A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2021. július 15.*

„Előzetes döntéshozatal – Polgári ügyekben folytatott igazságügyi együttműködés – A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jog – 593/2008/EK rendelet – 3. és 8. cikk – A felek által választott jog – Egyedi munkaszerződések – Munkáját több tagállamban végző munkavállaló – Azon országtól eltérő országgal való szorosabb kapcsolat fennállása, ahol vagy ahonnan a munkavállaló rendszerint a munkáját végzi, vagy amelyben az őt alkalmazó telephely található – »A rendelkezések, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni« fogalma – Minimálbér”

A C-152/20. és C-218/20. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott két előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyeket a Tribunalul Mureş (Maros megyei törvényszék, Románia) a Bírósághoz 2020. március 30-án és május 27-én érkezett, 2019. október 1-jei és december 10-i határozatával terjesztett elő a

DG,

EH

és

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

valamint

a **Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi**

és

az **SC Samidani Trans SRL** (C-218/20)

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: J.-C. Bonichot tanácselnök, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (előadó) és N. Jääskinen bírák,

főtanácsnok: M. Campos Sánchez-Bordona,

* Az eljárás nyelve: román.

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a román kormány képviseletében E. Gane és L. Lițu, meghatalmazotti minőségben,

– a finn kormány képviseletében M. Pere, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében kezdetben: M. Wilderspin és M. Carpus Carcea, később ez utóbbi, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2021. április 22-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 2008. június 17-i 593/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet („Róma I”) (HL 2008. L 177., 6. o.; helyesbítés: HL 2009. L 309., 87. o., a továbbiakban: „Róma I” rendelet) 3. és 8. cikkének az értelmezésére vonatkoznak.

2 E kérelmet román tehergépkocsi-vezetők és azok Romániában letelepedett gazdasági társaság munkáltatói között a tehergépkocsi-vezetők díjazása összegének tárgyában folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A „Róma I” rendelet (11), (23) és (35) preambulumbekezdése a következőket mondja ki:

„(11) A feleknek az alkalmazandó jog megválasztására vonatkozó szabadsága a szerződéses kötelezettségekre irányadó kollíziós szabályok rendszerének egyik alapja.

[…]

(23) Azon szerződések vonatkozásában, amelyek esetén az egyik fél gyengébbnek tekintendő, célszerű e félnek védelmet nyújtani olyan kollíziós szabályokkal, amelyek az általános szabályoknál előnyösebbek számára.

[…]

(35) A munkavállaló nem foszthető meg az azon rendelkezések által a számára nyújtott védelemtől, amelyektől megállapodás útján nem, vagy csak a munkavállaló előnyére lehet eltérni.”

4 E rendelet 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A szerződésre a felek által választott jog az irányadó. A jogválasztásnak kifejezettnek kell lennie vagy annak a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből kellő bizonyossággal megállapíthatónak kell lennie. Választásukkal a felek a szerződés egészére vagy annak csak egy részére alkalmazandó jogot határozhatják meg.

(2) A felek bármikor megállapodhatnak abban, hogy a szerződést a korábban – az e cikk szerinti korábbi jogválasztás, illetve az e rendelet más rendelkezései alapján – irányadó jog helyett egy másik jog rendelkezései alá vonják. A szerződés alkalmazandó jogra vonatkozó rendelkezéseinek a szerződéskötés után bekövetkezett módosítása a szerződés 11. cikk szerinti alaki érvényességét nem érinti és harmadik személyek jogait nem sérti.

(3) Amennyiben a jogválasztás időpontjában valamennyi, a jogviszonyra vonatkozó egyéb lényeges tényállási elem más országhoz kapcsolódik, mint amelynek jogát választották, a felek választása nem sértheti a másik állam azon jogszabályi rendelkezéseinek alkalmazását, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni.

(4) Amennyiben a jogválasztás időpontjában valamennyi egyéb lényeges tényállási elem egy vagy több tagállamhoz kapcsolódik, a felek valamely nem tagállam jogára vonatkozó jogválasztása nem sértheti a[z uniós] jog – illetve adott esetben az eljáró bíróság szerinti tagállam jogában végrehajtott – olyan rendelkezéseinek alkalmazását, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni.

