Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

15 юли 2021 година*

„Преюдициално запитване — Съдебно сътрудничество по гражданскоправни въпроси — Приложимо право към договорни задължения — Регламент (ЕО) № 593/2008 — Членове 3 и 8 — Избрано от страните право — Индивидуални трудови договори — Работници, които полагат труд в повече от една държава членка — Наличие на по-тесни връзки със страна, различна от тази, в която или от която работникът обичайно полага труда си, или от тази, в която се намира предприятието, което е наело работника — Понятие „разпоредби, които не могат да бъдат [дерогирани] чрез споразумение“ — Минимална работна заплата“

По съединени дела C-152/20 и C-218/20

с предмет две преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от Tribunalul Mureş (Окръжен съд Мureш, Румъния), с актове от 1 октомври и 10 декември 2019 г., постъпили в Съда на 30 март и 27 май 2020 г., в производствата

DG,

EH

срещу

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

и

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

срещу

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

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: J.-C. Bonichot, председател на състава, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (докладчик) и N. Jääskinen, съдии,

генерален адвокат: M. Campos Sánchez-Bordona,

секретар: A. Calot Escobar,

* Език на производството: румънски.

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за румънското правителство, от E. Gane и L. Lițu,

– за финландското правителство, от M. Pere,

– за Европейската комисия, първоначално от M. Wilderspin и M. Carpus Carcea, а впоследствие от M. Carpus Carcea,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 22 април 2021 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 3 и 8 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) (ОВ L 177, 2008 г., стр. 6, наричан по-нататък „Регламент „Рим I“).

2 Запитванията са отправени в рамките на спорове между румънски шофьори на камиони и техните работодатели, установени в Румъния търговски дружества, относно размера на тяхното възнаграждение.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Съображения 11, 23 и 35 от Регламент „Рим I“ имат следното съдържание:

„(11) Свободата на страните да избират приложимото право следва да е един от основните принципи на системата от стълкновителни норми в материята на договорните задължения“.

[…]

(23) По отношение на договорите, сключени със страни, които са смятани за по-слаби, тези страни следва да бъдат защитени чрез стълкновителни норми, които са по-благоприятни за техните интереси, отколкото общите норми.

[…]

(35) Работниците следва да не бъдат лишавани от закрилата, предоставена им от разпоредби, които не могат да бъдат [дерогирани] чрез споразумение или които могат да бъдат [дерогирани] единствено в тяхна полза“.

4 Член 3 от този регламент гласи:

„1. Договорът се урежда от избраното от страните право. Изборът трябва да бъде изричен или да следва ясно от условията на договора или обстоятелствата по случая. Чрез избора си страните могат да изберат право, приложимо за целия или за част от договора.

2. Страните могат по всяко време да се споразумеят към договора да се прилага право, различно от това, което го е уреждало до този момент в резултат от предишен избор, направен съгласно настоящия член или други разпоредби на настоящия регламент. Всяка промяна на приложимото право, направена след сключване на договора, не засяга неговата формална действителност съгласно член 11, нито правата на трети страни.

3. Когато към момента на избора всички други елементи, относими към ситуацията, се намират в държава, различна от държавата, чието право е било избрано, изборът на страните не засяга прилагането на разпоредбите на правото на тази друга държава, които не могат да бъдат отклонени чрез споразумение.

4. Когато към момента на избора всички елементи, относими към ситуацията, се намират в една или повече държави членки, изборът на страните на приложимо право, различно от право на държава членка, не засяга прилагането на онези разпоредби на правото на [Съюза], а където е уместно — така както те са въведени в държавата членка на сезирания съд, които не могат да бъдат отклонени чрез споразумение.

5. Съществуването и действителността на съгласието на страните относно избора на приложимото право се определят в съответствие с разпоредбите на членове 10, 11 и 13“.

