Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

15 iulie 2021*

„Trimitere preliminară – Cooperare judiciară în materie civilă – Legea aplicabilă obligațiilor contractuale – Regulamentul (CE) nr. 593/2008 – Articolele 3 și 8 – Legea aleasă de părți – Contracte individuale de muncă – Lucrători care își desfășoară activitatea în mai multe state membre – Existența unor legături mai strânse cu o altă țară decât cea în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau decât cea în care este situată unitatea angajatoare – Noțiunea de «dispoziții de la care nu se poate deroga prin convenție» – Salariu minim”

În cauzele conexate C-152/20 și C-218/20,

având ca obiect două cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunalul Mureș (România), prin deciziile din 1 octombrie și 10 decembrie 2019, primite de Curte la 30 martie și la 27 mai 2020, în procedurile

DG,

EH

împotriva

SC Gruber Logistics SRL (C-152/20),

și

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD,

împotriva

SC Samidani Trans SRL (C-218/20),

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președinte de cameră, domnul L. Bay Larsen, doamna C. Toader și domnii M. Safjan (raportor) și N. Jääskinen, judecători,

avocat general: domnul M. Campos Sánchez-Bordona,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

* Limba de procedură: româna.

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru guvernul român, de E. Gane și L. Lițu, în calitate de agenți;

– pentru guvernul finlandez, de M. Pere, în calitate de agent;

– pentru Comisia Europeană, inițial de M. Wilderspin și M. Carpus Carcea, ulterior de M. Carpus Carcea, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 22 aprilie 2021,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea articolelor 3 și 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (JO 2008, L 177, p. 6) (denumit în continuare „Regulamentul Roma I”).

2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între șoferi de camion români, pe de o parte, și angajatorii lor, societăți comerciale cu sediul în România, pe de altă parte, în legătură cu valoarea remunerației lor.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Considerentele (11), (23) și (35) ale Regulamentului Roma I au următorul cuprins:

„(11) Libertatea părților de a alege legea aplicabilă ar trebui să fie unul dintre elementele esențiale ale sistemului de norme care reglementează conflictul de legi în materia obligațiilor contractuale.

[…]

(23) În cazul contractelor încheiate cu părți considerate a fi într-o poziție contractuală dezavantajoasă, acestea din urmă ar trebui protejate prin norme care reglementează conflictul de legi care să fie mai avantajoase pentru interesele acestora decât normele generale.

[…]

(35) Angajații nu ar trebui să fie lipsiți de protecția conferită acestora de normele de la care nu se poate deroga prin convenție sau de normele de la care se poate deroga doar în beneficiul acestora.”

4 Articolul 3 din acest regulament prevede:

„(1) Contractul este guvernat de legea aleasă de către părți. Această alegere trebuie să fie expresă sau să rezulte, cu un grad rezonabil de certitudine, din clauzele contractuale sau din împrejurările cauzei. Prin alegerea lor, părțile pot desemna legea aplicabilă întregului contract sau numai unei părți din acesta.

(2) Părțile pot conveni, în orice moment, să supună contractul altei legi decât cea care îl guverna anterior, fie în baza unei alegeri anterioare în temeiul prezentului articol, fie în temeiul altor dispoziții ale prezentului regulament. Orice modificare efectuată de către părți cu privire la legea aplicabilă, care intervine ulterior încheierii contractului, nu aduce atingere validității formei contractului în sensul articolului 11 și nu afectează în mod negativ drepturile terților.

(3) În cazul în care toate elementele relevante pentru situația respectivă, în momentul în care are loc alegerea, se află în altă țară decât aceea a cărei lege a fost aleasă, alegerea făcută de părți nu aduce atingere aplicării dispozițiilor legii acelei alte țări, de la care nu se poate deroga prin acord.

(4) În cazul în care toate elementele relevante pentru situația respectivă, în momentul în care are loc alegerea, se află în unul sau mai multe state membre, alegerea de către părți a unei legi aplicabile, alta decât cea a unui stat membru, nu aduce atingere aplicării în mod corespunzător a dispozițiilor de drept [al Uniunii] de la care nu se poate deroga prin convenție, după caz, astfel cum au fost transpuse în statul membru al instanței competente.