(5) Az alkalmazandó jogra vonatkozó megállapodás létrehozására és érvényességére a 10., 11. és 13. cikk rendelkezéseit kell alkalmazni.”

5 Az említett rendelet 8. cikke értelmében:

„(1) Az egyéni munkaszerződésre a felek által a 3. cikknek megfelelően választott jog az irányadó. Ez a jogválasztás azonban nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót megfosztják a jogválasztás hiányában az e cikk (2), (3) és a (4) bekezdése értelmében alkalmazandó jog olyan rendelkezései által biztosított védelemtől, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni.

(2) Ha az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jogot a felek nem választották meg, a szerződésre azon ország joga az irányadó, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi. A rendszerinti munkavégzés helye szerinti országon nem változtat, ha a munkavállalót ideiglenesen egy másik országban foglalkoztatják.

(3) Ha az alkalmazandó jogot a (2) bekezdés alapján nem lehet meghatározni, a szerződésre azon telephely szerinti ország joga az irányadó, ahol a munkavállalót alkalmazták.

(4) Ha a körülmények összessége arra utal, hogy a munkaszerződés egy, a (2) vagy (3) bekezdés szerinti országtól eltérő országgal szorosabb kapcsolatban áll, e másik ország joga alkalmazandó.”

A román jog

6 A 2003. február 28-i Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (az egyéni munkaszerződés keretmodelljének jóváhagyásáról szóló 64. sz. munkaügyi és társadalmi szolidaritási miniszteri rendelet; *Monitorul Oficial al României*, 2003. március 4-i 139. sz., a továbbiakban: 64/2003. sz. rendelet) 2. cikkének (1) bekezdése a következőképpen szólt:

„A munkáltató és a munkavállaló által kötött egyéni munkaszerződésnek kötelező jelleggel tartalmaznia kell a keretmegállapodásban szereplő elemeket.”

7 Az e rendelet 2. cikkének (1) bekezdésében említett keretminta, amely a rendelet mellékletében szerepel, az N. részében a következőket írta elő:

„A jelen egyedi munkaszerződés rendelkezéseit kiegészítik a [2003. január 24-i Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (a munka törvénykönyvéről szóló 53/2003. sz. törvény; *Monitorul Oficial al României*, 2003. február 5-i 72. sz.)] és a vonatkozó kollektív szerződés rendelkezései […]”

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

A C-152/20. sz. ügy

8 A C-152/20. sz. ügy az SC Gruber Logistics SRL társaság által foglalkoztatott két román tehergépkocsi-vezető, DG és EH díjazására vonatkozik. A román és olasz nyelven kötött egyedi munkaszerződéseik előírták, hogy az e szerződésekben foglalt szerződési feltételeket az 53/2003. sz. törvény rendelkezései egészítik ki. Ezenkívül az említett szerződések előírták, hogy az e feltételekkel kapcsolatos jogvitákat a *ratione materiae* és *ratione loci* joghatósággal rendelkező bíróság bírálja el. A munkavégzés helyét illetően a szerződések előírták, hogy „[a] munkavégzés helye a Nagyvárad [(Románia)] önkormányzatának területén található székhely/telephely/más szervezett munkavégzési hely garázsa (annak része/irodája/műhelye/tere) és az ügyfelek, jelenlegi vagy jövőbeli szállítók székhelyére vagy telephelyére történő kirendelés/kiküldetés alapján belföldön vagy külföldön bárhol lehet, ahol a munkavállalónak a feladatainak ellátásához használt járműre szintén szükség lesz, illetve minden más olyan hely, ahol a munkavállaló szállítási tevékenységet végez”.

9 DG és EH keresetet indított az SC Gruber Logistics ellen a Tribunalul Mureș (Maros megyei törvényszék, Románia) előtt annak érdekében, hogy e bíróság kötelezze ezen társaságot a ténylegesen kapott munkabér, és azon minimálbér közötti különbözet megfizetésére, amelyre szerintük a közúti fuvarozás ágazatában a minimálbérről szóló olasz szabályozás értelmében jogosultak lettek volna, amely munkabért az olaszországi közlekedési ágazati kollektív szerződés határozza meg.

