Processo C-152/20

Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça

Data de entrada:

30 de março de 2020

Órgão jurisdicional de reenvio:

Tribunalul Mureș (Tribunal Superior de Mureș, Roménia)

Data da decisão de reenvio:

1 de outubro de 2019

Recorrentes:

DG

EH

Recorrida:

SC Gruber Logistics SRL

Objeto do processo principal

Recurso pelo qual os recorrentes DG e EH, na qualidade de trabalhadores assalariados, pedem ao Tribunalul Mureș (Tribunal Superior de Mureș, Roménia) a condenação da recorrida SC Gruber Logistics SRL, na qualidade de empregador, no pagamento de determinados créditos pecuniários.

Objeto e base jurídica do pedido de decisão prejudicial

Interpretação dos artigos 3.º e 8.º do Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I)

Questões prejudiciais

- 1) Deve o artigo 8.º do Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, ser interpretado no sentido de que a escolha da lei aplicável ao contrato individual de trabalho exclui a aplicação da lei do país em que o trabalhador assalariado prestou habitualmente o seu trabalho ou no sentido de que a existência de escolha da lei aplicável exclui a aplicação do artigo 8.º, n.º 1, segundo período, do referido regulamento?
- 2) Deve o artigo 8.º do Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, ser interpretado no sentido de que o salário mínimo aplicável no país em que o trabalhador assalariado prestou habitualmente o seu trabalho constitui um direito abrangido pelas «disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que, na falta de escolha, seria aplicável», nos termos do artigo 8.º, n.º 1, segundo período, do regulamento?
- 3) Deve o artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, ser interpretado no sentido de que se opõe a que a indicação, no contrato individual de trabalho, das disposições do Código do Trabalho romeno seja equivalente à escolha da lei romena, na medida em que é notório, na Roménia, que existe a *obrigação* legal de inserir essa cláusula de escolha no contrato individual de trabalho? Por outras palavras, deve o artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, ser interpretado no sentido de que se opõe a normas e práticas nacionais internas que incluem *obrigatoriamente* nos contratos individuais de trabalho a cláusula de escolha da lei romena?

Disposições do direito da União e jurisprudência da União invocadas

Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I), artigos 3.º (Liberdade de escolha) e 8.º (Contratos individuais de trabalho)

Acórdão do Tribunal de Justiça de 15 de março de 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)

Disposições nacionais invocadas e jurisprudência nacional pertinente

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Lei n.º 53/2003 relativa ao Código do Trabalho), artigo 111.º, que define o tempo de trabalho, e o artigo 133.º, que define o período de descanso

Legea nr. 344/2006 privind detaşareo salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale (Lei n.º 344/2006 relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação transnacional de serviços)

Artigo 1.º

«As disposições da presente lei são aplicáveis:

[...]

b) às empresas estabelecidas no território da Roménia que, no âmbito de uma prestação transnacional de serviços, destaquem, para o território de um Estado-Membro da União Europeia, do Espaço Económico Europeu ou da Confederação Suíça, trabalhadores assalariados com os quais tenham estabelecido relações de trabalho, nas condições previstas no artigo 4.º, n.º 2».

Artigo 4.º, n.º 2

«A presente lei é aplicável sempre que as empresas mencionadas no n.º 1, alínea b), tomem uma das seguintes medidas transnacionais:

a) destacar um trabalhador assalariado, no território da Roménia, por conta da empresa e sob a sua direção, no âmbito de um contrato celebrado entre a empresa que destaca o trabalhador e o destinatário da prestação de serviços que opera no território de um Estado-Membro da União Europeia, do Espaço Económico Europeu ou da Confederação Suíça, desde que, durante o período de destacamento, exista uma relação de trabalho entre o trabalhador assalariado e a empresa que o destaca;

b) destacar um trabalhador assalariado, no território da Roménia, para um estabelecimento ou uma empresa do grupo de empresas, situado no território de um Estado-Membro da União Europeia, do Espaço Económico Europeu ou da Confederação Suíça, desde que, durante o período de destacamento, exista uma relação de trabalho entre o trabalhador assalariado e a empresa que o destaca;

c) cedência de um trabalhador assalariado, por uma empresa de trabalho temporário, a uma empresa utilizadora estabelecida ou que exerça a sua atividade no território de um Estado-Membro da União Europeia, do Espaço Económico Europeu ou da Confederação Suíça, desde que, durante o período de destacamento, exista uma relação de trabalho entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário».

