Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

15. července 2021 *

„Řízení o předběžné otázce – Justiční spolupráce v občanských věcech – Právo rozhodné pro smluvní závazkové vztahy – Nařízení (ES) č. 593/2008 – Články 3 a 8 – Volba práva smluvními stranami – Individuální pracovní smlouvy – Zaměstnanec vykonávající práci ve více než jednom členském státě – Existence užší vazby s jinou zemí, než ve které nebo ze které zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nebo se zemí, ve které se nachází provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání – Pojem ‚ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit' – Minimální mzda"

Ve spojených věcech C-152/20 a C-218/20,

jejímž předmětem jsou dvě žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Tribunalul Mureş (soud prvního stupně v Mureş, Rumunsko) ze dne 10. října 2019 a 10. prosince 2019 došlými Soudnímu dvoru dne 30. března 2020 a dne 27. května 2020, v řízeních

DG,

EH

proti

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

a

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi,

proti

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

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení J.-C. Bonichot, předseda senátu, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (zpravodaj) a N. Jääskinen, soudci,

generální advokát: M. Campos Sánchez-Bordona,

* Jednací jazyk: rumunština.

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za rumunskou vládu E. Gane a L. Lițu, jako zmocněnkyněmi,

– za finskou vládu M. Pere, jako zmocněnkyní,

– za Evropskou komisi původně M. Wilderspinem a M. Carpus Carcea, poté posledně uvedenou, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 22. dubna 2021,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu článků 3 a 8 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) (Úř. věst. 2008, L 177, s. 6) (dále jen „nařízení Řím I“).

2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi rumunskými řidiči nákladních vozů a jejich zaměstnavateli, obchodními společnostmi usazenými v Rumunsku, ohledně výše odměny těchto řidičů.

Právní rámec

Unijní právo

3 Body 11, 23 a 35 odůvodnění nařízení Řím I uvádějí:

„(11) Možnost svobodné volby, kterou mají smluvní strany při výběru rozhodného práva, by měla být základem systému kolizních norem v oblasti smluvních závazků.

[…]

(23) Pokud jde o smlouvy uzavřené se stranami, které jsou pokládány za slabší, je vhodné je chránit kolizními normami, které jsou příznivější vůči jejich zájmům než obecné normy.

[…]

(35) Zaměstnanci by neměli být zbaveni ochrany, kterou jim poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit nebo od nichž se lze odchýlit pouze v jejich prospěch.“

4 Článek 3 tohoto nařízení stanoví:

„1. Smlouva se řídí právem, které si strany zvolí. Volba musí být vyjádřena výslovně nebo jasně vyplývat z ustanovení smlouvy nebo okolností případu. Strany si mohou zvolit právo rozhodné pro celou smlouvu nebo pouze pro její část.

2. Strany se mohou kdykoli dohodnout, že se smlouva bude řídit jiným právem, než kterým se dosud řídila v důsledku předchozí volby podle tohoto článku nebo na základě jiných ustanovení tohoto nařízení. Žádná změna rozhodného práva provedená po uzavření smlouvy se nedotýká její formální platnosti podle článku 11 a ani se nepříznivě nedotýká práv třetích osob.

3. V případě, že všechny ostatní prvky pro situaci významné se v okamžiku volby nacházejí v jiné zemi než v zemi, jejíž právo bylo zvoleno, není volbou práva, kterou strany učinily, dotčeno použití ustanovení práva této jiné země, od nichž se nelze smluvně odchýlit.

4. V případě, že se všechny ostatní prvky pro situaci významné se v okamžiku volby nacházejí v jednom nebo více členských státech, není volbou jiného rozhodného práva stranami, než je právo členského státu, dotčeno použití těch ustanovení práva [Unie], případně v podobě, v jaké je provedeno v členském státě sídla soudu, od nichž se nelze smluvně odchýlit.

5. Existence a platnost souhlasu stran s volbou rozhodného práva se určuje v souladu s články 10, 11 a 13.“

5 Článek 8 uvedeného nařízení stanoví:

„1. Individuální pracovní smlouva se řídí právem zvoleným stranami v souladu s článkem 3. Tato volba však nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito na základě odstavců 2, 3 a 4 tohoto článku.

