

## Věc C-152/20

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

30. března 2020

**Předkládající soud:**

Tribunalul Mureş (Rumunsko)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

1. října 2019

**Žalobci:**

DG

EH

**Žalovaná:**

SC Gruber Logistics SRL

**Předmět původního řízení**

Žaloba, kterou se žalobci DG a EH, jakožto zaměstnanci, domáhají u Tribunalul Mureş (soud prvního stupně v Mureş, Rumunsko) toho, aby uložil žalované SC Gruber Logistics SRL, jakožto zaměstnavateli, povinnost k zaplacení některých peněžních pohledávek.

**Předmět žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

Výklad článků 3 a 8 nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)

**Předběžné otázky**

1) Musí být článek 8 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 vykládán v tom smyslu, že volba práva rozhodného pro

individuální pracovní smlouvu vylučuje použití práva země, ve které zaměstnanec obvykle vykonával svou práci, nebo v tom smyslu, že existence volby rozhodného práva vylučuje použití čl. 8 odst. 1 druhé věty nařízení?

2) Musí být článek 8 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 vykládán v tom smyslu, že minimální mzda použitelná v zemi, v níž zaměstnanec obvykle vykonával svou práci, představuje nárok, který spadá do působnosti „ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito“ ve smyslu čl. 8 odst. 1 druhé věty nařízení?

3) Musí být článek 3 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby se odkaz na ustanovení rumunského zákoníku práce v individuální pracovní smlouvě rovnal volbě rumunského práva, a to pokud je v Rumunsku všeobecně známo, že existuje zákonná *povinnost* vložit toto ustanovení o volbě [práva] do individuální pracovní smlouvy? Jinými slovy, musí být článek 3 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním ustanovením a praxi, které *povinně* zahrnují do individuálních pracovních smluv ustanovení o volbě rumunského práva?

### **Uplatňovaná ustanovení unijního práva a unijní judikatura**

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I), články 3 (Volba práva) a 8 (Individuální pracovní smlouvy)

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. března 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)

### **Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva a relevantní vnitrostátní judikatura**

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (zákon č. 53/2003 o zákoníku práce), článek 111, který definuje pracovní dobu, a článek 133, který definuje dobu odpočinku

Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (zákon č. 344/2006 o vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb)

Článek 1

„Ustanovení tohoto zákona se vztahují na:

[...]

b) podniky usazené na území Rumunska, které v rámci nadnárodního poskytování služeb vysílají na území členského státu Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru nebo Švýcarské konfederace zaměstnance, s nimiž uzavřely pracovní poměry, a to za podmínek stanovených v čl. 4 odst. 2.“

#### Článek 4 odst. 2

„Tento zákon se použije, pokud podniky uvedené v odstavci 1 písm. b) učiní některé z následujících nadnárodních opatření:

a) vyslání zaměstnance z území Rumunska na účet a pod vedením podniku na základě smlouvy uzavřené mezi vysílajícím podnikem a pořizovatelem služby, činným na území členského státu Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru nebo Švýcarské konfederace, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a zaměstnancem;

b) vyslání zaměstnance z území Rumunska do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků, které se nachází na území členského státu Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru nebo Švýcarské konfederace, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a zaměstnancem;

c) přiřazení zaměstnance agenturou práce k podniku, který jej využije, usazeného nebo vykonávajícího svou činnost na území členského státu Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru nebo Švýcarské konfederace, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi zaměstnancem a agenturou práce.“

#### Článek 7<sup>1</sup>

„Na zaměstnance zaměstnaného u zaměstnavatelů usazených na území Rumunska, kteří provádějí mezinárodní silniční dopravu, který je na omezenou dobu vyslán k práci na území členského státu Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru nebo Švýcarské konfederace, a který nespadá do situací stanovených v čl. 4 odst. 2, se uplatní ustanovení článku 43 [zákonu č. 53/2003 o zákoníku práce], opětovně zveřejněného ve znění pozdějších změn a doplňků, a jsou mu přiznána práva stanovená v čl. 44 odst. 2 tohoto zákona“.