Artigo 7.º¹

«Aos trabalhadores ao serviço de empregadores estabelecidos no território da Roménia que efetuem operações de transporte internacional, enviados para trabalhar por um período limitado no território de um Estado-Membro da União Europeia, do Espaço Económico Europeu ou da Confederação Suíça, e que não sejam abrangidos pelas situações previstas no artigo 4.º, n.º 2, aplica-se o disposto no artigo 43.º da [Lei n.º 53/2003 relativa ao Código do Trabalho], republicada, com as alterações e aditamentos subsequentes, e beneficiam dos direitos previstos pelo artigo 44.º, n.º 2, do mesmo diploma».

Ordinul ministrului muncii și Protecției social nr. 64/2003 pentru aprobarea schiului-cadru al contractului individual de muncă (Decreto n.º 64/2003 do Ministro do Trabalho e da Segurança Social, que aprova o modelo-quadro do contrato individual de trabalho), o qual prevê, na alínea N do seu anexo I, que todos os contratos individuais de trabalho celebrados na Roménia devem obrigatoriamente conter a seguinte cláusula: «As cláusulas do presente contrato individual de trabalho são completadas pelas disposições da Lei n.º 53/2003 relativa ao Código do Trabalho».

A título de prática judicial, é invocada a decisão cível de 18 de dezembro de 2018, proferida pelo Tribunalul Mureș (Tribunal Superior de Mureș, Roménia) e confirmada pelo tribunal de grau superior, que negou provimento a um recurso destinado a obter a condenação da sociedade empregadora no pagamento da diferença entre o salário mínimo na Áustria para o setor do transporte rodoviário, a que teria direito nos termos do Regulamento n.º 593/2008, e o salário efetivamente recebido. O Tribunalul Mureș (Tribunal Superior de Mureș, Roménia) considerou que as partes escolheram a lei romena como lei reguladora do contrato individual de trabalho, acordaram que a execução das obrigações de prestação de trabalho pelo trabalhador assalariado não fossem realizadas num local de trabalho fixo e que as deslocações fossem permanentes, que o trabalhador assalariado recebia, além da retribuição, uma compensação diária, e que as partes no contrato individual de trabalho pretenderam estabelecer uma retribuição em lei romenos, e não o salário mínimo austríaco, em euros. Além disso, considerou-se que o facto de os instrumentos de trabalho (camiões) serem estacionados na sede na Áustria, o facto de o local a que o recorrente regressava após as suas missões se situar na Áustria e o facto de o país onde este último prestou habitualmente o seu trabalho em execução do contrato ser a Áustria, não são suficientes para excluir a escolha da lei romena enquanto lei reguladora do contrato individual de trabalho.

Apresentação sucinta dos factos e do processo principal

- 1 Na petição inicial, foi alegado que os recorrentes foram contratados pela sociedade recorrida como motoristas de camiões, que prestam o seu trabalho no território da Comunidade Europeia. Os contratos individuais de trabalho que celebraram com a recorrida indicavam o seguinte: «As cláusulas do presente contrato individual de trabalho são completadas pelas disposições da Lei n.º 53/2003 relativa ao Código do Trabalho e pela convenção coletiva de trabalho aplicável ao estabelecimento/setor [de atividade]» e «Os litígios relativos à celebração, execução, alteração, suspensão ou cessação do presente contrato individual de trabalho são apreciados pelo órgão jurisdicional competente em razão da matéria e do território, nos termos da lei».
- 2 No que respeita ao local de trabalho dos recorrentes, precisou-se nos contratos: «O trabalho é prestado na (secção/escritório/oficina/compartimento) da garagem da sede social/estabelecimento/outro local de trabalho organizado, no município de Oradea (Roménia), e segundo a delegação/destacamento nas sedes ou

estabelecimentos dos clientes, dos fornecedores atuais e futuros, em quaisquer destinos no país e no estrangeiro em que o veículo utilizado no exercício das suas funções seja também solicitado ou em qualquer outro local em que o trabalhador assalariado preste trabalho de transporte».