2. V míře, ve které nebylo právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu zvoleno stranami, se smlouva řídí právem země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci. Za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi.

3. Nelze-li rozhodné právo na základě odstavce 2 určit, řídí se smlouva právem země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala.

4. Vyplývá-li z celkových okolností, že je smlouva úžeji spojena s jinou zemí, než je země uvedená v odstavcích 2 nebo 3, použije se právo této jiné země.“

Rumunské právo

6 Článek 2 odst. 1 Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (vyhláška č. 64 ministra práce a sociální solidarity o schválení rámcového vzoru individuální pracovní smlouvy) ze dne 28. února 2003 (*Monitorul Oficial al României*, č. 139 ze dne 4. března 2003, dále jen „vyhláška č. 64/2003“) zněl takto:

„Individuální pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí povinně obsahovat údaje uvedené v rámcovém vzoru.“

7 Rámcový vzor uvedený v čl. 2 odst. 1 této vyhlášky, obsažený v příloze této vyhlášky, v oddíle N stanovil:

„Ustanovení této individuální pracovní smlouvy jsou doplněna ustanoveními [Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (zákon č. 53/2003, zákoník práce) ze dne 24. ledna 2003 (*Monitorul Oficial al României*, č. 72 ze dne 5. února 2003)] a ustanoveními použitelné kolektivní smlouvy […]“

Spory v původním řízení a předběžné otázky

Věc C-152/20

8 Spor v původním řízení ve věci C-152/20 se týká odměny za práci dvou rumunských řidičů nákladních vozidel, DG a EH, kteří byli zaměstnáni společností SC Gruber Logistics SRL. Jejich individuální pracovní smlouvy vypracované jak v rumunském, tak v italském jazyce stanovily, že ujednání obsažená v těchto smlouvách jsou doplněna ustanoveními zákona č. 53/2003. Kromě toho uvedené smlouvy stanovily, že spory, které se jich týkají, spadají do pravomoci příslušného soudu *ratione materiae i ratione loci*. Pokud jde o pracoviště, smlouvy stanovily, že „práce [jsou] prováděny (v oddělení/v provozovně/v kanceláři/v odboru) autoopravny společnosti/v místě výkonu činnosti/na jiném pracovišti v obci Oradea [(Rumunsko)] a v souladu s pověřením/vysláním v kancelářích nebo na místech výkonu činnosti zákazníků, současných a budoucích dodavatelů, kdekoliv na území státu a v cizině, kde bude rovněž vozidlo, které zaměstnanec používá při výkonu činnosti, a na jakémkoliv jiném místě, kde zaměstnanec provádí přepravu“.

9 DG a EH podaly proti společnosti SC Gruber Logistics žalobu k Tribunalul Mureș (soud prvního stupně v Mureș, Rumunsko), kterou se domáhali, aby této společnosti bylo uloženo zaplatit rozdíl mezi mzdami, které skutečně pobírali, a minimálními mzdami, na které podle nich měli nárok podle italských právních předpisů o minimální mzdě v odvětví silniční dopravy, přičemž tato mzda je stanovena kolektivní smlouvou v odvětví dopravy v Itálii.

10 DG a EH tvrdí, že italské právní předpisy týkající se minimální mzdy se použijí na jejich individuální pracovní smlouvy podle článku 8 nařízení Řím I. Ačkoliv tyto smlouvy byly uzavřeny v Rumunsku, DG a EH tvrdí, že činnost obvykle vykonávali právě v Itálii. DG a EH tvrdí, že místo, ze kterého plnili úkoly, z něhož dostávali pokyny a kam se vraceli po skončení služebních cest, se nacházelo v Itálii. Kromě toho uvádějí, že většinu přepravních úkolů prováděli v Itálii. S ohledem na rozsudek ze dne 15. března 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), DG a EH tvrdí, že mají nárok na minimální mzdu platnou v Itálii.

11 Podle společnosti SC Gruber Logistics pracovali DG a EH v kabinách nákladních vozidel registrovaných v Rumunsku na svůj účet a na základě přepravní licence vydané v souladu s použitelnými rumunskými právními předpisy, přičemž veškeré pokyny vydávala společnost SC Gruber Logistics a činnost DG a EH byla organizována v Rumunsku. Tato společnost proto tvrdí, že pracovní smlouvy dotčené ve věci v původním řízení musí podléhat rumunským právním předpisům.

