

Zaak C-218/20

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

27 mei 2020

Verwijzende rechter:

Tribunal Mureș (Roemenië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

10 december 2019

Verzoekende partijen:

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

Verwerende partij:

SC Samidani Trans SRL

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Beroep ingesteld door verzoeker, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (Roemeense vakbond vervoerssector), namens en ten behoeve van het vakbondslicid TD, houdende bezwaar tegen een sanctiebeschikking

Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Uitlegging van de artikelen 3 en 8 van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I)

Prejudiciële vragen

1) Dient artikel 8 van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) aldus te worden uitgelegd dat de keuze

van het op de individuele arbeidsovereenkomst toepasselijke recht de toepassing uitsluit van het recht van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid heeft verricht, of dat het feit dat er een rechtskeuze is gemaakt de toepassing van artikel 8, lid 1, tweede volzin, van de verordening uitsluit?

2) Dient artikel 8 van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 aldus te worden uitgelegd dat het minimumloon dat van toepassing is in het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid heeft verricht, een recht is dat valt onder „bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat [...] toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze” in de zin van artikel 8, lid 1, tweede volzin, van de verordening?

3) Dient artikel 3 van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 aldus te worden uitgelegd dat vermelding in de individuele arbeidsovereenkomst van de bepalingen van het Roemeense arbeidswetboek een keuze voor het Roemeense recht inhoudt, voor zover het in Roemenië algemeen bekend is dat de werkgever de inhoud van de individuele arbeidsovereenkomst vooraf vaststelt?

Aangevoerde Unierechtelijke bepalingen en rechtspraak

Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I), de artikelen 3 (Rechtskeuze door partijen) en 8 (Individuele arbeidsovereenkomsten)

Arrest van het Hof van 15 maart 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)

Aangevoerde nationale bepalingen en relevante rechtspraak

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (wet nr. 53/2003 betreffende het arbeidswetboek), artikel 111, waarin de arbeidstijd wordt gedefinieerd, en artikel 133, waarin de rusttijd wordt gedefinieerd

Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale (wet nr. 344/2006 betreffende de detachering van werknemers met het oog op het verrichten van grensoverschrijdende diensten)

Artikel 1

„De bepalingen van deze wet zijn van toepassing op:

[...]

b) op het grondgebied van Roemenië gevestigde ondernemingen die in het kader van transnationale dienstverrichtingen op het grondgebied van een lidstaat

van de Europese Unie, van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat hun werknemers detacheren, onder de voorwaarden van artikel 4, lid 2.”

Artikel 4, lid 2

„Deze wet is van toepassing voor zover de in artikel 1, onder b), bedoelde ondernemingen een van de volgende transnationale maatregelen nemen:

- a) een op Roemeens grondgebied in dienst zijnde werknemer detacheren namens en onder gezag van de onderneming, in het kader van een overeenkomst tussen de detacherende onderneming en de ontvanger van de dienst, die actief is op het grondgebied van een lidstaat van de Europese Unie, in de Europese Economische Ruimte of in de Zwitserse Bondsstaat, indien er gedurende de detacheringsperiode een dienstverband bestaat tussen de werknemer en de detacherende onderneming;
- b) een op Roemeens grondgebied in dienst zijnde werknemer detacheren bij een vestiging of onderneming van een concern in een lidstaat van de Europese Unie, in de Europese Economische Ruimte of in de Zwitserse Bondsstaat, als er gedurende de detacheringsperiode een dienstverband tussen de werknemer en de detacherende onderneming bestaat;
- c) terbeschikkingstelling van een werknemer door een uitzendbureau aan een inlenende onderneming die op het grondgebied van een lidstaat van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte of de Zwitserse Bondsstaat is gevestigd of aldaar werkzaam is, indien er gedurende de detacheringsperiode een dienstverband tussen de werknemer en het uitzendbureau bestaat.”