- 3 Os contratos individuais de trabalho dos recorrentes foram celebrados tanto em romeno como em italiano (metade da folha em língua romena e a outra metade em língua italiana).
- 4 Por recurso interposto no Tribunalul Mureş (Tribunal Superior de Mureş, Roménia), pediu-se, em particular, que a recorrida fosse condenada a pagar aos recorrentes a retribuição a que têm direito por força do Regulamento (CE) n.º 593/2008 (Roma I), ou seja, a diferença entre a retribuição efetivamente recebida e o salário mínimo aplicável em Itália no setor dos transportes rodoviários, bem como o décimo terceiro e o décimo quarto meses de retribuição a que teriam direito por força do Regulamento (CE) n.º 593/2008 (Roma I), conjugado com a convenção coletiva de trabalho para o setor de logística, do transporte rodoviário e dos transitários em Itália, com montantes atualizados aos índices de inflação na data do pagamento, acrescidos dos juros legais a partir da data de vencimento mensal de cada montante assim calculado (para ambos os recorrentes), e, para o recorrente EH, a diferença entre a retribuição efetivamente recebida e o salário mínimo aplicável na Alemanha nos termos do mesmo regulamento, para o período durante o qual foi destacado para o território da Alemanha.
- 5 A recorrida SC Gruber Logistics SRL apresentou contra-alegações nas quais salientou que os recorrentes prestavam o seu trabalho para a sociedade recorrida em camiões matriculados na Roménia e com base em licenças de transporte emitidas de acordo com a legislação aplicável na Roménia, que todas as instruções eram dadas pela sociedade recorrida e que o trabalho era organizado na Roménia.
- 6 Nessas condições, a pedido dos recorrentes, o Tribunalul Mureş (Tribunal Superior de Mureş, Roménia) decidiu submeter ao Tribunal de Justiça da União Europeia questões relativas à interpretação dos artigos 3.º e 8.º do Regulamento n.º 593/2008.

Argumentos essenciais das partes no processo principal

- 7 Em apoio do seu pedido, os recorrentes alegam que, embora os contratos individuais de trabalho tenham sido registados na Roménia, o país em que prestaram habitualmente o seu trabalho durante a execução do contrato foi a Itália, e portanto têm direito à retribuição mínima prevista em Itália para o setor do transporte rodoviário e não à retribuição mínima na Roménia que lhes foi paga. Invocam igualmente o Acórdão do Tribunal de Justiça de 15 de março de 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).

- 8 Concretamente, os recorrentes sublinham que o lugar onde se iniciava a execução das missões de transporte e onde recebiam as instruções era a Itália, os instrumentos de trabalho, concretamente os camiões, estacionavam no território italiano, os locais onde o transporte era principalmente efetuado e os locais de descarga das mercadorias eram em Itália, e o local a que os recorrentes regressavam após as suas missões estava situado em Itália.
- 9 A recorrida opôs-se ao reenvio para o Tribunal de Justiça, considerando que não se verificam as condições que justificam um reenvio prejudicial.

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 10 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 8.º, n.º 1, do Regulamento n.º 593/2008 deve ser interpretado no sentido de que, no caso de um trabalhador prestar habitualmente o trabalho objeto do contrato de trabalho num país diferente daquele cuja lei foi expressamente escolhida pelas partes, o órgão jurisdicional nacional pode excluir, com fundamento no último período da referida disposição, a lei escolhida pelas partes se resultar do conjunto das circunstâncias que existe uma conexão mais estreita entre o referido contrato e um outro país.
- 11 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o salário mínimo aplicável no país em que o trabalhador assalariado prestou habitualmente o seu trabalho constitui um direito abrangido pelas «disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que, na falta de escolha, seria aplicável», nos termos do artigo 8.º, n.º 1, segundo período, do regulamento.
- 12 Em caso de resposta negativa a essa questão, o trabalhador assalariado beneficiará, conseqüentemente, do salário mínimo nacional do país cuja lei foi expressamente escolhida pelas partes, mesmo que o salário mínimo de acordo com a lei do país com o qual o contrato apresenta uma conexão mais estreita seja mais elevado, pelo que o trabalhador neste contexto sofre um prejuízo.
- 13 Em contrapartida, em caso de resposta afirmativa, isso significa que se aplicam ao contrato duas leis diferentes, ou seja, a lei expressamente escolhida e a lei que contém as «disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que, na falta de escolha, seria aplicável».
- 14 Com a terceira questão pergunta-se se, na hipótese de o empregador utilizar um contrato individual de trabalho padrão, cuja formulação é predeterminada por um ato normativo interno, que deve obrigatoriamente conter a cláusula segundo a qual as disposições do Código do Trabalho romeno se aplicam ao contrato, isso equivale à escolha da lei romena.
- 15 Se o Tribunal de Justiça declarar que essa legislação e prática nacional é contrária ao artigo 3.º do Regulamento n.º 593/2008, o órgão jurisdicional poderá expurgar do contrato a referida cláusula obrigatória de escolha da lei aplicável.