(5) Existența și valabilitatea consimțământului părților cu privire la alegerea legii aplicabile se determină în conformitate cu dispozițiile articolelor 10, 11 și 13.”

5 Potrivit articolului 8 din regulamentul menționat:

„(1) Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol.

(2) În măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit.

(3) În cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul alineatului (2), contractul este reglementat de legea țării în care este situată unitatea angajatoare.

(4) În cazul în care reiese din circumstanțele de ansamblu ale cazului că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată la alineatul (2) sau (3), se aplică legea acelei alte țări.”

Dreptul român

6 Articolul 2 alineatul (1) din Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64 din 28 februarie 2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (*Monitorul Oficial al României*, nr. 139 din 4 martie 2003, denumit în continuare „Ordinul nr. 64/2003”) avea următorul cuprins:

„Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru.”

7 Modelul-cadru prevăzut la articolul 2 alineatul (1) din acest ordin, care figurează în anexa la acesta, prevedea în secțiunea N:

„Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile [Legii nr. 53/2003 – Codul muncii din 24 ianuarie 2003 (*Monitorul Oficial al României*, nr. 72 din 5 februarie 2003)] și ale contractului colectiv de muncă aplicabil […]”

Litigiile principale și întrebările preliminare

Cauza C-152/20

8 Litigiul principal din cauza C-152/20 privește remunerarea a doi șoferi de camion români, DG și EH, care erau angajați de societatea SC Gruber Logistics SRL. Contractele individuale de muncă ale acestora, încheiate atât în limba română, cât și în limba italiană, prevedeau că clauzele cuprinse în aceste contracte se completau cu dispozițiile Legii nr. 53/2003. În plus, contractele menționate prevedeau că litigiile referitoare la acestea sunt soluționate de instanța competentă *ratione materiae* și *ratione loci*. În ceea ce privește locul de muncă, contractele prevedeau că „[a]ctivitatea se desfășo[ura] la (secție/atelier/birou/serviciu) Serviciul auto din cadrul sediului social/punct de lucru/alt loc de muncă organizat, din municipiul Oradea [(România)] și conform delegației/detașării la sediile sau punctele de lucru ale clienților, furnizorilor actuali și viitori, la toate adresele din țară și străinătate unde va fi solicitat vehiculul utilizat de salariat în exercitarea atribuțiilor sale sau orice alt loc unde salariatul desfășoară activități de transport”.

9 DG și EH au chemat în judecată SC Gruber Logistics în fața Tribunalului Mureș (România) pentru obligarea acestei societăți la plata diferenței dintre salariile efectiv încasate și salariile minime care, în opinia lor, li s-ar fi cuvenit potrivit legislației italiene privind salariul minim în sectorul transportului rutier, acest salariu fiind stabilit prin contractul colectiv de muncă din sectorul transporturilor în Italia.

10 DG și EH susțin că legislația italiană privind salariul minim este aplicabilă contractelor lor individuale de muncă în temeiul articolului 8 din Regulamentul Roma I. Deși aceste contracte au fost încheiate în România, ei și-ar fi exercitat în mod obișnuit funcțiile în Italia. Aceștia susțin că locul din care și-au efectuat misiunile, din care au primit instrucțiunile și unde s-au întors după încheierea misiunilor se situa în Italia. În plus, cea mai mare parte a sarcinilor lor de transport ar fi fost efectuată în Italia. Având în vedere Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), DG și EH susțin că au dreptul la salariul minim aplicabil în Italia.

11 Potrivit SC Gruber Logistics, DG și EH lucrau în numele său la bordul unor camioane înmatriculate în România, pe baza unor licențe de transport eliberate în conformitate cu legislația română aplicabilă, toate instrucțiunile fiind date de SC Gruber Logistics, iar activitatea lui DG și a lui EL fiind organizată în România. Această societate susține, în consecință, că contractele de muncă în discuție în litigiul principal trebuie să fie supuse legislației române.

