

Дело C-152/20**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

30 март 2020 г.

Запитваща юрисдикция:

Tribunalul Mureş (Румъния)

Дата на акта за преюдициално запитване:

1 октомври 2019 г.

Ищци:

DG

EH

Ответник:

SC Gruber Logistics SRL

Предмет на главното производство

Ищите, DG и EH, в качеството на работници, искат от Tribunalului Mureş (Окръжен съд Муреш, Румъния) да осъди ответника SC Gruber Logistics SRL, в качеството на работодател, да заплати определени парични вземания.

Предмет на преюдициалното запитване

Тълкуване на членове 3 и 8 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I).

Преюдициални въпроси

1) Трябва ли член 8 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 г. да се тълкува в смисъл, че изборът

на приложимия закон за индивидуален трудов договор изключва прилагането на закона на държавата, в която работникът обичайно е полагал труд, или в смисъл че наличието на избор на приложим закон изключва прилагането на член 8, параграф 1, второ изречение от Регламента?

2) Трябва ли член 8 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 г. да се тълкува в смисъл, че минималната работна заплата, приложима в държавата, в която работникът обичайно полага труд, представлява право, обхванато от „разпоредбите, които не могат да бъдат отклонени чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било приложимо“ по смисъла на член 8, параграф 1, второ изречение от Регламента?

3) Трябва ли член 3 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 г. да се тълкува в смисъл, че не допуска посочването в индивидуалния трудов договор на разпоредбите на румънския Кодекс на труда да е равнозначно на избор на румънския закон, доколкото е всеизвестно, че в Румъния е налице законово задължение за включване на такава клауза за избор в индивидуалния трудов договор? С други думи, трябва ли член 3 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година да се тълкува в смисъл, че не допуска национални норми и практики, които включват задължително в индивидуалните трудови договори клауза за избор на румънския закон?

Посочени разпоредби на правото на Съюза и съдебна практика на Съюза

Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I), член 3 (Свобода на избор) и член 8 (Индивидуални трудови договори).

Решение на Съда от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).

Посочени разпоредби на националното право и национална съдебна практика

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Закон № 53/2003 относно Кодекса на труда), член 111, който определя работното време, и член 133, който определя почивките

Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale (Закон № 344/2006 относно командироването на работници в рамките на транснационалното предоставяне на услуги)

Член 1

„Разпоредбите на този закон се прилагат:

[...]

b) за предприятия, установени в Румъния, които в рамките на транснационалното предлагане на услуги командирват на територията на държава членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария работници, с които са сключили трудови договори при условията, установени в член 4, параграф 2“.

Член 4, параграф 2

„Настоящият закон се прилага доколкото предприятията, посочени в параграф 1, буква б) предприемат една от следните транснационални мерки:

a) командирват наети работници на територията на Румъния за собствена сметка и под свое ръководство по договор, сключен между командированото предприятие и ползвателят на услугите, който упражнява дейност на територията на държава — членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария, при условие че съществува трудово правоотношение между командированото предприятие и работника за периода на командироване;

b) командирват наети работници на територията на Румъния в обект или предприятие, част от групата на предприятията, установен/о на територията на държава — членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария, при условие че съществува трудово правоотношение между командированото предприятие и работника за периода на командироване;

c) предприятие, което осигурява временна работа, изпраща работник или служител в предприятие ползвател, което е установено или упражнява дейността си на територията на друга държава — членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, при условие че съществува трудово правоотношение между работника и предприятието, което осигурява временна работа, за периода на командироване“.

Член 7¹

„За персонала на работодатели, установени в Румъния и извършващи дейност по международен транспорт, изпратен да работи за ограничен период на територията на държава — членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария, който не попада в обхвата на случаите, предвидени в член 4,

параграф 2, се прилагат разпоредбите на член 43 от [Закон № 53/2003 относно Кодекса на труда], обнародван повторно, с последващи изменения и допълнения, като този персонал се ползва от правата, предвидени в член 44, параграф 2 от същия нормативен акт.

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (Наредба № 64/2003 на министъра на труда и социалната закрила за одобряване на рамков образец на индивидуален трудов договор), която предвижда в буква N от приложение I, че всички индивидуални трудови договори, сключени в Румъния, трябва задължително да предвиждат следната клауза „Разпоредбите на настоящия индивидуален трудов договор се допълват от разпоредбите на Закон № 53/2003 относно Кодекса на труда“.

Като съдебна практика е посочено постановено по гражданско дело решение на Tribunalul Mureș (Окръжен съд Муреш) от 18 декември 2018 г., потвърдено от висшестоящият съд, с което се отхвърля иск за осъждане на дружество работодател да заплати разликата между установената в Австрия минималната заплата в сектора на автомобилния транспорт, като се твърди, че се последната се полага по право по силата на Регламент 593/2008, и действително платеното трудово възнаграждение. Tribunalul Mureș (Окръжен съд Муреш) приема, че страните са избрали румънския закон за право, което урежда индивидуалния трудов договор, че същите са се споразумели задълженията на работника да не се изпълняват на постоянно работно място, а при условията на постоянни премествания, че в допълнение към трудовото си възнаграждение работникът е получавал дневна надбавка и че страните по трудовото правоотношение са имали намерение да установят трудово възнаграждение в румънски леи, а не като австрийската минимална заплата в евро. Освен това този съд приема обстоятелствата, че оръдията на труда (камионите) са се намирили в седалището в Австрия, че мястото, на което ищецът се е връщал след изпълнението на задачите си, се намира в Австрия и че държавата, в която последният обичайно изпълнява трудовите си задължения по договора е Австрия, за недостатъчни, за да се изключи изборът на румънския закон като право, което урежда индивидуалния трудов договор.

