

Zaak C-152/20

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

30 maart 2020

Verwijzende rechter:

Tribunal Mureş (Roemenië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

1 oktober 2019

Verzoekende partijen:

DG

EH

Verwerende partij:

SC Gruber Logistics SRL

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Beroep waarmee verzoekers DG en EH, werknemers, de tribunal Mureş (rechter in eerste en tweede aanleg Mureş, Roemenië) verzoeken om verweerster SC Gruber Logistics SRL, werkgever, te veroordelen tot betaling van geldbedragen

Voorwerp van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Uitlegging van de artikelen 3 en 8 van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I)

Prejudiciële vragen

1) Moet artikel 8 van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 aldus worden uitgelegd dat de keuze van het op de individuele arbeidsovereenkomst toepasselijke recht de toepassing uitsluit van het recht van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid heeft verricht, of sluit het bestaan van de keuze van het toepasselijke recht de toepassing van artikel 8, lid 1, tweede volzin, van de verordening uit?

2) Moet artikel 8 van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 aldus worden uitgelegd dat het geldende minimumloon in het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid heeft verricht, een recht is dat valt onder „bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat [...] toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze” in de zin van artikel 8, lid 1, tweede volzin, van de verordening?

3) Moet artikel 3 van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 aldus worden uitgelegd dat het eraan in de weg staat dat de vermelding in de individuele arbeidsovereenkomst van de bepalingen van het Roemeense arbeidswetboek equivalent is aan een keuze voor het Roemeense recht, nu het in Roemenië algemeen bekend is dat er een wettelijke *verplichting* bestaat om dit rechtskeuzebeding in de individuele arbeidsovereenkomst op te nemen? Met andere woorden, moet artikel 3 van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale regelingen en praktijken die *verplichten* dat in individuele arbeidsovereenkomsten een beding van keuze van het Roemeense recht wordt opgenomen?

Aangevoerde Unierechtelijke bepalingen en rechtspraak

Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I), artikel 3 (Rechtskeuze door partijen) en artikel 8 (Individuele arbeidsovereenkomsten)

Arrest van het Hof van 15 maart 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)

Aangevoerde nationale bepalingen en relevante rechtspraak

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (wet nr. 53/2003 betreffende het arbeidswetboek), artikel 111, waarin de arbeidstijd wordt gedefinieerd, en artikel 133, waarin de rusttijd wordt gedefinieerd

Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale (wet nr. 344/2006 betreffende de detachering van werknemers in het kader van de verrichting van grensoverschrijdende diensten)

Artikel 1

„De bepalingen van deze wet zijn van toepassing op:

[...]

b) in Roemenië gevestigde ondernemingen die in het kader van grensoverschrijdende werknemers detacheren dienstverrichtingen op het grondgebied van een lidstaat van de Europese Unie, van de Europese Economische Ruimte of van Zwitserland, onder de voorwaarden van artikel 4, lid 2.”

Artikel 4, lid 2

„Deze wet is van toepassing voor zover de in artikel 1, onder b, bedoelde ondernemingen een van de volgende grensoverschrijdende maatregelen nemen:

a) detachering van een in Roemenië in dienst zijnde werknemer namens en gecoördineerd door die onderneming, in het kader van een overeenkomst tussen de detacherende onderneming en de ontvanger van de dienst, die actief is op het grondgebied van een lidstaat van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte of Zwitserland, indien er voor de detachingsperiode een arbeidsverhouding bestaat tussen de werknemer en de detacherende onderneming;

b) detachering van een in Roemenië in dienst zijnde werknemer bij een op het grondgebied van een lidstaat van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte of Zwitserland gevestigde afdeling of onderneming van een concern, indien er voor de detachingsperiode een arbeidsverhouding bestaat tussen de werknemer en de detacherende onderneming;

c) terbeschikkingstelling van een werknemer door een uitzendbureau aan een inlenende onderneming die op het grondgebied van een lidstaat van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte of Zwitserland is gevestigd of aldaar werkzaam is, indien er voor de detachingsperiode een arbeidsverhouding bestaat tussen de werknemer en het uitzendbureau.”

Artikel 7¹

„Voor personeel van in Roemenië gevestigde werkgevers dat internationaal vervoer verricht en voor bepaalde tijd wordt uitgezonden op het grondgebied van een lidstaat van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte of Zwitserland, en dat niet valt onder de in artikel 4, lid 2, bedoelde situaties, gelden de bepalingen van artikel 43 van wet nr. 53/2003 betreffende het arbeidswetboek,

zoals opnieuw bekendgemaakt, gewijzigd en aangevuld. Dit personeel geniet de in artikel 44, lid 2, van deze wet vervatte rechten.”

