Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 15 juli 2021 *

”Begäran om förhandsavgörande – Civilrättsligt samarbete – Tillämplig lag för avtalsförpliktelser – Förordning (EG) nr 593/2008 – Artiklarna 3 och 8 – Parternas lagval – Individuella anställningsavtal – Arbetstagare som utför sitt arbete i flera medlemsstater – Närmare anknytning till ett annat land än det från vilket arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete eller det där det företag som har anställt arbetstagaren är beläget – Begreppet ’bestämmelser som inte kan avtalas bort’ – Minimilön”

I de förenade målen C-152/20 och C-218/20,

angående två beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, från Tribunalul Mureş (Mureș domstol, Rumänien), av den 1 oktober 2019 respektive den 10 december 2019, som inkom till domstolen den 30 mars 2020 respektive den 27 maj 2020, i målen

DG,

EH

mot

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

och

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

mot

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

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.-C. Bonichot samt domarna L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (referent) och N. Jääskinen,

generaladvokat: M. Campos Sánchez-Bordona,

* Rättegångsspråk: rumänska.

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Rumäniens regering, genom E. Gane och L. Lițu, båda i egenskap av ombud,

– Finlands regering, genom M. Pere, i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, inledningsvis genom M. Wilderspin och M. Carpus Carcea, och därefter genom den sistnämnde, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 22 april 2021 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 3 och 8 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) (EUT L 177, 2008, s. 6) (nedan kallad Rom I-förordningen).

2 Respektive begäran har framställts i mål mellan rumänska lastbilschaufförer och deras arbetsgivare, vinstdrivande bolag etablerade i Rumänien, angående storleken på deras lön.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I skälen 11, 23 och 35 i Rom I-förordningen anges följande:

”(11) Parternas frihet att välja tillämplig lag bör utgöra en av hörnstenarna för systemet av lagvalsregler för avtalsförpliktelser.

…

(23) När det gäller avtal som har ingåtts med parter som anses vara svagare, bör dessa parter skyddas med hjälp av lagvalsregler som är mer gynnsamma för dessa parters intressen än de allmänna reglerna.

…

(35) Arbetstagare bör inte förvägras det skydd som de erbjuds genom bestämmelser från vilka undantag inte får göras genom avtal, eller från vilka undantag får göras endast till deras fördel.”

4 I artikel 3 i denna förordning föreskrivs följande:

”1. På ett avtal tillämpas den lag som parterna har valt. Lagvalet ska vara uttryckligt eller klart framgå av avtalsvillkoren eller av övriga omständigheter. Genom sitt val kan parterna ange tillämplig lag för hela avtalet eller för endast en del av det.

2. Parterna kan när som helst komma överens om att en annan lag ska vara tillämplig på avtalet än den lag som det tidigare var underkastat, antingen till följd av ett tidigare val enligt denna artikel eller till följd av andra bestämmelser i denna förordning. En ändring i valet av tillämplig lag som görs av parterna efter avtalsslutet påverkar inte avtalets giltighet till formen enligt artikel 11 och försämrar inte heller tredje mans rättigheter.

3. Om alla andra omständigheter av betydelse vid tidpunkten för lagvalet föreligger i ett annat land än det vars lag har valts, får inte parternas val hindra tillämpningen av sådana lagregler i det andra landet som inte kan avtalas bort.

4. Om alla andra omständigheter av betydelse vid tidpunkten för lagvalet föreligger i en eller flera medlemsstater, får inte parternas val av annan tillämplig lag än en medlemsstats lag hindra tillämpningen av sådana regler i [union]srätten, i förekommande fall med den tillämpning som görs i domstolsmedlemsstaten, som inte kan avtalas bort.

5. Frågor om förekomsten och giltigheten av parternas samtycke till att en viss lag skall vara tillämplig avgörs enligt bestämmelserna i artiklarna 10, 11 och 13.”

5 Artikel 8 i nämnda förordning har följande lydelse:

”1. Ett individuellt anställningsavtal ska underkastas den lag som parterna valt i enlighet med artikel 3. Ett sådant lagval får dock inte medföra att den anställde berövas det skydd som tillförsäkras den anställde genom sådana bestämmelser som inte kan avtalas bort enligt den lag som, om inget lagval gjorts, skulle ha varit tillämplig enligt punkterna 2, 3 och 4 i denna artikel.

