

Rechtssache C-152/20

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

Eingangsdatum:

30. März 2020

Vorlegendes Gericht:

Tribunalul Mureş (Rumänien)

Datum der Vorlageentscheidung:

1. Oktober 2019

Kläger:

DG

EH

Beklagte:

SC Gruber Logistics SRL

Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Klage, mit der die Kläger, DG und EH, in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer beim Tribunalul Mureş (Landgericht Mureş, Rumänien) beantragen, die Beklagte, die SC Gruber Logistics SRL, in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberin zur Begleichung einiger Geldforderungen zu verurteilen.

Gegenstand des Vorabentscheidungsersuchens

Auslegung der Art. 3 und 8 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I)

Vorfragen

1. Ist Art. 8 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 dahin auszulegen, dass die Wahl des auf einen Individualarbeitsvertrag anwendbaren Rechts die Anwendung des Rechts des Staates ausschließt, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit verrichtet hat, oder dahin, dass das Vorliegen einer Rechtswahl die Anwendung von Art. 8 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung ausschließt?
2. Ist Art. 8 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 dahin auszulegen, dass der Mindestlohn, der in dem Staat gilt, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit ausgeübt hat, ein Recht darstellt, das im Sinne von Art. 8 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung in den Anwendungsbereich der „Bestimmungen ...“, von denen nach dem Recht, das ... mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf“, fällt?
3. Ist Art. 3 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 dahin auszulegen, dass er es nicht zulässt, dass die Nennung der Vorschriften des rumänischen Arbeitsgesetzbuchs im Individualarbeitsvertrag der Wahl des rumänischen Rechts gleichkommt, wobei in Rumänien bekannt ist, dass die gesetzliche *Verpflichtung* besteht, diese Rechtswahlklausel in den Individualarbeitsvertrag aufzunehmen? Mit anderen Worten, ist Art. 3 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 dahin auszulegen, dass er innerstaatlichen nationalen Vorschriften und Praktiken entgegensteht, nach denen *obligatorisch* in Individualarbeitsverträgen die Klausel über die Wahl des rumänischen Rechts aufzunehmen ist?

Angeführte Unionsvorschriften und Unionsrechtsprechung

Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I), Art. 3 (Freie Rechtswahl) und Art. 8 (Individualarbeitsverträge)

Urteil des Gerichtshofs vom 15. März 2011, Koelzsch, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151

Angeführte nationale Vorschriften und einschlägige nationale Rechtsprechung

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Gesetz Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch), Art. 111 über die Arbeitszeit und Art. 133 über die Ruhezeiten

Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (Gesetz Nr. 344/2006 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen einer länderübergreifenden Dienstleistungserbringung)

Art. 1

„Die Vorschriften des vorliegenden Gesetzes finden Anwendung:

...

b) unter den in Art. 4 Abs. 2 vorgesehenen Voraussetzungen auf in Rumänien ansässige Unternehmen, die im Rahmen einer länderübergreifenden Dienstleistungserbringung Arbeitnehmer, mit denen sie ein Arbeitsverhältnis eingegangen sind, in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft entsenden.“

Art. 4 Abs. 2

„Das vorliegende Gesetz findet Anwendung, soweit die in Abs. 1 Buchst. b genannten Unternehmen eine der folgenden länderübergreifenden Maßnahmen ergreifen:

a) Entsendung eines Arbeitnehmers in Rumänien für Rechnung des Unternehmens und unter dessen Weisung im Rahmen eines zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft tätigen Empfänger der Dienstleistung geschlossenen Vertrags, sofern während des Zeitraums der Entsendung zwischen dem Arbeitnehmer und dem ihn entsendenden Unternehmen ein Arbeitsverhältnis besteht;

b) Entsendung eines Arbeitnehmers in Rumänien in eine zum Konzern gehörende Niederlassung oder ein zum Konzern gehörendes Unternehmen, die bzw. das im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft liegt, sofern während des Zeitraums der Entsendung zwischen dem Arbeitnehmer und dem ihn entsendenden Unternehmen ein Arbeitsverhältnis besteht;

c) Überlassung eines Arbeitnehmers durch eine Zeitarbeitsagentur an ein entleihendes Unternehmen, das im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft ansässig ist oder dort seine Tätigkeit ausübt, sofern während des Zeitraums der Entsendung zwischen dem Arbeitnehmer und der Zeitarbeitsagentur ein Arbeitsverhältnis besteht“.

Art. 7¹

„Auf das länderübergreifende Beförderungen durchführende Personal der in Rumänien ansässigen Arbeitgeber, das in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft entsendet wird, um für einen begrenzten Zeitraum dort zu arbeiten, und nicht unter die in Art. 4 Abs. 2 genannten Fälle fällt, findet Art. 43 des [Gesetzes Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch] Anwendung, das mit aufeinanderfolgenden Änderungen und Ergänzungen erneut veröffentlicht wurde, und ihm stehen die in Art. 44 des genannten Gesetzes vorgesehenen Rechte zu.