10 DG és EH azt állítja, hogy a minimálbérre vonatkozó olasz szabályozást a „Róma I” rendelet 8. cikke értelmében az egyéni munkaszerződéseikre is alkalmazni kell. Jóllehet e szerződéseket Romániában kötötték, feladataikat rendszerint Olaszországban látták el. Előadják, hogy az a hely, ahonnan kiindulva a feladataikat végezték, ahonnan az utasításaikat kapták, és ahová a feladataik elvégzését követően visszatértek, Olaszországban volt. Ezenkívül fuvarozási feladataik többségét is Olaszországban végezték. A 2011. március 15-i Koelzsch ítéletre (C-29/10, EU:C:2011:151) tekintettel DG és EH azt állítja, hogy jogosultak az Olaszországban alkalmazandó minimálbérre.

11 Az SC Gruber Logistics szerint DG és EH Romániában nyilvántartásba vett tehergépkocsikon, a román jogszabályoknak megfelelően kiadott szállítási engedélyekkel végeztek munkát a részére, valamennyi utasítást az SC Gruber Logistics adta a részükre, illetve DG és EH tevékenységét Romániában szervezték meg. E társaság következésképpen azt állítja, hogy az alapügyben szóban forgó munkaszerződések a román jog hatálya alá tartoznak.

12 E körülmények között a Tribunalul Mureș (Maros megyei törvényszék) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [»Róma I«] rendelet 8. cikkét, hogy az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jog megválasztása esetén nem alkalmazható a munkavállaló rendszerinti munkavégzésének helye szerinti ország joga, vagy pedig úgy, hogy az alkalmazandó jog megválasztása esetén nem alkalmazható a rendelet 8. cikke (1) bekezdésének második mondata?

2) Úgy kell-e értelmezni a [»Róma I«] rendelet 8. cikkét, hogy a munkavállaló rendszerinti munkavégzésének helye szerinti országban alkalmazandó minimálbér olyan jogosultság, amely a rendelet 8. cikke (1) bekezdésének második mondata értelmében »a jogválasztás hiányában […] alkalmazandó jog olyan rendelkezései [közé tartozik], amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni«?

3) Úgy kell-e értelmezni a [»Róma I«] rendelet 3. cikkét, hogy azzal ellentétes, hogy a román munka törvénykönyve rendelkezéseinek az egyéni munkaszerződésben történő megjelölése a román jog megválasztásának feleljen meg, mivel Romániában közismert, hogy a törvény kötelezően előírja, hogy a román jog megválasztására vonatkozó szerződési feltételt kell rögzíteni az egyéni munkaszerződésben? Másképpen megfogalmazva, úgy kell-e értelmezni a [»Róma I«] rendelet 3. cikkét, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti szabályok és gyakorlatok, amelyek az egyéni munkaszerződések kötelező elemévé teszik a [nemzeti] jog megválasztására vonatkozó szerződési feltételt?”

A C-218/20. sz. ügy

13 A C-218/20. sz. ügyben az alapeljárás a romániai SC Samidani Trans SRL társaság alkalmazásában álló román tehergépkocsi-vezető, DT díjazására alkalmazandó jogra vonatkozik. DT kizárólag Németországban végez tevékenységet.

14 Az egyedi munkaszerződés olyan szerződési feltételt foglalt magában, amely előírta, hogy e szerződés kikötéseit az 53/2003. sz. törvény rendelkezései egészítik ki. Ezenkívül tartalmazott egy olyan szerződési feltételt, amely pontosította, hogy az említett munkaszerződéssel kapcsolatos jogvitákat a *ratione materiae* és *ratione loci* joghatósággal rendelkező bíróság bírálja el.

15 E munkaszerződés nem tett kifejezetten említést a munkavégzés helyéről. DT azt állítja, hogy Németország az a hely, ahonnan kiindulva ellátta feladatait, és ahonnan utasításokat kapott. Ezenkívül az általa használt tehergépkocsikat Németországban tartotta, illetve az általa végzett fuvarozási feladatokra Németország határain belül került sor.