2. När parterna inte har valt en lag som ska vara tillämplig på det individuella anställningsavtalet, ska avtalet vara underkastat lagen i det land där eller, om detta saknas, från vilket den anställde vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete. Det land där arbetet vanligen utförs ska inte anses ha ändrats när arbetstagaren tillfälligtvis utför sitt arbete i ett annat land.

3. Om den lag som ska tillämpas inte kan fastställas enligt punkt 2, ska avtalet vara underkastat lagen i det land där det företag som har anställt arbetstagaren är beläget.

4. Om det framgår av de samlade omständigheterna att avtalet har närmare anknytning till ett annat land än det som anges i punkterna 2 eller 3, ska lagen i detta andra land tillämpas.”

Rumänsk rätt

6 Artikel 2.1 i Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (arbetsmarknadsministerns förordning nr 64 om godkännande av modellramavtal för individuella anställningsavtal) av den 28 februari 2003 (*Monitorul Oficial al României*, nr 139 av den 4 mars 2003) (nedan kallad förordning nr 64/2003) hade följande lydelse:

”Det individuella anställningsavtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren ska innehålla de uppgifter som anges i modellramavtalet.”

7 I avsnitt N i det modellramavtal som avses i artikel 2.1 i förordningen och som återges i bilagan till förordningen, föreskrevs följande:

”Bestämmelserna i detta individuella anställningsavtal kompletteras av bestämmelserna i [Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (lag nr 53/2003 om anställningsförhållanden) av den 24 januari 2003 (*Monitorul Oficial al României* nr 72 av den 5 februari 2003)] och av bestämmelserna i det tillämpliga kollektivavtalet …”

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

Mål C-152/20

8 Målet vid den nationella domstolen i mål C-152/20 avser lönen för två rumänska lastbilschaufförer, DG och EH, som var anställda av bolaget SC Gruber Logistics SRL. Deras individuella anställningsavtal, som hade upprättats både på rumänska och italienska, föreskrev att villkoren i dessa avtal skulle utfyllas av bestämmelserna i lag nr 53/2003 om anställningsförhållanden. Avtalen föreskrev dessutom att tvister som var hänförliga till avtalen skulle avgöras av den domstol som var materiellt och lokalt behörig. Beträffande arbetsplatsen föreskrev avtalen att ”[a]rbetet [skulle utföras] på (underavdelningen/verkstaden/kontoret/avdelningen) för bolagets åkeri/på den plats där verksamheten bedrivs/på ett annat verksamhetsställe, i Oradea kommun [(Rumänien)], och på grundval av delegering/utstationering på kontoren eller verksamhetsställena tillhörande kunderna, eller nuvarande eller framtida leverantörer, på alla platser i landet och i förekommande fall utomlands, inklusive det fordon som arbetstagaren använd[e] för att utföra arbetsuppgifterna och på alla andra platser där arbetstagaren utför[de] transportuppdrag.”

9 DG och EH väckte talan mot SC Gruber Logistics vid Tribunalul Mureș (Mureș domstol, Rumänien) och yrkade att bolaget skulle förpliktas att betala mellanskillnaden mellan den lön som faktiskt uppburits och den minimilön som de ansåg sig ha rätt till enligt den italienska lagstiftningen om minimilön inom vägtransportsektorn. Denna lön hade fastställts i kollektivavtalet för transportsektorn i Italien.

10 DG och EH har gjort gällande att den italienska lagstiftningen om minimilön är tillämplig på deras individuella anställningsavtal enligt artikel 8 i Rom I-förordningen. Även om dessa avtal ingicks i Rumänien var det i Italien som de vanligtvis utförde sina arbetsuppgifter. De har hävdat att den ort varifrån de utförde sina uppdrag och mottog sina instruktioner och dit de återkom efter sina

uppdrag låg i Italien. Dessutom utförde de flesta av sina transportuppdrag i Italien. DG och EH har, mot bakgrund av domen av den 15 mars 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), hävdat att de har rätt till den minimilön som gäller i Italien.

11 Enligt SC Gruber Logistics körde DG och EH för bolagets räkning lastbilar registrerade i Rumänien och på grundval av transportlicenser utfärdade i enlighet med tillämplig rumänsk lagstiftning. Alla instruktioner lämnades av SC Gruber Logistics, och DG:s och EH:s arbete organiserades i Rumänien. Bolaget har därför gjort gällande att anställningsavtalen i fråga ska omfattas av rumänsk lagstiftning.