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (besluit nr. 64/2003 van de minister van Arbeid en Sociale Bescherming tot goedkeuring van het kadermodel voor de individuele arbeidsovereenkomst), dat onder N van bijlage I bepaalt dat alle in Roemenië gesloten individuele arbeidsovereenkomsten het volgende beding moeten bevatten: „De bepalingen van de onderhavige individuele arbeidsovereenkomst worden aangevuld door de bepalingen van wet nr. 53/2003 betreffende het arbeidswetboek”.

Wat de rechtspraak betreft wordt gewezen op het civiele vonnis van de tribunal Mureș van 18 december 2018, bevestigd door de hogere rechter, waarbij een beroep is verworpen dat strekte tot veroordeling van de werkgever tot betaling van het verschil tussen het minimumloon in de Oostenrijkse wegvervoersector, dat verzoeker krachtens verordening nr. 593/2008 zou zijn toegekomen, en het daadwerkelijk ontvangen loon. De tribunal Mureș heeft geoordeeld dat partijen de Roemeense wet hadden gekozen als wet die de individuele arbeidsovereenkomst beheerst, dat zij waren overeengekomen dat de werknemer de dienstverplichtingen niet op een vaste plaats zou nakomen en dat er sprake was van permanent reizen, dat de werknemer naast het loon ook een dagvergoeding had ontvangen en dat de partijen bij de individuele arbeidsovereenkomst het loon in Roemeense leu (RON) hadden vastgesteld, en niet het Oostenrijkse minimumloon in euro. Tevens is geoordeeld dat de omstandigheden dat de arbeidsmiddelen (de vrachtwagens) bij de vestiging in Oostenrijk waren gestald, dat verzoeker na zijn opdracht naar Oostenrijk terugkeerde, en dat hij ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid in Oostenrijk heeft verricht, niet volstaan om de keuze van het Roemeense recht als het op de individuele arbeidsovereenkomst toepasselijke recht buiten beschouwing te laten.

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 In het verzoekschrift wordt aangegeven dat verzoekers door de verwerende vennootschap zijn tewerkgesteld als vrachtwagenchauffeur, en gewerkt hebben op het grondgebied van de Europese Unie. De door verzoekende partijen met verwerende partijen gesloten individuele arbeidsovereenkomsten bevatten het volgende: „De bepalingen van de onderhavige individuele arbeidsovereenkomst worden aangevuld door de bepalingen van wet nr. 53/2003 betreffende het arbeidswetboek en van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de afdeling/bedrijfstak” en „Geschillen in verband met de sluiting, uitvoering, wijziging, schorsing of beëindiging van de onderhavige individuele arbeidsovereenkomst worden beslecht door de overeenkomstig de wet materieel en territoriaal bevoegde rechter”.

- 2 Wat betreft de plaats van arbeid van verzoekende partijen bepaalden de overeenkomsten als volgt: „De werkzaamheden vinden plaats bij de/het (afdeling/werkplaats/bureau/dienst/onderafdeling) Transport op de maatschappelijke zetel/vestiging/andere georganiseerde plaats van arbeid, in de gemeente Oradea [Roemenië], en volgens de delegatie/detachering bij de zetels of vestigingen van huidige en toekomstige klanten of leveranciers, op alle adressen in binnen- en buitenland waar dit wordt gevraagd, alsook het voertuig dat de werknemer gebruikt voor zijn taken of enige andere plaats waar deze vervoerswerkzaamheden uitvoert”.
- 3 De individuele arbeidsovereenkomsten van verzoekers waren zowel in het Roemeens als in het Italiaans opgesteld (een kolom in het Roemeens en een in het Italiaans).
- 4 In het bij de tribunal Mureş ingediende verzoekschrift is onder meer gevorderd dat verweerster wordt veroordeeld tot betaling aan verzoekers van het loon waarop zij krachtens verordening (EG) nr. 593/2008 (Rome I) recht hebben, dat wil zeggen het verschil tussen het daadwerkelijk ontvangen loon en het minimumloon voor de wegvervoersector in Italië, alsmede het dertiende en veertiende loon, waarop zij recht hadden op grond van verordening (EG) nr. 593/2008 (Rome I), gelezen in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomst voor de logistiek, het wegvervoer en het expeditiewezen in Italië, aangepast aan de inflatie op de dag van betaling, en verhoogd met de wettelijke rente vanaf de maandelijkse opeisbaarheidsdatum van de aldus berekende bedragen (voor beide verzoekers), en voor verzoeker EH het verschil tussen het daadwerkelijk ontvangen loon en het volgens dezelfde verordening toepasselijke minimumloon in Duitsland, voor de periode waarin deze op Duits grondgebied gedetacheerd was.
- 5 Verweerster, SC Gruber Logistics SRL, heeft in haar verweerschrift aangevoerd dat verzoekers voor de verwerende vennootschap werkten op vrachtwagens met een Roemeens kenteken op basis van transportvergunningen die overeenkomstig de Roemeense wet waren afgegeven, en dat de vennootschap alle instructies gaf aangezien het werk vanuit Roemenië werd gecoördineerd.
- 6 In deze omstandigheden heeft de tribunal Mureş op verzoek van verzoekers besloten het Hof van Justitie van de Europese Unie te bevragen over de uitlegging van de artikelen 3 en 8 van verordening nr. 593/2008.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdeding

- 7 Ter onderbouwing van hun vordering voeren verzoekers aan dat de individuele arbeidsovereenkomsten weliswaar zijn geregistreerd in Roemenië, maar dat zij tijdens de uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk hun arbeid in Italië hebben verricht, zodat zij recht hebben op het Italiaanse minimumloon in de wegvervoersector in plaats van het Roemeense minimumloon dat zij hebben ontvangen. Zij beroepen zich ook op het arrest van het Hof van 15 maart 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).

- 8 De verzoekende partijen betogen in feite dat de plaats van waaruit de vervoeropdrachten werden uitgevoerd en van waaruit zij instructies ontvingen Italië was, dat de vrachtwagens die zij voor hun werk gebruikten waren gestald op Italiaans grondgebied, dat de plaatsen waar het vervoer hoofdzakelijk werd verricht en de plaatsen waar de goederen werden gelost in Italië lagen, en dat verzoekers na hun opdracht naar Italië terugkeerden.
- 9 Verweerder verzette zich tegen de verwijzing naar het Hof op grond dat niet was voldaan aan de voorwaarden voor een prejudiciële verwijzing.

Korte uiteenzetting van de motivering van de prejudiciële verwijzing

- 10 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 8, lid 1, van verordening nr. 593/2008 aldus moet worden uitgelegd dat wanneer een werknemer de arbeid die het voorwerp van de arbeidsovereenkomst is, gewoonlijk in een ander land verricht dan dat waarvan de partijen uitdrukkelijk het recht hebben gekozen, de nationale rechter op grond van de laatste volzin van die bepaling het door partijen gekozen recht buiten toepassing mag laten wanneer uit de omstandigheden van het geval blijkt dat er een nauwere band bestaat tussen die overeenkomst en een ander land.
- 11 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of het geldende minimumloon in het land waar de werknemer gewoonlijk heeft gewerkt, een recht is dat valt onder „bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat [...] toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze” in de zin van artikel 8, lid 1, tweede volzin, van de verordening.
- 12 Indien deze vraag ontkennend wordt beantwoord, ontvangt de werknemer immers het minimumloon van het land waarvan de partijen uitdrukkelijk het recht hebben gekozen, terwijl het minimumloon volgens het recht in het land waarmee de overeenkomst nauwer is verbonden, hoger is, zodat de werknemer op dit punt wordt benadeeld.
- 13 Indien de vraag echter bevestigend wordt beantwoord, zou dat erop neerkomen dat op de overeenkomst twee verschillende rechtstelsels worden toegepast, namelijk het uitdrukkelijk gekozen recht en het recht dat de „bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat [...] toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze” bevat.
- 14 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of, ingeval de werkgever gebruikmaakt van een bij nationale wet afgegeven standaardarbeidsovereenkomst waarin moet worden vermeld dat de bepalingen van het Roemeense arbeidswetboek op de overeenkomst van toepassing zijn, dit neerkomt op een keuze voor het Roemeense recht.

- 15 Mocht het Hof van Justitie oordelen dat een dergelijke nationale regeling en praktijk in strijd zijn met artikel 3 van verordening nr. 593/2008, dan kan de rechter dit bindende rechtskeuzebeding uit de overeenkomst schrappen.

WERKDOCUMENT