16 A Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (a fuvarozási ágazat munkavállalóinak szakszervezete, Románia), amely szakszervezetnek DT a tagja, DT nevében és javára eljárva keresetet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz arra irányulóan, hogy az SC Samidani Transt kötelezzék arra, hogy fizesse meg a DT részére a ténylegesen kapott munkabére, és azon minimálbér különbözete közötti különbözetet, amelyre a minimálbérre vonatkozó német jogszabályok alapján jogosult lett volna. A szakszervezet továbbá azt állítja, hogy DT jogosult a német jogszabályok által előírt „tizenharmadik" és „tizennegyedik" havi díjazásra is.

17 E szakszervezet előadja, hogy a minimálbérre vonatkozó német jogszabályt a „Róma I" rendelet 8. cikke értelmében az egyéni munkaszerződéseikre is alkalmazni kell. Jóllehet egyéni munkaszerződését Romániában kötötték, DT a feladatait rendszerint Németországban látta el. A 2011. március 15-i Koelzsch ítéletre (C-29/10, EU:C:2011:151) tekintettel DT tehát jogosult a német szabályozásban előírt minimálbérre.

18 Az SC Samidani Trans vitatja ezt az állítást, és arra hivatkozik, hogy az alapügyben szóban forgó munkaszerződés felei kifejezetten megállapodtak abban, hogy az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jog a román munkajog.

19 E körülmények között a Tribunalul Mureș (Maros megyei törvényszék) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [»Róma I«] rendelet 8. cikkét, hogy az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jog megválasztása esetén nem alkalmazható a munkavállaló rendszerinti munkavégzésének helye szerinti ország joga, vagy pedig úgy, hogy az alkalmazandó jog megválasztása esetén nem alkalmazható a rendelet 8. cikke (1) bekezdésének második mondata?

2) Úgy kell-e értelmezni a [»Róma I«] rendelet 8. cikkét, hogy a munkavállaló rendszerinti munkavégzésének helye szerinti országban alkalmazandó minimálbér olyan jogosultság, amely a rendelet 8. cikke (1) bekezdésének második mondata értelmében »a jogválasztás hiányában […] alkalmazandó jog olyan rendelkezései [közé tartozik], amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni«?

3) Úgy kell-e értelmezni a [»Róma I«] rendelet 3. cikkét, hogy a román jog megválasztásának felel meg a román munka törvénykönyve rendelkezéseinek az egyéni munkaszerződésben történő megjelölése, mivel Romániában közismert, hogy a munkáltató előre meghatározza az egyéni munkaszerződés tartalmát?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A C-152/20. és C-218/20. sz. ügyben előterjesztett első és második kérdésekről

20 A C-152/20. és C-218/20. sz. ügyekben előterjesztett első és második kérdéseivel, amelyeket együttesen kell vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy úgy kell-e értelmezni a „Róma I" rendelet 8. cikkét, hogy amennyiben az egyéni munkaszerződésre irányadó jog megválasztására e szerződés felei részéről került sor, és e jog eltér az e cikk (2), (3) vagy (4) bekezdése értelmében alkalmazandó jogtól, ez utóbbi jog alkalmazását ki kell zárni, és amennyiben igen, adott esetben milyen mértékben kell azt kizárni.

21 Elöljáróban meg kell állapítani, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból nem tűnik ki, hogy az alapügyben szóban forgó tehergépkocsi-vezetők a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 1997. L 18., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.) értelmében vett kiküldetésben lévő munkavállalók, vagy olyan munkavállalók, akik nem minősülnek ilyen kiküldött munkavállalónak, azonban munkájukat rendszerint a munkáltató székhelye szerinti országtól eltérő országban végzik. Mivel a kérdést előterjesztő bíróság feladata az elé terjesztett jogviták ténybeli körülményeinek megállapítása, e bíróság kérdéseinek elemzésére kizárólag a „Róma I” rendeletre tekintettel kerül sor.

22 A „Róma I” rendelet 8. cikke az egyéni munkaszerződésekre vonatkozóan olyan különös kollíziós szabályokat állapít meg, amelyeket akkor kell alkalmazni, ha valamely ilyen szerződés teljesítése során a munkát legalább egy, a választott jog szerinti államtól eltérő államban végzik.

23 E cikk az (1) bekezdésében előírja, hogy az egyéni munkaszerződésre a felek által az e rendelet 3. cikkének megfelelően választott jog az irányadó, és hogy ez a jogválasztás nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót megfosztják a jogválasztás hiányában az említett cikk (2), (3) és a (4) bekezdése értelmében alkalmazandó jog olyan rendelkezései által biztosított védelemtől, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni.