5 Съгласно член 8 от посочения регламент:

„1. Всеки индивидуален трудов договор се урежда от правото, избрано от страните в съответствие с член 3. Въпреки това този избор не може да води до лишаване на работника от защитата, предоставяна му от разпоредбите, които не могат да бъдат [дерогирани] чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било приложимо съгласно параграфи 2, 3 и 4 от настоящия член.

2. Доколкото приложимото право към индивидуалния трудов договор не е избрано от страните, договорът се урежда от правото на държавата, в която или, при липса на такава — от която работникът обичайно полага своя труд по изпълнение на договора. Държавата, където обичайно се полага трудът, не се смята за променена, ако работникът временно е нает в друга държава.

3. Когато приложимото право не може да бъде определено съгласно параграф 2, договорът се урежда от правото на държавата, в която се намира мястото на стопанска дейност, чрез което работникът или служителят е бил нает.

4. Когато от обстоятелствата е видно, че като цяло договорът е по-тясно свързан с държава, различна от посочената в параграф 2 или 3, се прилага правото на тази друга държава“.

Румънското право

6 Член 2, параграф 1 от Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64 pentru aprobarea modelului cadru al contractului individual de muncă (Наредба № 64 на министъра на труда и социалната солидарност за одобряване на рамков образец на индивидуален трудов договор) от 28 февруари 2003 г. (*Monitorul Oficial al României*, бр. 139 от 4 март 2003 г., наричана по-нататък „Наредба № 64/2003“) е гласяла следното:

„В индивидуалния трудов договор, сключен между работодателя и работника или служителя, задължително се съдържат елементите, посочени в рамковия образец“.

7 Рамковият образец, посочен в член 2, параграф 1 от тази наредба, съдържащ се в приложението към нея, е предвиждал в раздел N:

„Разпоредбите на настоящия индивидуален трудов договор се допълват от разпоредбите на [Legea nr. 53/2003 — Codul muncii (Закон № 53/2003 относно Кодекса на труда) от 24 януари 2003 г. (*Monitorul Oficial al României*, бр. 72 от 5 февруари 2003 г.)] и от разпоредбите на приложимия колективен трудов договор […]“.

Споровете в главните производства и преюдициалните въпроси

Дело C-152/20

8 Спорът в главното производство по дело C-152/20 се отнася до възнаграждението на двама румънски шофьори на камиони, DG и EH, които са наети от дружеството SC Gruber Logistics SRL. Индивидуалните им трудови договори, съставени едновременно на румънски и на италиански език, предвиждат, че съдържащите се в тези договори клаузи се допълват от разпоредбите на Закон № 53/2003. Освен това посочените договори предвиждат, че свързаните с тях спорове се решават от съда, който е компетентен ratione materiae и ratione loci. Що се отнася до работното място, договорите предвиждат, че „[д]ейността се извършва в (отдел/бюро/работилница/отделение) на автосервиза към седалището на дружеството/обект/друго организирано работно място в община Орадя [(Румъния)], както и, при изпращане/командироване, в седалището или обекти на клиенти, на настоящи и бъдещи доставчици, във всички местоназначения в страната и чужбина, където е поискано превозното средство, използвано при упражняването на дейността, или в което и да е друго място, където работникът извършва транспортна дейност“.

9 DG и EH предявяват иск срещу SC Gruber Logistics пред Tribunalul Mureș (Окръжен съд Мureш, Румъния) за осъждането на това дружество да заплати разликата между действително получените възнаграждения и минималната работна заплата, на която според тях те са имали право по силата на италианското законодателство относно минималното трудово възнаграждение в сектора на автомобилния транспорт, като това възнаграждение е определено в колективния трудов договор в сектора на транспорта в Италия.

10 DG и EH поддържат, че италианското законодателство относно минималната работна заплата е приложимо към индивидуалните им трудови договори по силата на член 8 от Регламент „Рим I“. Макар тези договори да били сключени в Румъния, те обичайно полагали труда си в Италия. Те поддържат, че мястото, от което са изпълнявали задачите

си, от което са получавали инструкции и където са се връщали след приключване на задачите си, се намира в Италия. Освен това повечето от техните транспортни задачи били осъществявани в Италия. С оглед на решение от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), DG и EH поддържат, че имат право на приложимото в Италия минимално трудово възнаграждение.