12 Mot denna bakgrund beslutade Tribunalul Mureș (Mureș domstol) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1) Ska artikel 8 i [Rom I-förordningen] tolkas så, att valet av tillämplig lag på det individuella anställningsavtalet utesluter tillämpning av lagen i det land där arbetstagaren vanligtvis har utfört sitt arbete eller så, att lagvalet utesluter tillämpning av artikel 8.1 andra meningen i förordningen?

2) Ska artikel 8 i [Rom I-förordningen] tolkas så, att den minimilön som är tillämplig i det land där arbetstagaren vanligtvis utfört sitt arbete utgör en rättighet som omfattas av de ’bestämmelser som inte kan avtalas bort enligt den lag som, om inget lagval gjorts, skulle ha varit tillämplig’ enligt artikel 8.1 andra meningen i förordningen?

3) Ska artikel 3 i [Rom I-förordningen] tolkas så, att den hindrar att en hänvisning i det individuella anställningsavtalet till den rumänska lagen om anställningsförhållanden anses liktydig med att välja rumänsk rätt som tillämplig lag, när det i Rumänien är allmänt känt att det finns en lagstadgad skyldighet att införa en sådan lagvalsklausul [som anger rumänsk rätt] i det individuella anställningsavtalet? Ska med andra ord artikel 3 i [Rom I-förordningen] tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning och praxis enligt vilka individuella anställningsavtal ska innehålla en lagvalsklausul där [ett visst lands nationella] rätt anges?”

Mål C-218/20

13 Målet vid den nationella domstolen i mål C-218/20 avser tillämplig lag på lönen till en rumänsk lastbilschaufför, DT, anställd av det rumänska bolaget SC Samidani Trans SRL. DT har uteslutande utfört sitt arbete i Tyskland.

14 DT:s individuella anställningsavtal innehöll en klausul om att avtalet skulle utfyllas av bestämmelserna i lag nr 53/2003. Det innehöll dessutom en klausul om att tvister avseende avtalet skulle avgöras av materiellt och lokalt behörig domstol.

15 I samma anställningsavtal nämndes inte uttryckligen den ort där arbetstagaren skulle arbeta. DT har hävdat att den ort varifrån han utförde sina arbetsuppgifter och fick sina instruktioner var i Tyskland. De lastbilar som han använde var dessutom uppställda i Tyskland och de transportuppdrag som han utförde ägde rum inom Tysklands gränser.

16 Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (fackföreningen för arbetstagare inom transportsektorn, Rumänien), en fackförening där DT är medlem, väckte talan och yrkade i DT:s namn och för hans räkning att SC Samidani Trans skulle förpliktas att till DT betala mellanskillnaden mellan den lön

som DT faktiskt erhållit och den minimilön som DT skulle ha haft rätt till enligt de tyska reglerna om minimilön. Fackförening hävdade vidare att DT har rätt till utbetalning av lön motsvarande den ”trettonde” och ”fjortonde” månadslön som föreskrivs i tysk rätt.

17 Fackföreningen anförde att de tyska reglerna om minimilön är tillämpliga på DT:s anställningsavtal enligt artikel 8 i Rom I-förordningen. Även om hans individuella anställningsavtal ingicks i Rumänien var det i Tyskland han vanligtvis utförde sina arbetsuppgifter. Med hänsyn till domen av den 15 mars 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), har TD således rätt till den minimilön som föreskrivs i den tyska lagstiftningen.

18 SC Samidani Trans bestred detta påstående och hävdade att parterna i anställningsavtalet specifikt fastställt att rumänsk arbetsrätt ska vara tillämplig på det individuella anställningsavtalet.

19 Mot denna bakgrund beslutade Tribunalul Mureș (Mureș domstol) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1) Tolkning av artikel 8 i [Rom I-förordningen]: Utesluter valet av tillämplig lag på det individuella anställningsavtalet tillämpning av lagen i det land där arbetstagaren vanligtvis har utfört sitt arbete eller utesluter lagvalet tillämpningen av artikel 8.1 andra meningen i förordningen?