24 Amennyiben e rendelkezések a választott jog rendelkezései által biztosítottnál magasabb szintű védelmet nyújtanak az érintett munkavállaló számára, úgy azok elsőbbséget élveznek ez utóbbiakkal szemben, miközben – amint azt a főtanácsnok az indítványának a 43. pontjában hangsúlyozta – a választott jog a szerződéses jogviszony fennmaradó részére továbbra is alkalmazandó marad.

25 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a „Róma I” rendelet 8. cikkének (2) bekezdése azon ország jogára utal, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi.

26 E rendelet 8. cikkének célja ily módon az, hogy a lehető legteljesebb mértékben biztosítsa a munkavállaló védelmét biztosító rendelkezések tiszteletben tartását, amelyeket azon ország joga ír elő, ahol a munkavállaló szakmai tevékenységét végzi (lásd ebben az értelemben: 2016. október 18-i Nikiforidis ítélet, C-135/15, EU:C:2016:774, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 Amint arra a főtanácsnok indítványának 44. pontjában rámutatott, a „Róma I” rendelet 8. cikkének helyes alkalmazása következésképpen először is magában foglalja, hogy a nemzeti bíróság azonosítja azt a jogot, amelyet jogválasztás hiányában kellett volna alkalmazni, és ez utóbbi jog alapján meghatározza azokat a szabályokat, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni, másodszor pedig, hogy e bíróság összehasonlítja a munkavállalót e szabályok alapján megillető védelmi szintet a felek által választott jog által előírt védelmi szinttel. Ha az említett szabályok által előírt szint nagyobb védelmet biztosít, akkor ezeket a szabályokat kell alkalmazni.

28 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság láthatóan úgy véli, hogy azon helyek alapján, ahol az alapügyben szóban forgó sofőrök rendszerint a munkájukat végezték, a „Róma I” rendelet 8. cikkének (1) bekezdése értelmében a minimálbérről szóló olasz és német törvény bizonyos rendelkezései alkalmazhatók az alapügyben szóban forgó munkaszerződések felei által választott román jog helyett.

29 Azon kérdést illetően, hogy az ilyen szabályok olyan rendelkezéseknek minősülnek-e, amelyektől e rendelkezés értelmében megállapodás útján nem lehet eltérni, meg kell állapítani, hogy magából az említett rendelkezés szövegéből kitűnik, hogy e kérdést azon jognak megfelelően kell értékelni, amelyet jogválasztás hiányában kellene alkalmazni. A kérdést előterjesztő bíróságnak tehát magának kell értelmeznie a szóban forgó nemzeti szabályt.

30 Azt is pontosítani kell, hogy a „Róma I” rendeletben foglalt olyan kritériumok hiányában, amelyek lehetővé tennék annak meghatározását, hogy valamely nemzeti szabály az e rendelet 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett rendelkezésnek vagy törvénynek minősül-e, amennyiben valamely nemzeti jogból az következik, hogy a nem szükségszerűen a törvény hatálya alá tartozó megállapodásokban szereplő szabályok imperatív jellegűek, a bíróságnak akkor is tiszteletben kell tartania ezt a jogválasztást, ha az eltér a nemzeti joga által tett jogválasztástól.

31 Ami közelebbről a munkavállaló rendszerinti munkavégzésének helye szerinti országban alkalmazandó minimálbérre vonatkozó szabályokat illeti, azok – amint azt a főtanácsnok indítványának 72. és 107. pontjában megállapította – főszabály szerint a „Róma I” rendelet 8. cikkének (1) bekezdése értelmében „a jogválasztás hiányában […] alkalmazandó jog olyan rendelkezései[nek minősíthetők], amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni”.

32 A fentiekre tekintettel a C-152/20. és C-218/20. sz. ügyben előterjesztett első és második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a „Róma I” rendelet 8. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy amennyiben az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jog megválasztására e szerződés felei részéről került sor, és e jog eltér az e cikk (2), (3) vagy (4) bekezdése értelmében alkalmazandó jogtól, ez utóbbi jog alkalmazását ki kell zárni, azon rendelkezések kivételével, amelyektől a „Róma I” rendelet 8. cikkének (1) bekezdése értelmében e jog alapján „megállapodás útján nem lehet eltérni”, és amelyek közé főszabály szerint tartozhatnak a minimálbérre vonatkozó szabályok.