12 Za těchto podmínek se Tribunalul Mureș (soud prvního stupně v Mureș) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být článek 8 nařízení [Řím I] vykládán v tom smyslu, že volba práva rozhodného pro individuální pracovní smlouvu vylučuje použití práva země, ve které zaměstnanec obvykle vykonával práci, nebo [v tom smyslu, že] existence volby rozhodného práva vylučuje použití čl. 8 odst. 1 druhé věty uvedeného nařízení?

2) Musí být článek 8 nařízení [Řím I] vykládán v tom smyslu, že minimální mzda použitelná v zemi, v níž zaměstnanec obvykle vykonával práci, představuje 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) Musí být článek 3 nařízení [Řím I] vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby se odkaz na ustanovení rumunského zákoníku práce v individuální pracovní smlouvě rovnal volbě rumunského práva, pokud je v Rumunsku všeobecně známo, že existuje [zákonná povinnost] [vložit] toto ustanovení o volbě [rumunského práva] do individuální pracovní smlouvy? Jinými slovy, musí být článek 3 nařízení [Řím I] vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním ustanovením a vnitrostátní praxi, které povinně zahrnují do individuálních pracovních smluv ustanovení o volbě [tuzemského] práva?"

Věc C-218/20

13 Spor v původním řízení ve věci C-218/20 se týká zákona použitelného na odměnu za práci rumunského řidiče nákladního vozidla, DT, zaměstnaného rumunskou společností SC Samidani Trans SRL. DT vykonával činnost výlučně v Německu.

14 Individuální pracovní smlouva DT obsahovala ujednání, které stanovilo, že ustanovení této smlouvy jsou doplněna ustanoveními zákona č. 53/2003. Uvedená individuální pracovní smlouva obsahovala mimo jiné ujednání upřesňující, že spory týkající se uvedené pracovní smlouvy musí být vyřešeny soudem příslušným *ratione materiae a ratione loci*.

15 V téže individuální pracovní smlouvě nebylo výslovně uvedeno místo, kde měl zaměstnanec vykonávat činnost. DT tvrdí, že místem, ze kterého plnil úkoly a odkud dostával pokyny, bylo Německo. Kromě toho nákladní vozidla, jež zaměstnanec používal, parkovala v Německu a ke služebním jízdám, které uskutečňoval, docházelo na německém území.

16 Žalobou podanou k předkládajícímu soudu Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (odborová organizace pracovníků v odvětví dopravy, Rumunsko), odborová organizace, jíž je DT členem, požádala jménem a na účet DT, aby byla společnosti SC Samidani Trans uložena povinnost zaplatit DT rozdíl mezi mzdou, která mu byla skutečně vyplacena, a minimální mzdou, na kterou

by měl nárok podle německého práva o minimální mzdě. Uvedená odborová organizace kromě toho uvádí, že DT má nárok na „třináctou“ a „čtrnáctou“ měsíční mzdu, jež stanoví německé právní předpisy.

17 Tato odborová organizace tvrdí, že německý zákon o minimální mzdě se použije na pracovní smlouvu o DT na základě článku 8 nařízení Řím I. Ačkoliv byla jeho individuální pracovní smlouva uzavřena v Rumunsku, DT podle odborové organizace obvykle vykonával činnost právě v Německu. S ohledem na rozsudek ze dne 15. března 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), má tedy podle názoru odborové organizace DT nárok na minimální mzdu stanovenou německými právními předpisy.

18 Společnost SC Samidani Trans toto tvrzení popírá a tvrdí, že strany pracovní smlouvy dotčené ve věci v původním řízení konkrétně prokázaly, že právními předpisy, které se použijí na individuální pracovní smlouvu, musí být předpisy z oblasti rumunského pracovního práva.

19 Za těchto podmínek se Tribunalul Mureș (soud prvního stupně v Mureș) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Výklad článku 8 nařízení [Řím I]: vylučuje volba práva rozhodného pro individuální pracovní smlouvu použití práva země, ve které zaměstnanec obvykle vykonával práci, případně vylučuje existence volby rozhodného práva, aby byl použit čl. 8 odst. 1 druhé věty uvedeného nařízení?