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (Erlass des Ministers für Arbeit und Sozialversicherung Nr. 64/2003 zur Billigung des Rahmenmodells des Individualarbeitsvertrags), der in Anhang I Buchst. N vorsieht, dass alle in Rumänien geschlossenen Individualarbeitsverträge obligatorisch folgende Klausel enthalten müssen: „Die Bestimmungen des vorliegenden Individualarbeitsvertrags werden durch die Vorschriften des Gesetzes Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch ergänzt“.

Was die Rechtsprechungspraxis angeht, wird das von der nächsthöheren Instanz bestätigte Zivilurteil des Tribunalul Mureș vom 18. Dezember 2018 angeführt, mit dem eine Klage abgewiesen wurde, mit der beantragt worden war, die Arbeitgeberin zur Zahlung der Differenz zwischen dem in Österreich für den Straßengüterverkehrssektor geltenden Mindestlohn, auf den nach der Verordnung Nr. 593/2008 ein Anspruch bestanden hätte, und dem tatsächlich gezahlten Lohn zu verurteilen. Das Tribunalul Mureș war der Ansicht gewesen, dass die Parteien das rumänische Recht als für den Individualarbeitsvertrag geltendes Recht gewählt hätten, dass sie vereinbart hätten, dass der Arbeitnehmer seine Leistungsverpflichtungen nicht an einem festen Arbeitsort erfüllen und sich ständig im Ausland aufhalten würde, dass der Arbeitnehmer über seine Vergütung hinaus einen Tageszuschlag erhalten habe und dass die Parteien eine Vergütung in rumänischen Lei hätten festlegen wollen und nicht den österreichischen Mindestlohn in Euro. Ferner wurde davon ausgegangen, dass der Umstand, dass die Arbeitsinstrumente (Lastwagen) am Sitz in Österreich standen, der Ort, an den der Kläger nach seinen Einsätzen zurückkehrte, in Österreich lag und der Staat, in dem dieser in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seiner Arbeit nachging, Österreich war, nicht ausreiche, um die Wahl des rumänischen Rechts als für den Arbeitsvertrag geltendes Recht auszuschließen.

Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Ausgangsverfahrens

- 1 Im das Verfahren einleitenden Schriftsatz ist ausgeführt worden, dass die Kläger von der Beklagten als Lastwagenfahren eingestellt worden seien, die ihre Tätigkeit im Gebiet der Europäischen Gemeinschaft ausübten. In den zwischen den Klägern und der Beklagten geschlossenen Individualarbeitsverträgen hieß es wie folgt: „Die Bestimmungen des vorliegenden Individualarbeitsvertrags werden

durch die Vorschriften des Gesetzes Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch und den auf Einheits-/Sektorebene geltenden Kollektivarbeitsvertrag ergänzt“, „Streitigkeiten betreffend den Abschluss, die Erfüllung, die Änderung, die Aussetzung oder die Beendigung des vorliegenden Individualarbeitsvertrags werden nach dem Gesetz vom sachlich und örtlich zuständigen Gericht behandelt“.

- 2 Zum Arbeitsort der Kläger heißt es in den Verträgen: „Die Tätigkeit wird ausgeübt in (Abteilung/Büro/Werkstatt/Bereich) der Autowerkstatt des Gesellschaftssitzes/ Niederlassung/anderer organisierter Arbeitsort in der Gemeinde Oradea [Rumänien] und entsprechend der Abordnung/Entsendung an den Sitzen oder Niederlassungen der Kunden, der derzeitigen und künftigen Lieferanten, an allen im Inland und im Ausland gelegenen Orten, an denen auch das bei der Erfüllung seiner Aufgaben genutzte Fahrzeug angefordert wird, oder an jedem anderen Ort, an dem der Arbeitnehmer Beförderungstätigkeiten nachgeht“.
- 3 Die Individualarbeitsverträge der Kläger sind sowohl auf Rumänisch, als auch auf Italienisch verfasst (die Hälfte des Blattes auf Rumänisch, die andere Hälfte auf Italienisch).
- 4 Mit beim Tribunalul Mureş eingereichter Klage wird insbesondere beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Kläger die Vergütung zu zahlen, auf die sie nach der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (Rom I) Anspruch haben, d. h., die Differenz zwischen der tatsächlich gezahlten Vergütung und dem in Italien für den Straßengüterverkehrssektor geltenden Mindestlohn sowie die dreizehnte und vierzehnte Monatsvergütung, auf die sie nach der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (Rom I) in Verbindung mit dem Kollektivarbeitsvertrag für den Logistik-, Straßengüterverkehrs- und Speditionssektor in Italien Anspruch gehabt hätten, mit Anpassung der Beträge auf den Tag der Zahlung entsprechend dem Inflationsindex und zuzüglich der gesetzlichen Zinsen ab dem Tag der monatlichen Fälligkeit der so berechneten Beträge (für beide Kläger), sowie für den Kläger EH die Differenz zwischen der tatsächlich gezahlten Vergütung und dem in Deutschland geltenden Mindestlohn im Sinne der genannten Verordnung für den Zeitraum, während dessen er nach Deutschland entsendet war.
- 5 Die Beklagte, die SC Gruber Logistics SRL, hat eine Klagebeantwortung eingereicht, in der sie ausgeführt hat, dass die Kläger ihre Tätigkeit für sie mit in Rumänien zugelassenen Lastkraftwagen und auf der Grundlage von Beförderungslizenzen, die nach in Rumänien geltendem Recht erteilt worden seien, ausgeübt hätten, dass sämtliche Anweisungen von ihr erteilt worden seien und dass die Arbeit in Rumänien organisiert worden sei.
- 6 Vor diesem Hintergrund hat das Tribunalul Mureş auf Antrag der Kläger beschlossen, dem Gerichtshof der Europäischen Union Fragen vorzulegen, die die Auslegung der Art. 3 und 8 der Verordnung Nr. 593/2008 betreffen.

Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens

- 7 Zur Stützung ihres Antrags machen die Kläger geltend, dass die Individualarbeitsverträge zwar in Rumänien registriert worden seien, der Staat, in dem sie während der Erfüllung des Vertrags gewöhnlich ihre Arbeit verrichtet hätten, jedoch Italien gewesen sei. Sie hätten deshalb Anspruch auf die in Italien für den Straßengüterverkehrssektor vorgesehene Mindestvergütung und nicht auf die Mindestvergütung in Rumänien, die ihnen gezahlt worden sei. Die Kläger berufen sich ferner auf das Urteil des Gerichtshofs vom 15. März 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).
- 8 Konkret führen die Kläger aus, dass der Ort, von dem aus die Durchführung der Beförderungseinsätze begonnen habe und von dem sie ihre Anweisungen erhalten hätten, Italien gewesen sei. Die Arbeitsinstrumente, im vorliegenden Fall die Lastwagen, hätten in Italien gestanden, die Orte, an denen die Beförderungen vorrangig stattgefunden hätten, und die Orte, an denen die Waren abgeladen worden seien, hätten in Italien gelegen, ebenso wie der Ort, an den die Kläger nach ihren Einsätzen zurückgekehrt seien.
- 9 Die Beklagte hat sich gegen eine Vorlage an den Gerichtshof ausgesprochen, da sie der Ansicht ist, dass die Voraussetzungen für ein Vorabentscheidungsersuchen nicht vorliegen.

Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage

- 10 Mit seiner ersten Frage ersucht das vorlegende Gericht im Wesentlichen darum, festzustellen, ob Art. 8 Abs. 1 der Verordnung Nr. 593/2008 dahin auszulegen ist, dass das nationale Gericht in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit, die Gegenstand des Arbeitsvertrags ist, in einem anderen Staat verrichtet als demjenigen, dessen Recht die Parteien ausdrücklich gewählt haben, auf der Grundlage des letzten Satzes dieser Bestimmung das von den Parteien gewählte Recht ausschließen kann, wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, dass eine engere Verbindung zwischen dem fraglichen Vertrag und einem anderen Staat besteht.
- 11 Mit seiner zweiten Frage ersucht das vorlegende Gericht darum, festzustellen, ob der Mindestlohn, der in dem Staat gilt, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet hat, ein Recht darstellt, das im Sinne von Art. 8 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung in den Anwendungsbereich der „Bestimmungen ...“, von denen nach dem Recht, das ... mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf“, fällt.
- 12 Wird diese Frage verneint, erhält der Arbeitnehmer somit den nationalen Mindestlohn des Staates, dessen Recht von den Parteien ausdrücklich gewählt wurde, auch wenn der Mindestlohn nach dem Recht des Staates, zu dem der Vertrag eine engere Verbindung aufweist, höher sein sollte, so dass dem Arbeitnehmer insoweit ein Nachteil entsteht.

- 13 Wird die Frage hingegen bejaht, würde dies bedeuten, dass auf den Vertrag zwei verschiedene Rechtsordnungen anwendbar wären, nämlich das ausdrücklich gewählte Recht und das Recht, das die „Bestimmungen ...“, von denen nach dem Recht, das ... mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf“, enthält.
- 14 Mit der dritten Frage wird darum ersucht, festzustellen, ob in dem Fall, dass der Arbeitgeber einen Standardindividualarbeitsvertrag verwendet, dessen Wortlaut durch innerstaatliche Rechtsvorschriften vorgegeben ist und der obligatorisch die Klausel enthalten muss, wonach auf den Vertrag die Vorschriften des rumänischen Arbeitsgesetzbuchs Anwendung finden, dies der Wahl des rumänischen Rechts gleichkommt.
- 15 Sollte der Gerichtshof feststellen, dass derartige nationale Rechtsvorschriften und Praktiken gegen Art. 3 der Verordnung Nr. 593/2008 verstoßen, kann das Gericht die fragliche obligatorische Rechtswahlklausel aus dem Vertrag streichen.

ARBEITSDOKUMENT