A C-152/20. és C-218/20. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdésekről

33 Előzetesen meg kell jegyezni, hogy mivel a Bíróság rendelkezik hatáskörrel a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolása alapján az uniós jog azon rendelkezéseinek a meghatározására, amelyeknek az értelmezése az alapügyben szereplő jogvita tárgyára figyelemmel szükséges (lásd ebben az értelemben: 2021. április 22-i Profi Credit Slovakia ítélet, C-485/19, EU:C:2021:313, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), a jelen ügyekben előterjesztett harmadik kérdéseket úgy kell értelmezni, hogy azok a „Róma I” rendelet 8. cikkére vonatkoznak.

34 Ugyanis, még ha a kérdést előterjesztő bíróság e kérdésekben az e rendelet 3. cikkében szereplő általános szabályra is utal, meg kell állapítani, hogy – amint arra a jelen ítélet 22. pontja emlékeztet – az említett 8. cikk a munkaszerződésre vonatkozó különös kollíziós szabályokat tartalmaz.

35 Következésképpen a C-152/20. és C-218/20. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdéseket, amelyeket e két ügyben némileg eltérő módon megfogalmazva tettek fel, úgy kell érteni, mint amelyek lényegében arra irányulnak, hogy úgy kell-e értelmezni a „Róma I” rendelet 8. cikkét, hogy:

– egyrészt valamely egyéni munkaszerződésben részes feleket úgy kell tekinteni, mint akik még akkor is szabadon választhatják meg az e szerződésre alkalmazandó jogot, ha valamely nemzeti

rendelkezés olyan feltételnek az említett szerződésbe való belefoglalását írja elő, amely szerint a nemzeti munkajog kiegészíti a szerződéses kikötéseket, és

– másrészt úgy kell tekinteni, hogy az egyéni munkaszerződésben részes felek még akkor is szabadon választhatják meg az e szerződésre alkalmazandó jogot, ha az e jogválasztásra vonatkozó szerződési feltételt a munkáltató fogalmazza meg, és a munkavállaló annak elfogadására szorítkozik.

36 Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy a „Róma I” rendelet 3. cikke, amelyre ugyanezen rendelet 8. cikke utal, a kollíziós jog területén rögzíti az akaratszabadság elvét (lásd ebben az értelemben: 2016. október 18-i Nikiforidis ítélet, C-135/15, EU:C:2016:774, 42. pont; 2013. október 17-i Unamar ítélet, C-184/12, EU:C:2013:663, 49. pont). E rendelkezés lehetővé teszi a szerződő felek számára, hogy szabadon megválasszák a szerződésre alkalmazandó jogot. Az említett rendelet 3. cikke (1) bekezdésének megfelelően az alkalmazandó jog megválasztásnak kifejezettnek kell lennie, vagy annak a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből kellő bizonyossággal megállapíthatónak kell lennie. E jogválasztásnak a szerződéses kikötésekből vagy a szerződési feltételek körülményeiből egyértelműen ki kell tűnnie.

37 Továbbá azon követelményt illetően, amely szerint az alkalmazandó jog kiválasztásának a „Róma I” rendelet 3. cikke értelmében szabadnak kell lennie, a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a 64/2003. sz. rendelet 2. cikke (1) bekezdésének és az annak mellékletében szereplő egyéni munkaszerződés keretmodelljének együttes olvasata arra utal, hogy az alapügyben szóban forgó szerződések felei e követelménnyel ellentétben a román jogot kötelesek választani.

38 Írásbeli észrevételeiben a román kormány ugyanakkor azt állítja, hogy a nemzeti jog nem ír elő olyan kötelezettséget, hogy a szerződésre alkalmazandó jogként a román jogot kell választani. A feleknek csak abban az esetben kell megfelelniük a 64/2003 rendeletnek, és csak abban az esetben kell a román munka törvénykönyvének kiegészítő alkalmazását is magában foglaló keretminta szerint megszövegezniük a szerződésüket, ha a részükről e jogválasztásra saját akaratukból kerül sor. Ennélfogva a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozotthoz hasonló szerződési feltétel beillesztésére a szerződésre alkalmazandó jog felek által történő megválasztásának következményeként kerül sor.