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (vyhláška ministra práce a sociálního zabezpečení č. 64/2003 o schválení rámcového modelu individuální pracovní smlouvy), která v písm. N přílohy I stanoví, že všechny individuální pracovní smlouvy uzavřené v Rumunsku musí povinně obsahovat toto ustanovení: „Ustanovení této individuální pracovní smlouvy jsou doplněna ustanoveními zákona č. 53/2003 o zákoníku práce“.

Ve vztahu k soudní praxi je odkazováno na rozsudek ze dne 18. prosince 2018, vydaný ze strany Tribunalul Mureș (soud prvního stupně v Mureș) a potvrzený soudem vyššího stupně, kterým byla zamítnuta žaloba znějící na uložení

povinnosti společnosti-zaměstnavateli k zaplacení rozdílu mezi minimální mzdou v Rakousku v odvětví silniční dopravy, na kterou by měl [zaměstnanec] nárok podle nařízení č. 593/2008, a skutečně vyplacené mzdy. Tribunalul Mureș (soud prvního stupně v Mureș) stanovil, že strany si jako právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu zvolily rumunské právo, že se dohodly, že plnění pracovních povinností se ze strany zaměstnance neuskuteční na stálém pracovišti a že přesuny budou trvalé, že zaměstnanec bude mít kromě mzdy také nárok na denní příspěvek, a že strany individuální pracovní smlouvy zamýšlely stanovit mzdu v rumunských lei a nikoli rakouskou minimální mzdu v eurech. Rovněž bylo stanoveno, že skutečnost, že pracovní nástroje (nákladní vozidla) byly zaparkovány v sídle v Rakousku, skutečnost, že místo, kam se žalobce po uskutečnění svých služebních jízd vracel, se nachází v Rakousku, a skutečnost, že země, ve které žalobce při plnění pracovní smlouvy obvykle vykonával práci, je Rakousko, nestačí k vyloučení volby rumunského práva jako práva rozhodného pro individuální pracovní smlouvu.

### **Stručný popis skutkového stavu a původního řízení**

- 1 V žalobě bylo uvedeno, že žalobci byli přijati do zaměstnání žalovanou společností jako řidiči nákladních vozidel, kteří vykonávají svou práci na území Evropského společenství. Individuální pracovní smlouvy, které žalobci uzavřeli s žalovanou, uváděly následující: „Ustanovení této individuální pracovní smlouvy jsou doplněna ustanoveními zákona č. 53/2003 o zákoníku práce a kolektivní pracovní smlouvy použitelné na úrovni jednotek/odvětví“ a „Spory týkající se uzavření, plnění, změny, přerušování nebo ukončení této individuální pracovní smlouvy projednává věcně a místně příslušný soud v souladu se zákonem“.
- 2 Pokud jde o pracoviště žalobců, ve smlouvách bylo upřesněno, že: „Činnost je vykonávána v (sekci/kanceláři/dílně/oddělení) v autodílně v sídle/závodě/jiného organizovaného pracoviště, v obci Oradea [Rumunsko], a v závislosti na delegování/vyslání do sídel nebo závodů zákazníků, současných a budoucích dodavatelů, ve všech destinacích v tuzemsku a v zahraničí, kde bude vyžadováno také vozidlo využívané při výkonu jeho práce, nebo na jakémkoli jiném místě, kde zaměstnanec vykonává dopravní činnost“.
- 3 Individuální pracovní smlouvy žalobců byly uzavřeny jak v rumunském, tak italském jazyce (polovina listu v rumunském jazyce a druhá polovina listu v italském jazyce).
- 4 Žalobou podanou k Tribunalul Mureș (soud prvního stupně v Mureș) bylo zejména požadováno, aby byla žalované uložena povinnost zaplatit žalobcům odměnu, na kterou mají nárok podle nařízení (ES) č. 593/2008 (Řím I), tedy rozdíl mezi skutečně vyplacenou mzdou a minimální mzdou použitelnou v Itálii v odvětví silniční dopravy, jakož i třináctou a čtrnáctou měsíční mzdu, na kterou by měli nárok podle nařízení (ES) č. 593/2008 (Řím I), ve spojení s kolektivní pracovní smlouvou v odvětví logistiky, silniční dopravy a doručování zásilek v

Itálii, s částkami aktualizovanými podle indexů inflace k datu platby, navýšenými o zákonné úroky ode dne měsíční splatnosti každé takto vypočtené částky (pro oba žalobce), přičemž pro žalobce EH také rozdíl mezi skutečně vyplacenou mzdou a minimální mzdou použitelnou v Německu podle tohoto nařízení za období, během kterého byl vyslán na území Německa.