11 Според SC Gruber Logistics, DG и EH са работели за негова сметка в камиони, регистрирани в Румъния, и въз основа на лицензи за превоз, издадени в съответствие с приложимото румънско законодателство, като SC Gruber Logistics дало всички инструкции и дейността на DG и на EH била организирана в Румъния. Поради това дружеството твърди, че за разглежданите в главното производство трудови договори трябва да се прилага румънското законодателство.

12 При тези обстоятелства Tribunalul Mureș (Окръжен съд Муреш) решава да спре производството по делото и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 8 от Регламент [„Рим I“] да се тълкува в смисъл, че изборът на приложимия закон за индивидуален трудов договор изключва прилагането на закона на държавата, в която работникът обичайно е полагал труд, или в смисъл, че наличието на избор на приложим закон изключва прилагането на член 8, параграф 1, второ изречение от Регламента?

2) Трябва ли член 8 от Регламент [Рим I] да се тълкува в смисъл, че минималната работна заплата, приложима в държавата, в която работникът обичайно полага труд, представлява право, обхванато от „разпоредбите, които не могат да бъдат [дерогирани] чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било […] приложимо […]“, по смисъла на член 8, параграф 1, второ изречение от Регламента?

3) Трябва ли член 3 от Регламент [„Рим I“] да се тълкува в смисъл, че не допуска посочването в индивидуалния трудов договор на разпоредбите на румънския Кодекс на труда да е равнозначно на избор на румънския закон, доколкото е ноторно, че в Румъния е налице законово задължение за включване на такава клауза за избор в индивидуалния трудов договор? С други думи, трябва ли член 3 от Регламент [„Рим I“] да се тълкува в смисъл, че не допуска национални норми и практики, които включват задължително в индивидуалните трудови договори клауза за избор на румънския закон?“.

Дело C-218/20

13 Спорът в главното производство по дело C-218/20 се отнася до закона, приложим към възнаграждението на румънски шофьор на камион, DT, нает от румънското дружество SC Samidani Trans SRL. DT извършва дейността си изключително в Германия.

14 Индивидуалният трудов договор на DT съдържа клауза, която предвижда, че разпоредбите на този договор се допълват от разпоредбите на Закон № 53/2003. Освен това той съдържа клауза, уточняваща, че споровете във връзка с трудовия договор се уреждат от съда, който е компетентен ratione materiae и ratione loci.

15 В същия трудов договор не се посочва изрично мястото, където работникът ще извършва дейността си. DT поддържа, че мястото, от което е изпълнявал задачите си и от което е получавал инструкции, е Германия. Освен това използваните от него камиони били паркирани в Германия, а задачите във връзка с транспортната дейност се изпълнявали в границите на Германия.

16 С иск, предявен пред запитващата юрисдикция, Sindicatul Lucrătorilor din Transporri (синдикат на работниците в сектора на транспорта, Румъния), в който DT членува, иска от името и за сметка на DT SC Samidani Trans да бъде осъдено да заплати на DT разликата между действително получените от него възнаграждения и минималната работна заплата, на която той би имал право съгласно германското законодателство относно минималната работна заплата. В допълнение синдикатът посочва, че DT има право на тринадесета и четиринадесета заплата, предвидени в германския закон.

17 Този синдикат поддържа, че германското право относно минималната работна заплата е приложимо към трудовия договор на DT по силата на член 8 от Регламент „Рим I“. Макар индивидуалният му трудов договор да е сключен в Румъния, DT обичайно изпълнявал функциите си в Германия. С оглед на решение от 15 март 2011 г., Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), DT следователно има право на предвиденото в германското законодателство минимално трудово възнаграждение.

18 SC Samidani Trans оспорва това твърдение и поддържа, че страните по разглеждания в главното производство трудов договор са договорили конкретно че приложимото към индивидуалния трудов договор законодателство трябва да бъде румънското трудово право.