39 Kizárólag a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak értékelése, hogy a nemzeti jog ez utóbbi értelmezése helyes-e, és így annak vizsgálata, hogy a román munka törvénykönyvének alkalmazását előíró szerződési feltételnek a szerződésben való szerepeltetése nem a feleknek a román jog választására vonatkozó kötelezettséget tükrözi, hanem azt erősíti meg, hogy a „Róma I” rendelet 3. cikkének megfelelően a szerződő felek részéről e jogválasztásra hallgatólagosan és szabadon kerül sor.

40 Végül, azon kérdést illetően, hogy az alkalmazandó jog megválasztását előíró szerződési feltételnek a munkaadó által valamely előzetesen megszövegezett munkaszerződésbe való beillesztése alapján megállapítható-e a szabad választás hiánya, amely ellentétes a „Róma I” rendelet 3. cikkével, meg kell állapítani, hogy e rendelet nem tiltja a munkáltató által előzetesen meghatározott általános szerződési feltételek alkalmazását. Az e rendelkezés értelmében vett választási szabadság az ilyen szerződési feltétel elfogadása révén gyakorolható, és azt nem kérdőjelezi meg önmagában az a körülmény, hogy e jogválasztás egy, a munkáltató által megszövegezett és a szerződésbe illesztett szerződési feltételen alapul.

41 A fentiekre tekintettel a C-152/20. és a C-218/20. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a „Róma I” rendelet 8. cikkét úgy kell értelmezni, hogy:

– egyrészt valamely egyéni munkaszerződésben részes feleket úgy kell tekinteni, mint akik még akkor is szabadon választhatják meg az e szerződésre alkalmazandó jogot, ha valamely nemzeti rendelkezés alapján a nemzeti munkajog kiegészíti a szerződéses kikötéseket, feltéve hogy a szóban forgó nemzeti rendelkezés nem kötelezi a feleket arra, hogy a szerződésre alkalmazandó jogként a nemzeti jogot válasszák, és

– másrészt úgy kell tekinteni, hogy az egyéni munkaszerződésben részes felek főszabály szerint még akkor is szabadon választhatják meg az e szerződésre alkalmazandó jogot, ha az e jogválasztásra vonatkozó szerződési feltételt a munkáltató fogalmazza meg, és a munkavállaló annak elfogadására szorítkozik.

A költségekről

42 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) a következőképpen határozott:

1) A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 2008. június 17-i 593/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet („Róma I”) 8. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy amennyiben az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jog megválasztására e szerződés felei részéről került sor, és e jog eltér az e cikk (2), (3) vagy (4) bekezdése értelmében alkalmazandó jogtól, ez utóbbi jog alkalmazását ki kell zárni, azon rendelkezések kivételével, amelyektől a „Róma I” rendelet 8. cikkének (1) bekezdése értelmében e jog alapján „megállapodás útján nem lehet eltérni”, és amelyek közé főszabály szerint tartozhatnak a minimálbérre vonatkozó szabályok.

2) Az 593/2008 rendelet 8. cikkét úgy kell értelmezni, hogy:

– egyrészt valamely egyéni munkaszerződésben részes feleket úgy kell tekinteni, mint akik még akkor is szabadon választhatják meg az e szerződésre alkalmazandó jogot, ha valamely nemzeti rendelkezés alapján a nemzeti munkajog kiegészíti a szerződéses kikötéseket, feltéve hogy a szóban forgó nemzeti rendelkezés nem kötelezi a feleket arra, hogy a szerződésre alkalmazandó jogként a nemzeti jogot válasszák, és

– másrészt úgy kell tekinteni, hogy az egyéni munkaszerződésben részes felek főszabály szerint még akkor is szabadon választhatják meg az e szerződésre alkalmazandó jogot, ha az e jogválasztásra vonatkozó szerződési feltételt a munkáltató fogalmazza meg, és a munkavállaló annak elfogadására szorítkozik.

Aláírások