2) Výklad článku 8 nařízení [Řím I]: představuje minimální mzda použitelná v zemi, v níž zaměstnanec obvykle vykonával 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 3 nařízení [Řím I]: rovná se odkaz na ustanovení rumunského zákoníku práce v individuální pracovní smlouvě volbě rumunského práva, pokud je v Rumunsku všeobecně známo, že obsah individuální pracovní smlouvy bývá předem určen zaměstnavatelem?“

K předběžným otázkám

K první a druhé otázce ve věcech C-152/20 a C-218/20

20 Podstatou první a druhé otázky předkládajícího soudu ve věcech C-152/20 a C-218/20, které je třeba zkoumat společně, je, zda článek 8 nařízení Řím I musí být vykládán v tom smyslu, že pokud bylo právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu zvoleno stranami této smlouvy a toto právo je odlišné od práva použitelného na základě odstavců 2, 3 nebo 4 tohoto článku, je třeba vyloučit, a případně v jakém rozsahu, použití tohoto posledně uvedeného použitelného práva.

21 Úvodem je třeba konstatovat, že z předkládacích rozhodnutí nevyplývá, zda se v případě řidičů nákladních vozů dotčených v původním řízení jedná o vyslané pracovníky ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. 1997, L 18, s. 1), nebo o pracovníky, kteří ač nemají toto postavení, obvykle vykonávají činnost v jiné zemi, než je stát sídla zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že je na předkládajícím soudu, aby zjistil skutkové okolnosti sporů, které mu byly předloženy, budou otázky předkládajícího soudu zkoumány výlučně s ohledem na nařízení Řím I.

22 Článek 8 nařízení Řím I stanoví zvláštní pravidla pro kolizní normy týkající se individuální pracovní smlouvy, která se použijí v případě, že při plnění takové smlouvy je práce vykonávána alespoň v jednom jiném státě, než je stát zvoleného práva.

23 Tento článek v odstavci 1 stanoví, že individuální pracovní smlouva se řídí právem zvoleným stranami v souladu s článkem 3 tohoto nařízení a že tato volba nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito na základě odstavců 2, 3 a 4 uvedeného článku.

24 Vzhledem k tomu, že tato ustanovení poskytují dotčenému zaměstnanci lepší ochranu než ustanovení zvoleného práva, mají před nimi přednost, třebaže, jak zdůraznil generální advokát v bodě 43 svého stanoviska, zvolené právo bude nadále použitelné pro zbývající části smluvního vztahu.

25 V tomto ohledu je třeba uvést, že čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I odkazuje na právo země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává práci.

26 Cílem článku 8 tohoto nařízení je tedy v co největší možné míře zaručit dodržování ustanovení zajišťujících ochranu zaměstnance, jež jsou stanovena právem země, ve které tento pracovník vykonává pracovní činnost (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. října 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, bod 48 a citovaná judikatura).

27 Jak uvedl generální advokát v bodě 44 svého stanoviska, správné použití článku 8 nařízení Řím I v důsledku znamená, že vnitrostátní soud nejprve určí právo, které by bylo použito v případě neexistence volby práva, a podle něj určí pravidla, od nichž se nelze smluvně odchýlit, a poté vnitrostátní soud porovná úroveň ochrany, jež tato pravidla poskytují zaměstnanci, s úrovní ochrany, kterou poskytuje právo zvolené stranami. Pokud úroveň stanovená uvedenými pravidly zajišťuje lepší ochranu, je třeba použít právě tato pravidla.

28 V projednávané věci má předkládající soud patrně za to, že vzhledem k místům, kde řidiči dotčení ve věci v původním řízení obvykle vykonávali práci, by se určitá ustanovení italského práva a německého práva týkající se minimální mzdy mohla na základě čl. 8 odst. 1 nařízení Řím I použít namísto rumunského práva zvoleného stranami pracovních smluv dotčených v původním řízení.

29 Pokud jde o otázku, zda jsou taková pravidla ustanoveními, od nichž se nelze smluvně odchýlit ve smyslu tohoto ustanovení, je třeba uvést, že ze samotného znění uvedeného ustanovení vyplývá, že tato otázka musí být posouzena v souladu s právem, které by bylo použito v případě neexistence volby práva. Předkládající soud tedy bude muset sám vyložit dotčené vnitrostátní pravidlo.