Artikel 7¹

„Voor personeel van op het grondgebied van Roemenië gevestigde werkgevers dat internationaal vervoer verricht en voor bepaalde tijd wordt uitgezonden op het grondgebied van een lidstaat van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat, en dat niet valt onder de in artikel 4, lid 2, bedoelde situaties, gelden de bepalingen van artikel 43 van wet nr. 53/2003 betreffende het arbeidswetboek, zoals opnieuw bekendgemaakt, gewijzigd en aangevuld. Dit personeel geniet de in artikel 44, lid 2, van deze wet bedoelde rechten.”

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (besluit nr. 64/2003 van de minister van Arbeid en Sociale Bescherming tot goedkeuring van het standaardformulier voor de individuele arbeidsovereenkomst), dat in punt N van bijlage I bepaalt dat alle in Roemenië gesloten individuele arbeidsovereenkomsten het volgende beding moeten bevatten: „De bepalingen van de onderhavige individuele arbeidsovereenkomst worden aangevuld door de bepalingen van wet nr. 53/2003 betreffende het arbeidswetboek”.

Wat de rechtspraak betreft wordt herinnerd aan het burgerlijk vonnis van de tribunal Mureş van 18 december 2018, bevestigd door de hogere rechter, houdende verwerping van een beroep dat strekte tot veroordeling van de werkgever tot betaling van het verschil in loon tussen het minimumloon in Oostenrijk in de wegvervoerssector, dat de verzoeker krachtens verordening nr. 593/2008 zou zijn toegekomen, en het daadwerkelijk ontvangen salaris. De tribunal Mureş heeft geoordeeld dat partijen de Roemeense wet hadden gekozen als de wet die de individuele arbeidsovereenkomst beheerst, dat zij waren overeengekomen dat de werknemer de dienstverplichtingen niet op een vaste plaats zou nakomen en dat er sprake was van permanent reizen, dat de werknemer naast het loon ook een dagvergoeding had ontvangen en dat de partijen bij de individuele arbeidsovereenkomst het loon in Roemeense lei hebben vastgesteld, en niet het minimumloon in Oostenrijk, in euro. Tevens is geoordeeld dat de omstandigheden dat de arbeidsmiddelen (de vrachtwagens) bij de vestiging in Oostenrijk waren gestald, dat verzoeker na zijn opdrachten naar Oostenrijk terugkeerde, en dat hij ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid in Oostenrijk heeft verricht, niet volstaan om de keuze van het Roemeense recht als het op de individuele arbeidsovereenkomst toepasselijke recht buiten beschouwing te laten.

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 In het verzoekschrift wordt aangegeven dat TD, lid van de verzoekende vakbond, door de verwerende vennootschap is tewerkgesteld als vrachtwagenchauffeur, en gewerkt heeft op het grondgebied van de Europese Gemeenschap. De door TD met verweerster gesloten individuele arbeidsovereenkomst bevat het volgende: „De bepalingen van de onderhavige individuele arbeidsovereenkomst worden aangevuld door de bepalingen van wet nr. 53/2003 betreffende het arbeidswetboek en van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de eenheid/bedrijfstak” en „Geschillen in verband met de sluiting, de uitvoering, de wijziging, de schorsing of de beëindiging van de onderhavige individuele arbeidsovereenkomst worden beslecht door de overeenkomstig de wet materieel en territoriaal bevoegde rechter”.
- 2 In de individuele arbeidsovereenkomst is niet aangegeven waar het vakbondslid zijn werkzaamheden precies zal verrichten.
- 3 In het verzoekschrift aan de tribunal Mureş (rechter in eerste aanleg Mureş, Roemenië) is onder meer gevorderd dat verweerster wordt veroordeeld tot betaling aan het vakbondslid van het loon waarop hij krachtens verordening (EG) nr. 593/2008 (Rome I) recht heeft, dat wil zeggen het verschil tussen het daadwerkelijk ontvangen loon en het minimumloon voor de wegvervoersector in Duitsland, alsmede het dertiende en veertiende loon, waarop hij recht zou hebben op grond van verordening (EG) nr. 593/2008 (Rome I), gelezen in samenhang met de Duitse wet op het minimumloon, het Mindestlohngesetz – MiLoG, § 1, onder 2), gecorrigeerd voor inflatie op de betaaldatum en verhoogd met de

wettelijke rente vanaf de maandelijks opeisbaarheidsdatum van de aldus berekende bedragen.