19 При тези обстоятелства Tribunalul Mureș (Окръжен съд Муреш) решава да спре производството по делото и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Изключва ли изборът на приложимия по отношение на индивидуалния трудов договор закон прилагането на закона на страната, в която работникът обичайно полага труд, или изключва ли наличието на избор на приложимия закон прилагането на член 8, параграф 1, второ изречение от Регламент [„Рим I“]?

2) Представлява ли минималната работна заплата, приложима в държавата, в която работникът обичайно полага труд, право, което спада към „разпоредбите, които не могат да бъдат [дерогирани] чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било приложимо“ съгласно член 8, параграф 1, второ изречение от Регламент [„Рим I“]?

3) Равнозначно ли е посочването в индивидуалния трудов договор на разпоредбите от румънския Кодекс на труда на избор на румънския закон, доколкото в Румъния е ноторно, че работодателят предопределя съдържанието на индивидуалния трудов договор?“.

По преюдициалните въпроси

По първия и втория въпрос по дела C-152/20 и C-218/20

20 С първия и втория въпрос по дела C-152/20 и C-218/20, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 8 от Регламент „Рим I“ трябва да се тълкува в смисъл, че при избор на закона, уреждащ индивидуалния трудов договор, от страните по този договор и когато този закон е различен от приложимото право по силата на параграф 2, 3 или 4 от този член, следва прилагането на този член да се изключи и евентуално в каква степен.

21 В самото начало следва да се констатира, че от актовете за преюдициални запитвания не става ясно дали разглежданите в главните производства шофьори на камиони са командировани работници по смисъла на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 година относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 1997 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 4, стр. 29), или работници, които, без да имат това качество, обичайно извършват дейността си в държава, различна от тази по седалището на работодателя. Доколкото запитващата юрисдикция следва да установи фактическите обстоятелства по отнесените пред нея спорове, въпросите на тази юрисдикция ще бъдат анализирани изключително с оглед на Регламент „Рим I“.

22 Член 8 от Регламент „Рим I“ установява специални стълкновителни норми относно индивидуалния трудов договор, които се прилагат, когато в изпълнение на такъв договор трудът се полага в поне една държава, различна от тази на избраното право.

23 Този член предвижда в параграф 1, че всеки индивидуален трудов договор се урежда от правото, избрано от страните в съответствие с член 3 от този регламент и че този избор не може да води до лишаване на работника от защитата, предоставяна му от разпоредбите, които не могат да бъдат дерогирани чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било приложимо съгласно параграф 2, 3 и 4 от посочения член.

24 Ако тези разпоредби предлагат на съответния работник по-добра защита от тези на избраното право, те имат предимство пред тях, докато, както подчертава генералният адвокат в точка 43 от заключението си, избраното право остава приложимо към останалата част от договорното правоотношение.

25 В това отношение следва да се отбележи, че член 8, параграф 2 от Регламент „Рим I“ препраща към правото на държавата, в която, или, при липса на такава — от която, работникът обичайно полага своя труд по изпълнение на договора.

26 Така член 8 от този регламент има за цел да гарантира, доколкото е възможно, спазването на разпоредбите, осигуряващи закрилата на работника, предвидени в правото на държавата, в която той упражнява професионалната си дейност (вж. в този смисъл решение от 18 октомври 2016 г., Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, т. 48 и цитираната съдебна практика).

27 Както отбелязва генералният адвокат в точка 44 от заключението си, правилното прилагане на член 8 от Регламент „Рим I“ предполага, най-напред, националната юрисдикция да определи правото, което би било приложимо при липса на избор, и да определи в

съответствие с това право правилата, които не могат да бъдат дерогирани чрез споразумение, и след това, тази юрисдикция трябва да сравни нивото на защита, което тези правила предоставят на работника, с предоставеното ниво от избраното от страните право. Ако нивото, предвидено от посочените правила, осигурява по-добра защита, следва да се приложат именно тези правила.