30 Je třeba rovněž uvést, že při neexistenci kritérií v nařízení Řím I umožňujících určit, zda vnitrostátní pravidlo představuje ustanovení nebo právo ve smyslu čl. 8 odst. 1 tohoto nařízení, v případě, že z vnitrostátního práva vyplývá, že pravidla obsažená ve smlouvách, které nutně nespadají do oblasti práva, mají kogentní povahu, má soud tuto volbu respektovat, i když se liší od volby provedené jeho vnitrostátním právem.

31 Pokud jde konkrétně o pravidla týkající se minimální mzdy platná v zemi, v níž zaměstnanec obvykle vykonával práci, lze je v zásadě považovat za ‚ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito‘, ve smyslu čl. 8 odst. 1 nařízení Řím, jak uvedl generální advokát v bodech 72 a 107 svého stanoviska.

32 S ohledem na výše uvedené je třeba na první a druhou otázku ve věcech C-152/20 a C-218/20 odpovědět tak, že čl. 8 odst. 1 nařízení Řím I musí být vykládán v tom smyslu, že pokud bylo právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu zvoleno stranami této smlouvy a toto právo se liší od práva použitelného na základě odstavců 2, 3 nebo 4 tohoto článku, je třeba vyloučit použití tohoto posledně uvedeného použitelného práva, s výjimkou „ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit“ na základě tohoto práva ve smyslu čl. 8 odst. 1 tohoto nařízení, která se v zásadě mohou vztahovat na pravidla týkající se minimální mzdy.

Ke třetím otázkám ve věcech C-152/20 a C-218/20

33 Nejprve je třeba uvést, že vzhledem k tomu, že Soudní dvůr má pravomoc vytěžit ze všech poznatků předložených předkládajícím soudem, a zejména z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, ty prvky unijního práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. dubna 2021, Profi Credit Slovakia, C-485/19, EU:C:2021:313, bod 50 a citovaná judikatura), je třeba třetí otázky v projednávaných věcech chápat tak, že se týkají článku 8 nařízení Řím I.

34 I když se totiž předkládající soud v těchto otázkách zaměřuje na obecné pravidlo obsažené v článku 3 tohoto nařízení, je třeba uvést, jak bylo připomenuto v bodě 22 tohoto rozsudku, že uvedený článek 8 obsahuje zvláštní kolizní normy týkající se pracovní smlouvy.

35 Třetí otázky ve věcech C-152/20 a C-218/20, tak jak byly v těchto dvou věcech formulovány nepatrně odlišně, je tedy třeba chápat tak, že se v podstatě týkají toho, zda článek 8 nařízení Řím I musí být vykládán v tom smyslu, že

– strany individuální pracovní smlouvy si mohou svobodně zvolit právo rozhodné pro tuto smlouvu i v případě, že vnitrostátní ustanovení ukládá povinnost vložit do uvedené smlouvy ujednání, podle něhož jsou smluvní ujednání doplněna vnitrostátním pracovním právem, a

– že strany individuální pracovní smlouvy si mohou svobodně zvolit právo rozhodné pro tuto smlouvu, i když je smluvní ujednání týkající se této volby formulováno zaměstnavatelem, přičemž zaměstnanec se omezuje na to, že s ním souhlasí.

36 Nejprve je třeba připomenout, že článek 3 nařízení Řím I, na který odkazuje článek 8 téhož nařízení, zakotvuje zásadu autonomie vůle v oblasti kolizních norem (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 18. října 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, bod 42, a ze dne 17. října 2013, Unamar, C-184/12, EU:C:2013:663, bod 49). Toto ustanovení umožňuje smluvním stranám svobodně si zvolit právo, jímž se řídí jejich smlouva. Podle čl. 3 odst. 1 uvedeného nařízení může být volba rozhodného práva vyjádřena výslovně nebo může jasně vyplývat z ustanovení smlouvy nebo okolností případu. Tato volba musí jednoznačně vyplývat ze smluvních ujednání nebo z okolností případu smlouvy.