12 În aceste împrejurări, Tribunalul Mureș a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 8 din Regulamentul [Roma I] se interpretează în sensul că alegerea legii aplicabile contractului individual de muncă înlătură aplicarea legii țării în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea sau existența alegerii legii aplicabile înlătură incidența articolului 8 alineatul (l) a doua teză din regulament?

2) Articolul 8 din Regulamentul [Roma I] se interpretează în sensul că salariul minim aplicabil în țara în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea reprezintă un drept care intră în sfera «dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă» în înțelesul articolului 8 alineatul (1) a doua teză din regulament?

3) Articolul 3 din Regulamentul [Roma I] se interpretează în sensul că se opune ca indicarea în cuprinsul contractului individual de muncă a prevederilor Codului muncii român să echivaleze cu alegerea legii române, atât timp cât în România este de notorietate că [inserarea] acestei clauze de alegere [a legii române] în conținutul contractului individual de muncă [este o obligație legală]? Cu alte cuvinte, articolul 3 din Regulamentul [Roma I] se interpretează în sensul că se opune unor reglementări și practici interne naționale de includere obligatorie în conținutul contractelor individuale de muncă a clauzei de alegere a legii [naționale]?"

Cauza C-218/20

13 Litigiul principal din cauza C-218/20 privește legea aplicabilă remunerării unui șofer de camion român, DT, angajat de societatea română SC Samidani Trans SRL. DT și-ar fi desfășurat activitatea exclusiv în Germania.

14 Contractul individual de muncă al lui DT conținea o clauză care prevedea că stipulațiile acestui contract se completau cu dispozițiile Legii nr. 53/2003. În plus, acesta conținea o clauză care preciza că litigiile referitoare la contractul de muncă menționat trebuiau soluționate de instanța competentă *ratione materiae* și *ratione loci*.

15 Același contract de muncă nu menționa în mod explicit locul unde lucrătorul trebuia să își desfășoare activitatea. DT susține că locul din care și-a îndeplinit sarcinile și din care a primit instrucțiunile era Germania. În plus, camioanele pe care le utiliza erau staționate în Germania, iar misiunile de transport pe care le efectua se desfășurau în interiorul granițelor germane.

16 Printr-o acțiune introdusă la instanța de trimitere, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (România), un sindicat al cărui membru este DT, a solicitat în numele și pe seama lui DT ca SC Samidani Trans să fie obligată la plata către DT a diferenței dintre salariile pe care le-a primit efectiv și salariul minim la care ar fi avut dreptul în temeiul dreptului german referitor la salariul minim. În plus, acest sindicat susține că DT are dreptul la plata salariilor pentru lunile „a treisprezecea" și „a paisprezecea", prevăzute de dreptul german.

17 Acest sindicat susține că legea germană privind salariul minim este aplicabilă contractului de muncă al lui DT în temeiul articolului 8 din Regulamentul Roma I. Deși contractul său individual de muncă a fost încheiat în România, DT și-ar fi exercitat în mod obișnuit funcțiile în Germania. Având în vedere Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), DT ar avea, așadar, dreptul la salariul minim prevăzut de legislația germană.

18 SC Samidani Trans contestă această afirmație și susține că părțile la contractul de muncă în discuție în litigiul principal au stabilit în mod specific că legislația aplicabilă contractului individual de muncă trebuia să fie dreptul muncii român.

19 În aceste împrejurări, Tribunalul Mureș a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Interpretarea articolului 8 din Regulamentul [Roma I]: alegerea legii aplicabile contractului individual de muncă înlătură aplicarea legii țării în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea? Existența alegerii legii aplicabile înlătură incidența articolului 8 alineatul (l) a doua teză din regulament?

2) Interpretarea articolului 8 din Regulamentul [Roma I]: salariul minim aplicabil în țara în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea reprezintă un drept care intră în sfera «dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă», în înțelesul articolului 8 alineatul (1) a doua teză din regulament?

3) Interpretarea articolului 3 din Regulamentul [Roma I]: indicarea în cuprinsul contractului individual de muncă a prevederilor Codului muncii român echivalează cu alegerea legii române, atât timp cât în România este de notorietate că angajatorul prestabilește conținutul contractului individual de muncă?"

