțământului părților cu privire la alegerea legii aplicabile se determină în conformitate cu dispozițiile articolelor 10, 11 și 13.

Articolul 8

Contractele individuale de muncă

(1) Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol.

(2) În măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit.

(3) În cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul alineatului (2), contractul este reglementat de legea țării în care este situată unitatea angajatoare.

(4) În cazul în care reiese din circumstanțele de ansamblu ale cazului că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată la alineatul (2) sau (3), se aplică legea acelei alte țări.”

6. Motivele care au determinat instanța să formuleze cererea de decizie preliminară

Avându-se în vedere că, din cuprinsul [contractului individual] de muncă, reiese că s-ar fi ales legea aplicabilă [acestui contract], este relevant pentru soluționarea cauzei de a se stabili dacă alegerea legii aplicabile contractului de către părțile în litigiu înlătură aplicarea articolului 8 din regulament.

[OMISSIS]

Privitor la interpretarea articolului 8 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008, instanța apreciază că o astfel de clarificare apare cu atât mai necesară, cu cât, în cuprinsul alineatului (4) al articolului 8, se menționează [că], „[î]n cazul în care reiese din circumstanțele de ansamblu ale cazului că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată la alineatul (2) sau (3), se aplică legea acelei alte țări”.

Astfel prin intermediul primei întrebări, solicităm, în esență, să se stabilească dacă articolul 8 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 trebuie interpretat în sensul că, în ipoteza în care un angajat își desfășoară munca ce face obiectul contractului de muncă în mod obișnuit în altă țară decât cea a cărei lege a fost aleasă de părți în mod expres, instanța națională poate înlătura, în temeiul ultimei teze a acestei dispoziții, legea aleasă de părți, atunci când din ansamblul împrejurărilor reiese că există o legătură mai strânsă între contractul respectiv și o altă țară.

Mai mult decât atât, se impune a se stabili dacă alegerea legii aplicabile contractului de către părțile în litigiu [îl] poate priva pe [reclamant] de drepturile pe care le garantează legea țării pe al cărei teritoriu [și-a] desfășurat în mod [obișnuit] activitatea.

Altfel spus, instanța apreciază că, pentru o corectă identificare a normei conflictuale aplicabile cauzei, este necesară clarificarea noțiunii de „dispoziții de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă”, în sensul de a stabili dacă în salariul minim aplicabil în țara în care salariatul și-a desfășurat activitatea în mod obișnuit reprezintă un drept de la care nu se poate deroga. **[OR 9]**

Dacă interpretarea dispozițiilor articolului 8 alineatul (1) a doua teză din regulament ar fi în sensul că salariul minim pe economie în țara unde salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea nu se circumscrie noțiunii de „dispoziții de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă”, ar însemna că salariatul va beneficia [de] salariul minim pe economie din țara a cărei lege a fost aleasă în mod expres de părți, deși salariul minim conform legii în țara cu care există o legătură mai strânsă a contractului ar fi [mai] mare, astfel că salariatul ar fi prejudiciat cu privire la acest aspect.

Pe de altă parte, în ipoteza în [care noțiunea de] „dispoziții de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă”, conținută de articolul 8 alineatul (1) a doua teză din regulament, poate fi interpretată ca incluzând salariul minim aplicabil în țara în care salariatul și-a desfășurat activitatea în mod obișnuit, activitatea ar însemna ca respectivului contract să i se aplice două legi diferite, respectiv legea aleasă în mod expres și legea care cuprinde „dispozițiile de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă”.

Astfel, prin intermediul celei de a doua întrebări solicităm să se lămurească dacă salariul minim aplicabil în țara în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea reprezintă un drept care intră în sfera „dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă”, în înțelesul articolului 8 alineatul (1) a doua teză din regulament.

În fine, se impune, referitor la cea de a treia întrebare, să se lămurească dacă, în ipoteza în care angajatorul utilizează un contract individual de muncă standard, preformat de un act normativ intern, în care trebuie în mod obligatoriu menționată clauza că se aplică contractului dispozițiile Codului muncii român, acest aspect echivalează cu alegerea legii române.

Dacă o asemenea reglementare și practică internă națională ar fi contrară articolului 3 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008, instanța va putea elimina din proces respectiva clauză obligatorie de alegere.

Față de cele expuse mai sus, vom dispune sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene cu cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare. [OMISSIS] [întrebările reluate în dispozitiv]

[OMISSIS] [OR 10]

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII**

HOTĂRĂȘTE

Sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene cu cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare asupra următoarelor întrebări ce privesc interpretarea articolelor 8 și 3 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I):

1) Interpretarea articolului 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I)[:] dacă alegerea legii aplicabile contractului individual de muncă înlătură aplicarea legii țării în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea/dacă existența alegerii legii aplicabile înlătură incidența articolului 8 alineatul (1) a doua teză din regulament;

2) Interpretarea articolului 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I): dacă salariul minim aplicabil în țara în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea reprezintă un drept care intră în sfera „dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă”, în înțelesul articolului 8 alineatul (1) a doua teză din regulament;

3) Interpretarea articolului 3 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I): dacă indicarea în cuprinsul contractului individual de muncă a prevederilor Codului muncii român echivalează cu alegerea legii române, atât timp cât în România este de notorietate că angajatorul prestabilește conținutul contractului individual de muncă.

[OMISSIS] [procedură și semnături]