- 5 Žalovaná SC Gruber Logistics SRL předložila žalobní odpověď, ve které uvedla, že žalobci vykonávali svou práci pro žalovanou společnost v nákladních vozidlech registrovaných v Rumunsku a na základě přepravních povolení vydaných v souladu s právními předpisy platnými v Rumunsku, že všechny pokyny byly udělovány společností a že práce byla organizována v Rumunsku.
- 6 Za těchto podmínek se Tribunalul Mureș (soud prvního stupně v Mureș), na návrh žalobců, rozhodl předložit Soudnímu dvoru Evropské unie otázky týkající se výkladu článků 3 a 8 nařízení č. 593/2008.

### **Základní argumenty účastníků původního řízení**

- 7 Na podporu své žaloby žalobci tvrdí, že ačkoli byly individuální pracovní smlouvy zaregistrovány v Rumunsku, zemi, v níž obvykle vykonávali svou práci během plnění smlouvy, je Itálie, a tudíž mají nárok na minimální mzdu stanovenou v Itálii v odvětví silniční dopravy, a nikoli na minimální mzdu v Rumunsku, která jim byla vyplacena. Žalobci rovněž odkazují na rozsudek Soudního dvora ze dne 15. března 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).
- 8 Žalobci konkrétně poukazují na to, že místem, odkud začínalo provádění služebních jízd a ze kterého dostávali pokyny, byla Itálie, pracovní nástroje, v projednávané věci nákladní vozidla, byly zaparkovány na italském území, místa, kde byla přeprava uskutečňována především, a místa vykládky zboží, byla v Itálii, místo, kam se žalobci po skončení služebních jízd vraceli, se nacházelo v Itálii.
- 9 Žalovaná vznesla námitky proti předložení žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce Soudnímu dvoru, přičemž uvedla, že podmínky pro podání žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce nejsou splněny.

### **Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

- 10 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je to, zda čl. 8 odst. 1 nařízení č. 593/2008 musí být vykládán v tom smyslu, že v případě, že pracovník obvykle vykonává práci, která je předmětem pracovní smlouvy, v jiné zemi, než je země, jejíž právo bylo stranami výslovně zvoleno, může vnitrostátní soud na základě poslední věty tohoto ustanovení vyloučit právo zvolené stranami, a to pokud ze všech okolností vyplývá, že mezi touto smlouvou a jinou zemí existuje užší vazba.

- 11 Druhou otázkou se předkládající soud táže, zda minimální mzda použitelná v zemi, v níž zaměstnanec obvykle vykonával svou činnost, představuje nárok, který spadá do oblasti působnosti „ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito“ ve smyslu čl. 8 odst. 1 druhé věty nařízení.
- 12 V případě záporné odpovědi na tuto otázku bude tedy mít zaměstnanec nárok na vnitrostátní minimální mzdu země, jejíž právo si strany výslovně zvolily, i když minimální mzda v souladu s právem země, se kterou má smlouva užší vazbu, by byla vyšší, takže zaměstnanci by z tohoto hlediska vznikla újma.
- 13 Naopak v případě kladné odpovědi by to znamenalo, že na smlouvu se použijí dva různé právní řády, a to výslovně zvolené právo a právo obsahující „ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito“.
- 14 Podstatou třetí otázky je, zda skutečnost, že zaměstnavatel používá standardní individuální pracovní smlouvu, jejíž znění je předem určeno vnitrostátním normativním aktem, která musí povinně obsahovat ustanovení, podle něhož se na smlouvu použijí ustanovení rumunského zákoníku práce, se rovná volbě rumunského práva.
- 15 Pokud by Soudní dvůr prohlásil, že taková vnitrostátní právní úprava a praxe jsou v rozporu s článkem 3 nařízení č. 593/2008, bude moci soud ze smlouvy vyloučit uvedené povinné ustanovení o volbě rozhodného práva.