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima și la a doua întrebare adresate în cauzele C-152/20 și C-218/20

20 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări adresate în cauzele C-152/20 și C-218/20, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 8 din Regulamentul Roma I trebuie interpretat în sensul că, atunci când legea care reglementează contractul individual de muncă a fost aleasă de părțile la acest contract, iar aceasta este diferită de cea aplicabilă în temeiul alineatului (2), (3) sau (4) al articolului menționat, este necesar să se excludă și, dacă este cazul, în ce măsură aplicarea acesteia din urmă.

21 Cu titlu introductiv, trebuie să se constate că din deciziile preliminare nu reiese dacă șoferii de camion în discuție în litigiile principale sunt lucrători detașați în sensul Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29) sau lucrători care, fără a avea această calitate, își desfășoară în mod obișnuit activitatea într-o altă țară decât cea a sediului angajatorului. În măsura în care revine instanței de trimitere sarcina de a stabili împrejurările de fapt ale litigiilor cu care este învestită, întrebările acestei instanțe vor fi analizate exclusiv din perspectiva Regulamentului Roma I.

22 Articolul 8 din Regulamentul Roma I prevede norme speciale care reglementează conflictele de legi referitoare la contractul individual de muncă, aplicabile atunci când, în executarea unui astfel de contract, munca este prestată în cel puțin un alt stat decât cel al legii alese.

23 La alineatul (1), acest articol prevede că contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3 din acest regulament și că o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care ar fi aplicabilă contractului în absența unei astfel de alegeri, în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) ale articolului menționat.

24 Dacă dispozițiile menționate oferă lucrătorului în cauză o protecție mai mare decât cele ale legii alese, acestea prevalează asupra lor, în timp ce, astfel cum a subliniat domnul avocat general la punctul 43 din concluzii, legea aleasă va continua să se aplice în rest raportului contractual.

25 În această privință, trebuie arătat că articolul 8 alineatul (2) din Regulamentul Roma I face trimitere la legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului de muncă.

26 Articolul 8 din acest regulament vizează astfel să garanteze, în măsura posibilului, respectarea dispozițiilor care asigură protecția lucrătorului prevăzute de dreptul țării în care acesta își desfășoară activitatea profesională (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 octombrie 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, punctul 48 și jurisprudența citată).

27 Astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 44 din concluzii, aplicarea corectă a articolului 8 din Regulamentul Roma I implică, în consecință, într-o primă etapă, ca instanța națională să identifice legea care ar fi fost aplicabilă în absența unei alegeri și să stabilească, conform acesteia, normele de la care nu se poate deroga prin convenție și, într-o a doua etapă, ca această instanță să compare nivelul de protecție de care beneficiază lucrătorul în temeiul acestor norme cu cel prevăzut de legea aleasă de părți. Dacă nivelul prevăzut de normele menționate asigură o protecție mai bună, este necesar să se aplice aceste norme.

28 În speță, instanța de trimitere pare să considere că, având în vedere locurile în care șoferii în discuție în litigiile principale și-au desfășurat în mod obișnuit activitatea, anumite dispoziții ale legii italiene și ale legii germane referitoare la salariul minim ar putea, în temeiul articolului 8 alineatul (1) din Regulamentul Roma I, să se aplice în locul legii române alese de părți în contractele de muncă în discuție în litigiile principale.

29 În ceea ce privește chestiunea dacă astfel de norme constituie dispoziții de la care nu se poate deroga prin convenție în sensul acestei dispoziții, trebuie arătat că din însuși modul de redactare a dispoziției menționate reiese că această chestiune trebuie apreciată în conformitate cu legea care ar fi fost aplicabilă în absența unei alegeri. Prin urmare, instanța de trimitere va trebui să interpreteze ea însăși norma națională în cauză.

30 De asemenea, trebuie precizat că, în lipsa unor criterii în Regulamentul Roma I care să permită să se stabilească dacă o normă națională constituie o dispoziție sau o lege în sensul articolului 8 alineatul (1) din acest regulament, atunci când dintr-un drept național rezultă că norme care figurează în convenții care nu intră în mod necesar sub incidența legii au un caracter imperativ, revine instanței sarcina de a respecta această alegere chiar dacă este diferită de cea efectuată de dreptul său național.