- 4 Verweerster SC Samidani Trans SRL heeft zich in haar verweerschrift beroepen op het feit dat de partijen bij de individuele arbeidsovereenkomst het Roemeense recht als het toepasselijke recht hadden gekozen, zodat artikel 8 van verordening Rome I niet van toepassing zou zijn.
- 5 In die omstandigheden heeft de tribunal Mureş op verzoek van de verzoekende vakbond besloten het Hof van Justitie van de Europese Unie vragen voor te leggen over de uitlegging van de artikelen 3 en 8 van verordening nr. 593/2008.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 6 Ter onderbouwing van zijn vordering voert TD aan dat de individuele arbeidsovereenkomst weliswaar is geregistreerd in Roemenië, maar dat hij tijdens de uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid in Duitsland heeft verricht, zodat hij recht heeft op het Duitse minimumloon in plaats van het Roemeense minimumloon dat hij heeft ontvangen. Hij beroept zich ook op het arrest van het Hof van 15 maart 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).
- 7 Het vakbondslicid betoogt in feite dat de plaats van waaruit de vervoeropdrachten werden uitgevoerd en van waaruit hij instructies ontving Duitsland was, dat de arbeidsinstrumenten (vrachtwagens) die hij voor zijn werk gebruikte waren gesteld op Duits grondgebied, dat de plaatsen waar het vervoer hoofdzakelijk werd verricht en de plaatsen waar de goederen werden gelost in Duitsland lagen, en dat hij na opdrachten terugkeerde naar een plaats in Duitsland.

Korte uiteenzetting van de motivering van de prejudiciële verwijzing

- 8 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 8, lid 1, van verordening nr. 593/2008 aldus moet worden uitgelegd dat wanneer een werknemer de arbeid die het voorwerp van de arbeidsovereenkomst is, gewoonlijk in een ander land verricht dan dat waarvan de partijen uitdrukkelijk het recht hebben gekozen, de nationale rechter op grond van de laatste volzin van die bepaling het door partijen gekozen recht buiten toepassing mag laten wanneer uit het geheel der omstandigheden blijkt dat er een nauwere band bestaat tussen die overeenkomst en een ander land.
- 9 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of het minimumloon dat van toepassing is in het land waar de werknemer gewoonlijk heeft gewerkt, een recht is dat valt onder „bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat [...] toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze” in de zin van artikel 8, lid 1, tweede volzin, van de verordening.

- 10 Indien deze vraag ontkennend wordt beantwoord, ontvangt de werknemer immers het minimumloon van het land waarvan de partijen uitdrukkelijk het recht hebben gekozen, ook wanneer het minimumloon volgens het recht in het land waarmee de overeenkomst nauwer is verbonden, hoger is, zodat de werknemer op dit punt wordt benadeeld.
- 11 Indien de vraag echter bevestigend wordt beantwoord, zou dat erop neerkomen dat op de overeenkomst twee verschillende rechtstelsels worden toegepast, namelijk het uitdrukkelijk gekozen recht en het recht dat de „bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat [...] toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze” bevat.
- 12 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of, ingeval de werkgever gebruikmaakt van een bij nationale wet afgegeven standaardarbeidsovereenkomst waarin noodzakelijkerwijs moet worden vermeld dat de bepalingen van het Roemeense arbeidswetboek op de overeenkomst van toepassing zijn, dit neerkomt op een keuze voor het Roemeense recht.
- 13 Mocht het Hof van Justitie oordelen dat een dergelijke nationale regeling en praktijk in strijd zijn met artikel 3 van verordening nr. 593/2008, dan kan de rechter dit bindende rechtskeuzebeding uit de overeenkomst schrappen.