2) Tolkning av [Rom I-förordningen]: Utgör den minimilön som är tillämplig i det land där arbetstagaren vanligtvis utfört sitt arbete en rättighet som omfattas av de ’bestämmelser som inte kan avtalas bort enligt den lag som, om inget lagval gjorts, skulle ha varit tillämplig’ enligt artikel 8.1 andra meningen i förordningen?

3) Tolkning av artikel 3 i [Rom I-förordningen]: Är en hänvisning i det individuella anställningsavtalet till den rumänska lagen om anställningsförhållanden liktydig med att välja rumänsk rätt som tillämplig lag, när det i Rumänien är allmänt känt att arbetsgivaren formulerar innehållet i det individuella anställningsavtalet på förhand?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första och den andra frågan i målen C-152/20 och C-218/20

20 Den hänskjutande domstolen har ställt den första och den andra frågan i målen C-152/20 och C-218/20, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 8 i Rom I-förordningen, i en situation där den lag som är tillämplig på det individuella anställningsavtalet har valts av parterna i detta avtal, och den skiljer sig från den lag som är tillämplig enligt artikel 8.2–8.4 i förordningen, ska tolkas så, att man ska avstå från att tillämpa sistnämnda lag, och, i så fall, i vilken utsträckning.

21 Domstolen konstaterar inledningsvis att det inte i något av de båda målen framgår av begäran om förhandsavgörande huruvida lastbilschaufförerna i det nationella målet är utstationerade arbetstagare i den mening som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 1997, s. 1) eller arbetstagare som, utan att ha ställning som utstationerade arbetstagare, vanligtvis utför sitt arbete i ett annat land än det där arbetsgivaren har sitt säte. Eftersom det

ankommer på den hänskjutande domstolen att fastställa de faktiska omständigheterna i de tvister som den har att pröva, kommer den hänskjutande domstolens frågor att prövas uteslutande mot bakgrund av Rom I-förordningen.

22 Artikel 8 i Rom I-förordningen innehåller särskilda lagvalsregler för individuella anställningsavtal som ska tillämpas när arbetet enligt avtalet utförs i minst en annan stat än den där den valda lagen är tillämplig.

23 Enligt artikel 8.1 i förordningen ska ett individuellt anställningsavtal vara underkastat den lag som parterna har valt i enlighet med artikel 3 i förordningen, ett val som dock inte får leda till att arbetstagaren berövas det skydd som tillförsäkras honom eller henne genom bestämmelser som inte kan avtalas bort enligt den lag som skulle ha varit tillämplig på avtalet om inget sådant lagval hade gjorts, enligt artikel 8.2–8.4 i förordningen.

24 Om de bestämmelserna ger den berörda arbetstagaren ett bättre skydd än bestämmelserna i den valda lagen har de företräde framför de sistnämnda medan, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 43 i sitt förslag till avgörande, den valda lagen förblir tillämplig på resten av avtalsförhållandet.

25 Det ska i detta hänseende påpekas att artikel 8.2 i Rom I-förordningen hänvisar till lagen i det land där eller, om detta saknas, från vilket den anställde vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete.

26 Syftet med artikel 8 i förordningen är att på detta sätt i möjligaste mån säkerställa att bestämmelserna om skydd för arbetstagare i lagstiftningen i det land där denne utövar sin yrkesverksamhet iakttas (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 oktober 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, punkt 48 och där angiven rättspraxis).

27 Som generaladvokaten har påpekat i punkt 44 i sitt förslag till avgörande innebär en korrekt tillämpning av artikel 8 i Rom I-förordningen följaktligen att den nationella domstolen först fastställer vilken lag som skulle ha tillämpats om inget lagval gjorts och vilka regler i den lagen som inte får förhandlas bort och därefter jämför det skydd som dessa regler ger arbetstagaren med det skydd som den lag som parterna har valt erbjuder. Om den nivå som föreskrivs i dessa bestämmelser ger ett bättre skydd, ska de bestämmelserna tillämpas.

28 I förevarande fall tycks den hänskjutande domstolen anse att vissa bestämmelser i italiensk lag och i den tyska lagen om minimilön kan tillämpas, med stöd av artikel 8.1 i Rom I-förordningen, i stället för den rumänska lag som valts av parterna i de aktuella anställningsavtalen, med hänsyn till de orter där chaufförerna vanligtvis utförde sitt arbete.