31 În ceea ce privește în mod specific normele referitoare la salariul minim din țara în care lucrătorul salariat și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea, acestea pot fi, în principiu, calificate drept „dispoziții de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă” în sensul articolului 8 alineatul (1) din Regulamentul Roma I, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctele 72 și 107 din concluzii.

32 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare adresate în cauzele C-152/20 și C-218/20 că articolul 8 alineatul (1) din Regulamentul Roma I trebuie interpretat în sensul că, atunci când legea care reglementează contractul individual de muncă a fost aleasă de părțile la acest contract, iar aceasta este diferită de cea aplicabilă în temeiul alineatului (2), (3) sau (4) al acestui articol, este necesar să se excludă aplicarea acesteia din urmă, cu excepția „dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție” în virtutea acesteia, în sensul articolului 8 alineatul (1) din regulamentul menționat, sub incidența cărora pot intra, în principiu, normele referitoare la salariul minim.

Cu privire la a treia întrebare adresată în cauzele C-152/20 și C-218/20

33 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, întrucât Curtea este competentă să extragă din ansamblul elementelor furnizate de instanța de trimitere și în special din motivarea deciziei de trimitere elementele de drept al Uniunii care necesită interpretare, având în vedere obiectul litigiului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 aprilie 2021, Profi Credit Slovakia, C-485/19, EU:C:2021:313, punctul 50 și jurisprudența citată), a treia întrebare adresată în prezentele cauze trebuie înțeleasă ca vizând articolul 8 din Regulamentul Roma I.

34 Astfel, chiar dacă instanța de trimitere vizează în aceste întrebări norma generală prevăzută la articolul 3 din acest regulament, este necesar să se arate că, astfel cum s-a amintit la punctul 22 din prezenta hotărâre, articolul 8 menționat conține norme speciale privind conflictul de legi referitoare la contractul de muncă.

35 În consecință, a treia întrebare adresată în cauzele C-152/20 și C-218/20, astfel cum a fost expusă în termeni ușor divergenți în aceste două cauze, trebuie înțeleasă în sensul că urmărește în esență să se stabilească dacă articolul 8 din Regulamentul Roma I trebuie interpretat în sensul că:

– pe de o parte, părțile la un contract individual de muncă sunt considerate libere să aleagă legea aplicabilă acestui contract chiar și atunci când o dispoziție națională impune inserarea în contractul menționat a unei clauze potrivit căreia prevederile contractuale sunt completate de dreptul național al muncii și

– pe de altă parte, părțile la un contract individual de muncă sunt considerate libere să aleagă legea aplicabilă acestui contract chiar dacă clauza contractuală referitoare la această alegere este redactată de angajator, lucrătorul limitându-se să o accepte.

36 Trebuie amintit, mai întâi, că articolul 3 din Regulamentul Roma I, la care face trimitere articolul 8 din același regulament, consacră principiul autonomiei de voință în materia conflictelor de legi (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 octombrie 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, punctul 42, și Hotărârea din 17 octombrie 2013, Unamar, C-184/12, EU:C:2013:663, punctul 49). Această dispoziție permite părților la un contract să aleagă liber legea aplicabilă contractului lor. În conformitate cu articolul 3 alineatul (1) din regulamentul menționat, alegerea trebuie să fie expresă sau să rezulte, cu un grad rezonabil de certitudine, din clauzele contractuale sau din împrejurările cauzei. Această alegere va trebui să reiasă fără echivoc din prevederile contractuale sau din împrejurările cauzei.

37 În continuare, în ceea ce privește cerința potrivit căreia alegerea legii aplicabile trebuie să fie liberă în sensul articolului 3 din Regulamentul Roma I, instanța de trimitere arată că o interpretare coroborată a articolului 2 alineatul (1) din Ordinul nr. 64/2003 și a modelului-cadru al contractului individual de muncă anexat la acesta sugerează că părțile la contractele în discuție în litigiile principale sunt, contrar acestei cerințe, obligate să aleagă legea română.