37 Pokud jde dále o požadavek, podle kterého musí být volba rozhodného práva svobodná ve smyslu článku 3 nařízení Řím I, předkládající soud uvádí, že výklad čl. 2 odst. 1 vyhlášky č. 64/2003 ve spojení s rámcovým vzorem individuální pracovní smlouvy, který je přílohou této vyhlášky, naznačuje, že strany smluv dotčených ve věci v původním řízení jsou v rozporu s tímto požadavkem povinny zvolit si rumunské právo.

38 Rumunská vláda však v písemném vyjádření tvrdí, že vnitrostátní právo nestanoví povinnost zvolit rumunské právo jako právo rozhodné pro smlouvu. Pouze v případě, že strany učiní tuto volbu z vlastní svobodné vůle, musí dodržet vyhlášku č. 64/2003 a vyhotovit svou smlouvu v souladu s rámcovým vzorem, který je přílohou této vyhlášky, což implikuje doplňující použití rumunského zákoníku práce. Vložení takového ujednání, jako je ujednání uvedené předkládajícím soudem, tedy podle rumunské vlády vede k tomu, že si strany volí právo rozhodné pro smlouvu.

39 Pouze předkládajícímu soudu přísluší posoudit, zda je posledně uvedený výklad vnitrostátního práva správný, a tedy ověřit, zda skutečnost, že ve smlouvě je obsaženo ujednání, které stanoví použití rumunského zákoníku práce, neodráží povinnost stran zvolit si rumunské právo, ale potvrzuje jejich implicitní a svobodnou volbu tohoto práva v souladu s článkem 3 nařízení Řím I.

40 Pokud jde konečně o otázku, zda to, že zaměstnavatel vloží ujednání upravující volbu rozhodného práva do předem vyhotovené pracovní smlouvy, umožňuje konstatovat neexistenci svobodné volby, která je v rozporu s článkem 3 nařízení Řím I, je třeba uvést, že toto nařízení nezakazuje používání ujednání předem formulovaných zaměstnavatelem. Svoboda volby ve smyslu tohoto ustanovení může být vykonávána prostřednictvím souhlasu s takovým ujednáním a není zpochybněna pouze na základě skutečnosti, že se tato volba provádí na základě ujednání sepsaného a vloženého do smlouvy zaměstnavatelem.

41 S ohledem na výše uvedené je třeba na třetí otázky ve věcech C-152/20 a C-218/20 odpovědět tak, že článek 8 nařízení Řím I musí být vykládán v tom smyslu, že

– strany individuální pracovní smlouvy si mohou svobodně zvolit právo rozhodné pro tuto smlouvu i v případě, že smluvní ujednání jsou doplněna vnitrostátním pracovním právem na základě vnitrostátního ustanovení, pod podmínkou, že dotčené vnitrostátní ustanovení nezavazuje strany zvolit si vnitrostátní právo jako právo rozhodné pro smlouvu, a

– že strany individuální pracovní smlouvy si v zásadě mohou zvolit právo rozhodné pro tuto smlouvu, i když je smluvní ujednání týkající se této volby sepsáno zaměstnavatelem, přičemž zaměstnanec se omezuje na jeho přijetí.

K nákladům řízení

42 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

1) Článek 8 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) musí být vykládán v tom smyslu, že pokud bylo právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu zvoleno stranami této smlouvy a toto právo se liší od práva použitelného na základě odstavců 2, 3 nebo 4 tohoto článku, je třeba vyloučit použití tohoto posledně uvedeného použitelného práva, s výjimkou „ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit“ na základě tohoto práva ve smyslu čl. 8 odst. 1 tohoto nařízení, která se v zásadě mohou vztahovat na pravidla týkající se minimální mzdy.

2) Článek 8 nařízení č. 593/2008 musí být vykládán v tom smyslu, že

– **strany individuální pracovní smlouvy si mohou svobodně zvolit právo rozhodné pro tuto smlouvu i v případě, že smluvní ujednání jsou doplněna vnitrostátním pracovním právem na základě vnitrostátního ustanovení, pod podmínkou, že dotčené vnitrostátní ustanovení nezavazuje strany zvolit si vnitrostátní právo jako právo rozhodné pro smlouvu, a**

– **že strany individuální pracovní smlouvy si v zásadě mohou zvolit právo rozhodné pro tuto smlouvu, i když je smluvní ujednání týkající se této volby sepsáno zaměstnavatelem, přičemž zaměstnanec se omezuje na jeho přijetí.**

Podpisy.