

Vec C-152/20

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

30. marec 2020

Vnútroštátny súd:

Tribunalul Mureș

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

1. október 2019

Žalobcovia:

DG

EH

Žalovaná:

SC Gruber Logistics SRL

Predmet konania vo veci samej

Žaloba, ktorou žalobcovia GR a EH ako zamestnanci navrhujú, aby Tribunalul Mureș (Vyšší súd Mureș, Rumunsko) uložil žalovanej SC Gruber Logistics SRL ako zamestnávateľovi povinnosť zaplatiť niektoré peňažné pohľadávky

Predmet návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Výklad článkov 3 a 8 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I)

Prejudiciálne otázky

1. Má sa článok 8 nariadenia (ES) č. 593/2008 Európskeho parlamentu a Rady zo 17. júna 2008 vykladať v tom zmysle, že voľba rozhodného práva pre individuálnu pracovnú zmluvu vylučuje uplatnenie právneho poriadku štátu, v ktorom zamestnanec obvykle vykonával svoju činnosť, alebo v tom zmysle, že existencia voľby rozhodného práva vylučuje uplatnenie článku 8 ods. 1 druhej vety nariadenia?
2. Má sa článok 8 nariadenia (ES) č. 593/2008 Európskeho parlamentu a Rady zo 17. júna 2008 vykladať v tom zmysle, že minimálna mzda uplatňovaná v štáte, v ktorom zamestnanec obvykle vykonával svoju prácu, predstavuje právo, na ktoré sa vzťahujú „ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby“ bolo podľa článku 8 ods. 1 druhej vety rozhodným?
3. Má sa článok 8 nariadenia (ES) č. 593/2008 Európskeho parlamentu a Rady zo 17. júna 2008 vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby uvedenie ustanovení rumunského zákonníka práce v individuálnej pracovnej zmluve zodpovedalo voľbe rumunského právneho poriadku, keďže v Rumunsku je všeobecne známe, že existuje zákonná *povinnosť* vložiť túto doložku o voľbe do individuálnej pracovnej zmluvy? Inak povedané, má sa článok 3 nariadenia (ES) č. 593/2008 Európskeho parlamentu a Rady zo 17. júna 2008 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, na základe ktorých sa do individuálnych pracovných zmlúv *musí* vložiť doložka o voľbe rumunského práva?

Uvedené predpisy práva Únie a judikatúra Únie

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I), články 3 (Voľba rozhodného práva) a 8 (Individuálne pracovné zmluvy)

Rozsudok Súdneho dvora z 15. marca 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)

Uvedené vnútroštátne ustanovenia a relevantná vnútroštátna judikatúra

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (zákon č. 53/2003 - zákonník práce), článok 111, ktorý definuje pracovný čas, a článok 133, ktorý definuje dobu odpočinku

Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (zákon č. 344/2006 o vysielaní pracovníkov v rámci cezhraničného poskytovania služieb)

Článok 1

Ustanovenia tohto zákona sa vzťahujú na:

...

b) podniky so sídlom v Rumunsku, ktoré v rámci cezhraničného poskytovania služieb vysielajú na územie členského štátu Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarskej konfederácie zamestnancov, s ktorými uzavreli pracovnoprávne vzťahy za podmienok uvedených v článku 4 ods. 2“.

Článok 4 ods. 2

„Tento zákon sa uplatňuje vtedy, ak podniky uvedené v odseku 1 písm. b) prijímú niektoré z nasledovných nadnárodných opatrení:

a) vysielanie pracovníkov z územia Rumunska v mene a pod vedením podniku, na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiaceou na území niektorého členského štátu Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarskej konfederácie, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah;

b) vysielanie pracovníkov z územia Rumunska do organizácie alebo podniku vo vlastníctve skupiny so sídlom na území členského štátu, niektorého členského štátu Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarskej konfederácie za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah;

c) poskytnutie pracovníkov zo strany podniku, ktorý je sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území niektorého členského štátu Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarskej konfederácie za predpokladu, že medzi sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah“.

Článok 7a

„Na zamestnancov zamestnávateľov so sídlom na území Rumunska vykonávajúcich medzinárodnú dopravu, ktorí sú vyslaní na dobu určitú na územie niektorého členského štátu Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarskej konfederácie a na ktorých sa nevzťahujú ustanovenia článku 4 ods. 2, sa uplatnia ustanovenia článku 43 [zákonníka práce], opätovne zverejneného v znení neskorších zmien a doplnení, pričom takíto zamestnanci požívajú práva podľa článku 44 ods. 2 tohto zákona.“

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (Vyhláška ministra práce a sociálneho poistenia č. 64/2003, ktorou sa schvaľuje rámcový vzor individuálnej pracovnej zmluvy), ktorá stanovuje v bode N svojej prílohy I, že všetky individuálne pracovné zmluvy uzavreté v Rumunsku musia záväzne obsahovať nasledovnú podmienku: „Ustanovenia tejto individuálnej pracovnej zmluvy sú doplnené ustanoveniami zákona č. 53/2003- zákonníka práce“.