38 În observațiile sale scrise, guvernul român susține însă că dreptul național nu prevede o obligație de a alege legea română ca fiind legea aplicabilă contractului. Numai în cazul în care părțile ar face din proprie inițiativă această alegere, ele ar trebui să se conformeze Ordinului nr. 64/2003 și să își redacteze contractul conform modelului-cadru care este anexat la acest ordin, ceea ce implică aplicarea complementară a Codului muncii român. Prin urmare, inserarea unei clauze precum cea la care face referire instanța de trimitere ar fi o consecință a alegerii de către părți a legii aplicabile contractului.

39 Revine exclusiv instanței de trimitere sarcina de a aprecia dacă această din urmă interpretare a dreptului național este exactă și, așadar, de a verifica dacă prezența în contract a unei clauze care prevede aplicarea Codului muncii român nu reflectă o obligație a părților de a alege legea română, ci confirmă alegerea implicită și liberă a acestei legi de către părți, conform articolului 3 din Regulamentul Roma I.

40 În sfârșit, în ceea ce privește problema dacă inserarea de către angajator, într-un contract de muncă redactat în prealabil, a unei clauze care să prevadă alegerea legii aplicabile permite să se constate absența unei alegeri libere, contrară articolului 3 din Regulamentul Roma I, trebuie arătat că acest regulament nu interzice utilizarea unor clauze standard redactate în prealabil de angajator. Libertatea de alegere, în sensul acestei dispoziții, poate fi exercitată prin consimțământul la o astfel de clauză și nu este repusă în discuție prin simplul fapt că alegerea respectivă este efectuată pe baza unei clauze redactate și inserate de angajator în contract.

41 Având în vedere ceea ce precedă, este necesar să se răspundă la a treia întrebare adresată în cauzele C-152/20 și C-218/20 că articolul 8 din Regulamentul Roma I trebuie interpretat în sensul că:

– pe de o parte, părțile la un contract individual de muncă sunt considerate libere să aleagă legea aplicabilă acestui contract chiar și atunci când prevederile contractuale sunt completate de dreptul național al muncii în temeiul unei dispoziții naționale, cu condiția ca dispoziția națională în cauză să nu oblige părțile să aleagă legea națională ca lege aplicabilă contractului, și

– pe de altă parte, părțile la un contract individual de muncă sunt considerate, în principiu, libere să aleagă legea aplicabilă acestui contract, chiar dacă clauza contractuală referitoare la această alegere este redactată de angajator, lucrătorul limitându-se să o accepte.

Cu privire la cheltuielile de judecată

42 Întrucât, în privința părților din litigiile principale, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

1) Articolul 8 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) trebuie interpretat în sensul că, atunci când legea care reglementează contractul individual de muncă a fost aleasă de părțile la acest contract, iar aceasta este diferită de cea aplicabilă în temeiul alineatului (2), (3) sau (4) al acestui articol, este necesar să se excludă aplicarea acesteia din urmă, cu excepția „dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție” în virtutea acesteia, în sensul articolului 8 alineatul (1) din regulamentul menționat, sub incidența cărora pot intra, în principiu, normele referitoare la salariul minim.

2) Articolul 8 din Regulamentul nr. 593/2008 trebuie interpretat în sensul că:

– pe de o parte, părțile la un contract individual de muncă sunt considerate libere să aleagă legea aplicabilă acestui contract chiar și atunci când prevederile contractuale sunt completate de dreptul național al muncii în temeiul unei dispoziții naționale, cu condiția ca dispoziția națională în cauză să nu oblige părțile să aleagă legea națională ca lege aplicabilă contractului, și

– pe de altă parte, părțile la un contract individual de muncă sunt considerate, în principiu, libere să aleagă legea aplicabilă acestui contract, chiar dacă clauza contractuală referitoare la această alegere este redactată de angajator, lucrătorul limitându-se să o accepte.

Bonichot Bay Larsen Toader

Safjan Jääskinen

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxemburg, la 15 iulie 2021.

Grefier
A. Calot Escobar

Președintele Camerei întâi
J.-C Bonichot