Кратко представяне на фактите и на главното производство

- 1 В акта за преюдициално запитване е посочено, че ищите са били наети от дружеството ответник като шофьори на камиони, които работят на територията на Европейската общност. Индивидуалните трудови договори, сключени от последните с ответника, съдържат следните клаузи: „Разпоредбите на настоящия индивидуален трудов договор се допълват от разпоредбите на Закон № 53/2003 относно Кодекса на труда и от колективния трудов договор на равнище предприятие/сектор“ и „Споровете относно сключването, изпълнението, изменението, спирането на

изпълнението и прекратяването на настоящия индивидуален трудов договор се разглеждат от съда, който е компетентен *ratione materiae* и *ratione loci* съгласно закона“.

- 2 По отношение на работното място на ищите, в договорите е уточнено, че „Дейността се извършва в (отдел/бюро/работилница/отделение) на автосервиза към седалището на дружеството/обект/друго организирано работно място в община Орадя [Румъния], както и, при изпращане/командиране, в седалището или обекти на клиенти, на настоящи и бъдещи доставчици, във всички местоназначения в страната и чужбина, където е поискано превозното средство, използвано при упражняването на дейността, или в което и да е друго място, където работникът извършва транспортна дейност“.
- 3 Индивидуалните трудови договори на ищите са сключени на румънски и на италиански език (половината страница е на румънски език, а другата половина, на италиански език).
- 4 С предявения пред Tribunalului Mureş (Окръжен съд Муреш) иск се иска по-специално ответникът да бъде осъден да изплати на ищите възнагражденията, които имали право да получат по силата на Регламент 593/2008 (Рим I), а именно разликата между действително получените трудови възнаграждения и минималната работна заплата, приложима в сектора на автомобилния транспорт в Италия, както и тринадесета и четиринадесета месечна заплата, които имали право да получат по силата на Регламент № 593/2008 (Рим I) във връзка с Колективния трудов договор в сектора на логистиката, автомобилния транспорт и доставките в Италия, като тези суми се актуализират с инфлационния индекс към датата на плащане, заедно със законна лихва считано от датата на месечния падежа на всяка така изчислена сума (за всеки един от двамата ищци), както и, за ищеца ЕН, разликата между действително платеното възнаграждение и минималната работна заплата, която се прилага в Германия по смисъла на посочения регламент, за периода, през който е бил командирован на територията на Германия.
- 5 Ответникът, SC Gruber Logistics SRL предявява насрещен иск, в който изтъква, че ищите са работили за дружеството на камиони, регистрирани в Румъния, и въз основа на разрешения за превоз, издадени съгласно приложимото в Румъния законодателство, както и че всички инструкции са били давани от дружеството ответник и работата е била организирана в Румъния.
- 6 При тези условия, по молба на ищите, Tribunalul Mureş (Окръжен съд Муреш) решава да спре производството и да отправи до Съда на Европейския съюз въпроси относно тълкуването на членове 3 и 8 от Регламент № 593/2008.

Основни доводи на страните в главното производство

- 7 В подкрепа на исканията си ищците твърдят, че макар индивидуалните им трудови договори да са регистрирани в Румъния, държавата, в която обичайно полагат труд при изпълнението на договора, е Италия и поради това имат право да получат минималната работна заплата, предвидена в Италия за сектора на автомобилния транспорт, а не минималното възнаграждение в Румъния, което им е било изплатено. Те се позовават и на решение на Съда от 15 март 2001 г., Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).
- 8 По конкретно ищците подчертават, че мястото, от което са започвали да осъществяват своята транспортна дейност и са получавали инструкциите, била Италия, оръдията им на труда, в случая камионите, били паркирани на територията на Италия, местата, в които основно се извършвал превозът и разтоварването на стоките, били в Италия, местата, на които ищците се връщали след изпълнението на задачите си, се намирали в Италия.
- 9 Ответникът се противопоставя на сезирането на Съда, като твърди, че не са налице предпоставки за отправяне на преюдициално запитване.

Кратко представяне на мотивите за преюдициалното запитване

- 10 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 8, параграф 1 от Регламент № 593/2008 трябва да се тълкува в смисъл, че когато работник обичайно полагат труда по трудовия договор в държава, различна от тази, чийто закон е изрично избран от страните, националният съд може да изключи — въз основа на последното изречение от тази разпоредба — избрания от страните закон, когато от съвкупността от обстоятелствата е видно, че е налице по-тясна връзка между посочения договор и друга държава.
- 11 С втория си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали минималната работна заплата, приложима в държавата, в която работникът обичайно полага труд, представлява право, обхванато от „разпоредбите, които не могат да бъдат отклонени чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било приложимо“ по смисъла на член 8, параграф 1, второ изречение от регламента.
- 12 При отрицателен отговор на този въпрос, работникът ще се ползва от минималната заплата на държавата, чийто закон е изрично избран от страните, дори когато минималната заплата, предвидена в закона на държавата, с която договорът има по-тясна връзка, е по-висока, така че последният ще претърпи вреда в това отношение.
- 13 Обратно, при положителен отговор ще се стигне до прилагане на два отделни закона за договора, а именно изрично избраният закон и законът,

съдържащ „разпоредбите, които не могат да бъдат отклонени чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било приложимо“.

- 14 Третият преюдициален въпрос цели да се установи дали в случаите, когато работодателят използва образец на индивидуален трудов договор, чието съдържание е предварително определено във вътрешен нормативен акт и трябва задължително да съдържа клауза, съгласно която за договора се прилагат разпоредбите на румънския Кодекс на труда, това е равнозначно на избор на румънския закон.
- 15 Ако Съдът установи, че подобна национална правна уредба и национална практика противоречат на член 3 от Регламент № 593/2008, националният съд ще може да изключи от договора посочената задължителна клауза за избор на приложимо право.

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