Z hľadiska súdnej praxe sa poukazuje na občianskoprávny rozsudok z 18. decembra 2018 vydaný Tribunalul Mureș (Vyšší súd Mureš) a potvrdený súdom vyššieho stupňa, ktorým sa zamietla žaloba proti zamestnávajúcej spoločnosti o zaplatenie rozdielu medzi minimálnou mzdou v Rakúsku a skutočne poberanou mzdou v odvetví cestnej dopravy, na ktorú mal byť právny nárok podľa nariadenia č. 593/2008. Tribunalul Mureș (Vyšší súd Mureš) dospel k záveru, že zmluvné strany si zvolili rumunské právo ako rozhodné právo pre individuálnu pracovnú zmluvu, že sa dohodli, že plnenie pracovných povinností zamestnancom sa nevykonáva na stálom mieste výkonu práce a že pracovné cesty sú trvalé, že zamestnanec popri odmene poberal denné diéty a že zmluvné strany individuálnej pracovnej zmluvy mali v úmysle stanoviť odmenu v rumunských lei a nie rakúsku minimálnu mzdu v eurách. Okrem toho sa konštatovalo, že skutočnosť, že pracovné prostriedky (nákladné vozidlá) sa nachádzajú v sídle v Rakúsku, že miesto, kam sa žalobca vracal po svojich jazdách, sa nachádza v Rakúsku, a že štátom, v ktorom žalobca obvykle vykonával svoju prácu v rámci plnenia zmluvy, je Rakúsko, nepostačujú na vylúčenie voľby rumunského práva ako rozhodného práva pre individuálnu pracovnú zmluvu.

Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej

- 1 V žalobe bolo uvedené, že žalobcovia boli zamestnaní žalovanou spoločnosťou ako vodiči nákladných vozidiel, ktorí vykonávajú svoje činnosti na území Európskeho spoločenstva. V individuálnych pracovných zmluvách, ktoré uzavreli so žalovanou, boli uvedené nasledovné podmienky: „Ustanovenia tejto individuálnej pracovnej zmluvy sú doplnené ustanoveniami zákona č. 53/2003 - zákonníka práce a ustanoveniami kolektívnej pracovnej zmluvy, ktorá sa uplatňuje na úrovni útvaru/odvetvia“; a „O sporoch týkajúcich sa uzavretia,

výkonu, zmeny, prerušenia vykonávania alebo ukončenia individuálnej pracovnej zmluvy rozhodujú súdy, ktoré sú v súlade so zákonom vecne a miestne príslušné.

- 2 Pokiaľ ide o miesto výkonu práce žalobcov, v zmluvách bolo spresnené, že: „Činnosť sa uskutočňuje v (oddiele/kancelárii/dielni/priestoroch) autodielni v rámci sídla/prevádzkarne/iného organizovaného miesta výkonu práce v meste Oradea [Rumunsko] a v súlade s poverením/vyslaním aj v sídlach alebo prevádzkarniach zákazníkov, súčasných a budúcich dodávateľov, vo všetkých miestach určenia v Rumunsku a zahraničí, kde sa požiadava použitie dopravného prostriedku na plnenie úloh, alebo na akomkoľvek inom mieste, v ktorom zamestnanec uskutočňuje prepravné činnosti“.
- 3 Individuálne pracovné zmluvy žalobcov boli uzavreté v rumunskom a talianskom jazyku (polovica strany je v rumunskom jazyku a druhá polovica strany je v talianskom jazyku).
- 4 Žalobou podanou na Tribunalul Mureș (Vyšší súd Mureš) sa žalobcovia predovšetkým domáhali, aby žalovaná bola zaviazaná zaplatiť mzdu, na ktorú majú podľa svojho názoru právo na základe nariadenia (ES) č. 593/2008 (Rím I), teda rozdiel medzi skutočne poberanou mzdou a minimálnou mzdou uplatňovanou v Taliansku v odvetví cestnej dopravy, ako i trinásť a štrnásť plat, na ktorý majú nárok na základe nariadenia (ES) č. 593/2008 (Rím I) v spojení s kolektívnou pracovnou zmluvou v odvetví logistiky, cestnej dopravy a špedície v Taliansku, vo výške aktualizovanej podľa indexu inflácie ku dňu zaplatenia a zvýšenej o zákonné úroky odo dňa mesačnej splatnosti každej takto vypočítanej čiastky (pre oboch žalobcov), pre žalobcu EH taktiež rozdiel medzi skutočne poberanou mzdou a minimálnou mzdou uplatňovanou v Nemecku v súlade s týmto nariadením za obdobie, počas ktorého bol vyslaný na územie Nemecka.
- 5 Žalovaná SC Gruber Logistics SRL predložila vyjadrenie k žalobe, v ktorom uviedla, že žalobcovia vykonávali svoju činnosť pre žalovanú spoločnosť na nákladných vozidlách registrovaných v Rumunsku a na základe dopravných licencií vydaných v súlade s príslušnou právnou úpravou Rumunska, že všetky pokyny vydávala táto spoločnosť a že práca bola organizovaná v Rumunsku.
- 6 Za týchto podmienok Tribunalul Mureș (Vyšší súd Mureš) na návrh žalobcov rozhodol položiť Súdnemu dvoru Európskej únie otázky týkajúce sa výkladu článkov 3 a 8 nariadenia č. 593/2008.

Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej

- 7 Na podporu svojej žaloby žalobcovia uvádzajú, že hoci individuálne pracovné zmluvy boli spísané v Rumunsku, štátom, v ktorom obvykle vykonávali prácu počas plnenia zmluvy, je Taliansko, takže majú nárok na minimálnu mzdu stanovenú v Taliansku v odvetví cestnej dopravy, a nie na minimálnu mzdu v Rumunsku, ktorá im bola vyplatená. Poukazujú tiež na rozsudok Súdného dvora z 15. marca 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).

- 8 Žalobcovia konkrétne zdôrazňujú, že miestom, z ktorého začali vykonávať svoje pracovné cesty a z ktorého dostávali pokyny, bolo Taliansko, že pracovné nástroje, v danom prípade nákladné vozidlá, sa nachádzali na talianskom území, že miesta, do ktorých sa preprava väčšinou vykonávala a miesta vykládky tovaru boli v Taliansku, a že miesto, kam sa žalobcovia vracali po výkone svojich ciest, sa nachádzalo v Taliansku.
- 9 Žalovaná nesúhlasila s podaním návrhu na začatie prejudiciálneho konania na Súdny dvor, keďže sa domnievala, že podmienky odôvodňujúce podanie návrhu na začatie prejudiciálneho konania neboli splnené.

Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 10 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 8 ods. 1 nariadenia č. 593/2008 vykladať v tom zmysle, že za predpokladu, že zamestnanec obvykle vykonáva prácu, ktorá je predmetom pracovnej zmluvy v inom štáte, než je štát, ktorého právny poriadok si zmluvné strany výslovne zvolili, môže vnútroštátny súd na základe poslednej vety tohto ustanovenia vylúčiť právny poriadok zvolený zmluvnými stranami, ak zo všetkých okolností vyplýva, že existuje užšia väzba medzi touto zmluvou a iným štátom.
- 11 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či minimálna mzda uplatňovaná v štáte, v ktorom zamestnanec obvykle vykonával svoju prácu, predstavuje právo, na ktoré sa vzťahujú „ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby“ bolo podľa článku 8 ods. 1 druhej vety rozhodným.
- 12 V prípade zápornej odpovede na túto otázku bude teda zamestnancovi poskytnutá vnútroštátna minimálna mzda štátu, ktorého právny poriadok si zmluvné strany výslovne zvolili, napriek tomu, že minimálna mzda, ktorá je v súlade s právnym poriadkom štátu, s ktorým má zmluva užšiu väzbu, by bola vyššia, a preto zamestnanec v tomto ohľade by utrpel škodu.
- 13 Naopak, v prípade kladnej odpovede to znamená, že na zmluvu sa uplatnia dva rôzne právne poriadky, teda právny poriadok, ktorý sa výslovne zvolil a právny poriadok, ktorý obsahuje „ustanovenia od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby bolo rozhodným“.
- 14 Treťou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či v prípade, že zamestnávateľ použije štandardnú individuálnu pracovnú zmluvu, ktorej znenie je vopred určené vnútroštátnym normatívnym aktom a ktorá musí záväzne obsahovať doložku, podľa ktorej sa na zmluvu uplatnia ustanovenia rumunského zákonníka práce, to znamená voľbu rumunského práva.
- 15 Ak by Súdny dvor rozhodol, že takáto vnútroštátna právna úprava a prax je v rozpore s článkom 3 nariadenia č. 593/2008, potom vnútroštátny súd môže vypustiť uvedenú záväznú doložku o voľbe rozhodného práva zo zmluvy.