29 Vad gäller frågan huruvida sådana regler utgör bestämmelser som inte kan avtalas bort i den mening som avses i denna bestämmelse, ska det påpekas att det framgår av själva lydelsen av bestämmelsen att denna fråga ska bedömas i enlighet med den lag som skulle ha varit tillämplig om inget lagval gjorts. Den hänskjutande domstolen ska således själv tolka den aktuella nationella bestämmelsen.

30 Det ska även preciseras att eftersom Rom I-förordningen inte innehåller några kriterier som gör det möjligt att avgöra om en nationell bestämmelse utgör en bestämmelse eller en lag i den mening som avses i artikel 8.1 i denna förordning, måste den nationella domstolen, när det följer

av en nationell rätt att regler i konventioner som inte nödvändigtvis omfattas av lagens tillämpningsområde är tvingande, respektera detta val, även om det skiljer sig från det val som görs i den domstolens nationella rätt.

31 Vad särskilt gäller reglerna om minimilön i det land där den anställde vanligtvis har utövat sin verksamhet kan dessa i princip anses utgöra ”bestämmelser som inte kan avtalas bort enligt den lag som, om inget lagval gjorts, skulle ha varit tillämplig”, i den mening som avses i artikel 8.1 i Rom I-förordningen, såsom generaladvokaten har påpekat i punkterna 72 och 107 i sitt förslag till avgörande.

32 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första och den andra frågan i målen C-152/20 och C-218/20 besvaras på följande sätt. Artikel 8.1 i Rom I-förordningen ska, i en situation där den lag som reglerar det individuella anställningsavtalet har valts av parterna i detta avtal, och denna lag skiljer sig från den lag som är tillämplig enligt artikel 8.2–8.4 i denna förordning, tolkas så att man ska avstå från att tillämpa sistnämnda lag, med undantag för ”bestämmelser som inte kan avtalas bort” enligt den lagen, i den mening som avses i artikel 8.1, vilket i princip kan omfatta bestämmelser om minimilön.

Den tredje frågan i målen C-152/20 och C-218/20

33 Domstolen konstaterar inledningsvis att den är behörig att utifrån de uppgifter som den hänskjutande domstolen har lämnat, i synnerhet skälen i begäran om förhandsavgörande, identifiera de delar av unionsrätten som behöver tolkas med hänsyn till saken i målet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 april 2021, Profi Credit Slovakia, C-485/19, EU:C:2021:313, punkt 50 och där angiven rättspraxis). Den tredje frågan i de båda förevarande målen ska därför tolkas som att den avser artikel 8 i Rom I-förordningen.

34 Även om den hänskjutande domstolen i dessa frågor hänvisar till den allmänna huvudregeln i artikel 3 i förordningen, ska det påpekas att nämnda artikel 8, såsom det erinras om i punkt 22 ovan, innehåller särskilda lagvalsregler avseende anställningsavtal.

35 Följaktligen ska den tredje frågan i målen C-152/20 och C-218/20, såsom de ställts i något annorlunda ordalag i de båda målen, förstås så, att de avser huruvida artikel 8 i Rom I-förordningen ska tolkas så, att

– för det första, parterna i ett individuellt anställningsavtal ska anses ha möjlighet att fritt välja vilken lag som ska tillämpas på avtalet, även när en nationell bestämmelse föreskriver att avtalet ska innehålla en klausul om att avtalsvillkoren kompletteras av den nationella arbetsrätten, och

– för det andra, parterna i ett enskilt anställningsavtal ska anses ha haft möjlighet att fritt välja vilken lag som ska tillämpas på avtalet, även om det är arbetsgivaren som har formulerat lagvalsklausulen och arbetstagaren nöjt sig med att godta denna.

36 Domstolen erinrar inledningsvis om att artikel 3 i Rom I-förordningen, som artikel 8 i förordningen hänvisar till, slår fast principen om partsautonomi vid lagval (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 oktober 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, punkt 42, och dom av den 17 oktober 2013, Unamar, C-184/12, EU:C:2013:663, punkt 49). Denna bestämmelse gör det möjligt för parterna i ett avtal att fritt välja den lag som gäller för deras avtal. Enligt

artikel 3.1 i förordningen ska lagvalet vara uttryckligt eller klart framgå av avtalsvillkoren eller av övriga omständigheter. Valet ska framgå på ett otvetydigt sätt av avtalsklausulerna eller av övriga omständigheter.

