

Věc C-218/20

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

27. května 2020

Předkládající soud:

Tribunalul Mureș (Rumunsko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

10. prosince 2019

Žalobci:

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

Žalovaná:

SC Samidani Trans SRL

Předmět původního řízení

Žaloba, kterou podal Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (Odborový svaz zaměstnanců v dopravě), tj. žalobce, jménem pana TD, člena tohoto odborového svazu, ve věci napadení rozhodnutí o uložení sankce.

Předmět a právní základ 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) Výklad článku 8 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)[:] Vylučuje volba práva rozhodného pro individuální pracovní smlouvu použití práva země, ve které zaměstnanec obvykle vykonával svou práci? Vylučuje existence volby rozhodného práva použití čl. 8 odst. 1 druhé věty nařízení?

2) Výklad článku 8 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I): Představuje minimální mzda použitelná v zemi, v níž zaměstnanec obvykle vykonával svou práci, 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) Výklad článku 8 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I): Znamená uvedení ustanovení rumunského zákoníku práce v individuální pracovní smlouvě volbu rumunského právního řádu, je-li v Rumunsku všeobecně známo, že zaměstnavatel předem určuje obsah individuální pracovní smlouvy?

Uplatnění ustanovení unijního práva a judikatura Evropské unie

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 vnitrostátní ustanovení 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 7¹

„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 pan TD, člen odborového svazu, jenž je žalobcem v původním řízení, byl zaměstnán žalovanou společností jako řidič nákladních vozidel, který vykonávají svou pracovní činnost na území Evropského společenství. V individuální pracovní smlouvě, kterou uzavřel s žalovanou, se uvádělo 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, přerušení nebo ukončení této individuální pracovní smlouvy projednává věcně a místně příslušný soud v souladu se zákonem“.
- 2 V individuální pracovní smlouvě není uvedeno místo výkonu práce dotčeného člena odborové organizace, tj. přesné místo, kde bude práce vykonávána.
- 3 Žalobu podanou k Tribunal Mureș (soud prvního stupně v Mureș) bylo mimo jiné požadováno, aby byla žalované uložena povinnost zaplatit členovi odborové organizace mzdu, na niž má nárok na základě nařízení (ES) č. 593/2008 (Řím I), a sice rozdíl mezi skutečně pobíranou mzdou a minimální mzdou použitelnou v Německu v odvětví silniční dopravy, jakož i třináctý a čtrnáctý plat, na něž má údajně nárok na základě nařízení (ES) č. 593/2008 (Řím I) ve spojení s § 1 odst. 2 Mindestlohngesetz - MiLoG (zákon o minimální mzdě) v Německu, a to ve výši aktualizované podle indexu inflace ke dni zaplacení a navýšené o zákonné úroky ode dne měsíční splatnosti každé takto vypočítané částky.
- 4 Žalovaná společnost SC Samidani Trans SRL ve vyjádření k žalobě na svou obranu tvrdí, že si strany individuální pracovní smlouvy zvolily rumunské právo jako rozhodné právo, a že se tedy článek 8 nařízení Řím I na projednávanou věc podle jejího názoru nepoužije.
- 5 Za těchto podmínek se Tribunalul Mureș (soud prvního stupně v Mureș), na návrh žalujícího odborového svazu rozhodl předložit Soudnímu dvoru Evropské unie otázku týkající se výkladu článků 3 a 8 nařízení č. 593/2008.

Základní argumenty účastníků původního řízení

- 6 Na podporu své žaloby TD tvrdí, že ačkoli byla individuální pracovní smlouva sjednána v Rumunsku, zemi, v níž během plnění smlouvy obvykle vykonával svou práci, je Německo, a proto má nárok na vyplacení minimální mzdy v

Německu, a nikoli na vyplacení minimální mzdy v Rumunsku, kterou mu zaměstnavatel vyplácel. Poukazuje rovněž na rozsudek Soudního dvora ze dne 15. března 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).

- 7 Uvedený člen odborového svazu konkrétně poukazuje na to, že místem, odkud začínalo provádění služebních jízd a ze kterého dostával pokyny, bylo Německo, pracovní nástroje, v projednávané věci nákladní vozidla, byly zaparkovány na německém území, místa, kde byla přeprava uskutečňována především, a místa vykládky zboží, byla v Německu, místo, kam se žalobce po skončení služebních jízd vracel, se nacházelo v Německu.

Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 8 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.
- 9 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.
- 10 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.
- 11 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“.
- 12 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.
- 13 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.