37 Vad därefter gäller kravet på att valet av tillämplig lag ska vara fritt, i den mening som avses i artikel 3 i Rom I-förordningen, har den hänskjutande domstolen uppgett att artikel 2.1 i förordning nr 64/2003 jämförd med modellramavtalet för individuella anställningsavtal i bilagan till förordningen tyder på att avtalsparterna i de nationella målen, i strid med detta krav, var skyldiga att välja rumänsk lag.

38 Den rumänska regeringen har emellertid i sitt skriftliga yttrande hävdat att nationell rätt inte föreskriver någon skyldighet att välja rumänsk lag som tillämplig lag på avtalet. Det är endast om parterna efter eget gottfinnande gör detta val som de måste rätta sig efter förordning nr 64/2003 och upprätta sina kontrakt i enlighet med modellramavtalet i bilagan till förordningen, vilket medför en utfyllande tillämpning av den rumänska lagen om anställningsförhållanden. Införandet av en sådan klausul som den som den hänskjutande domstolen har hänvisat till är således en följd av parternas val av tillämplig lag för avtalet.

39 Det ankommer uteslutande på den hänskjutande domstolen att bedöma huruvida den sistnämnda tolkningen av den nationella rätten är riktig och således att kontrollera att förekomsten av ett villkor i avtalet om tillämpning av den rumänska arbetslagen inte beror på att parterna varit skyldiga att välja rumänsk lag, utan bekräftar parternas underförstådda och fria val av denna lag, i enlighet med artikel 3 i Rom I-förordningen.

40 Vad slutligen gäller frågan huruvida det förhållandet att arbetsgivaren har infört en lagvalsklausul i ett på förhand utarbetat anställningsavtal betyder att det inte föreligger ett fritt val, vilket skulle strida mot artikel 3 i Rom I-förordningen, ska det påpekas att denna förordning inte förbjuder användning av standardvillkor som arbetsgivaren har utformat i förväg. Det fria valet, i den mening som avses i denna bestämmelse, kan utövas genom samtycke till ett sådant villkor. Enbart den omständigheten att detta val görs på grundval av en klausul som arbetsgivaren har utformat och infört i avtalet betyder inte att det inte föreligger ett fritt val.

41 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den tredje frågan i målen C-152/20 och C-218/20 besvaras på följande sätt. Artikel 8 i Rom I-förordningen ska tolkas så, att

– för det första, parterna i ett individuellt anställningsavtal ska anses ha möjlighet att fritt välja vilken lag som ska tillämpas på avtalet även när avtalsvillkoren med stöd av en nationell bestämmelse kompletteras av den nationella arbetsrätten, förutsatt att den nationella bestämmelsen i fråga inte tvingar parterna att välja nationell lag som tillämplig lag på avtalet, och

– för det andra, parterna i ett enskilt anställningsavtal ska anses i princip ha haft möjlighet att fritt välja vilken lag som ska tillämpas på avtalet, även om det är arbetsgivaren som har formulerat lagvalsklausulen och arbetstagaren nöjt sig med att godta denna.

Rättegångskostnader

42 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

1) **Artikel 8.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) ska, i en situation där den lag som reglerar det individuella anställningsavtalet har valts av parterna i detta avtal, och denna lag skiljer sig från den lag som är tillämplig enligt artikel 8.2–8.4 i denna förordning, tolkas så att man ska avstå från att tillämpa sistnämnda lag, med undantag för ”bestämmelser som inte kan avtalas bort” enligt den lagen, i den mening som avses i artikel 8.1, vilket i princip kan omfatta bestämmelser om minimilön.**

2) **Artikel 8 i förordning nr 593/2008 ska tolkas så, att**

   – **för det första, parterna i ett individuellt anställningsavtal ska anses ha möjlighet att fritt välja vilken lag som ska tillämpas på avtalet även när avtalsvillkoren med stöd av en nationell bestämmelse kompletteras av den nationella arbetsrätten, förutsatt att den nationella bestämmelsen i fråga inte tvingar parterna att välja nationell lag som tillämplig lag på avtalet, och**

   – **för det andra, parterna i ett enskilt anställningsavtal ska anses i princip ha haft möjlighet att fritt välja vilken lag som ska tillämpas på avtalet, även om det är arbetsgivaren som har formulerat lagvalsklausulen och arbetstagaren nöjt sig med att godta denna.**

Underskrifter