28 В случая запитващата юрисдикция явно приема, че поради местата, където разглежданите в главното производство шофьори обичайно са извършвали работата си, по силата на член 8, параграф 1 от Регламент „Рим I“ някои разпоредби на италианското и германското законодателство относно минималната работна заплата биха могли да се прилагат вместо румънския закон, избран от страните по разглежданите в главното производство трудови договори.

29 Що се отнася до въпроса дали подобни правила представляват разпоредби, които не могат да бъдат дерогирани чрез споразумение по смисъла на тази разпоредба, следва да се отбележи, че от самия текст на посочената разпоредба следва, че този въпрос трябва да се преценява в съответствие с правото, което би било приложимо при липса на избор. Следователно самата запитваща юрисдикция ще трябва да тълкува разглежданата национална разпоредба.

30 Следва също да се уточни, че при липсата в Регламент „Рим I“ на критерии, позволяващи да се определи дали дадена национална норма представлява разпоредба или право по смисъла на член 8, параграф 1 от този регламент, когато от дадено национално право следва, че правилата, съдържащи се в конвенциите, които не попадат непременно в приложното поле на закона, имат императивен характер, съдът следва да зачита този избор, дори ако той е различен от направения в неговото национално право.

31 Що се отнася по-специално до правилата за минимална работна заплата в държавата, в която работникът обичайно полага труд, те могат да бъдат определени по принцип като „разпоредби, които не могат да бъдат [дерогирани] чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било приложимо“, по смисъла на член 8, параграф 1, второ изречение от Регламент „Рим I“, както е отбелязал генералният адвокат в точки 72 и 107 от заключението си.

32 С оглед на гореизложеното на първия и втория въпрос по дела C-152/20 и C-218/20 следва да се отговори, че член 8, параграф 1 от Регламент „Рим I“ трябва да се тълкува в смисъл, че когато правото, уреждащо индивидуалния трудов договор, е било избрано от страните по този договор и то е различно от приложимото по силата на параграф 2, 3 или 4 от този член, не следва да се прилага последното право, с изключение на „разпоредби, които не могат да бъдат [дерогирани] чрез споразумение“ по силата на това право, по смисъла на член 8, параграф 1 от този регламент, към които могат по принцип да спадат правилата относно минималната работна заплата.

По третия въпрос по дела C-152/20 и C-218/20

33 В самото начало следва да се отбележи, че тъй като Съдът е компетентен да извлече от цялата информация, предоставена от запитващата юрисдикция, и по-специално от мотивите на акта за преюдициално запитване, разпоредбите от правото на Съюза, които изискват тълкуване предвид предмета на спора (вж. в този смисъл решение от 22 април

2021 г., Profi Credit Slovakia, C-485/19, EU:C:2021:313, т. 50 и цитираната съдебна практика), следва третият въпрос по настоящите дела да се схване като имащ предвид член 8 от Регламент „Рим I“.

34 Всъщност, макар в тези въпроси запитващата юрисдикция да се позовава на общото правило, съдържащо се в член 3 от този регламент, следва да се отбележи, че както бе припомнено в точка 22 от настоящото решение, посоченият член 8 съдържа специални стълкновителни норми относно трудовите договори.

35 Вследствие на това третите въпроси по дела C-152/20 и C-218/20, както са поставени с леко различаващи се термини по двете дела, следва да се разбират като целящи по същество да се установи дали член 8 от Регламент „Рим I“ трябва да се тълкува в смисъл, че:

– от една страна, страните по индивидуален трудов договор се считат за свободни да изберат приложимото към този договор право дори когато национална разпоредба налага в посочения договор да се включи клауза, съгласно която договорните клаузи са допълнени от националното трудово право, и

– от друга страна, страните по индивидуален трудов договор се считат за свободни да изберат приложимото към този договор право дори ако договорната клауза относно този избор е съставена от работодателя, като работникът само я приема.

36 Най-напред следва да се припомни, че член 3 от Регламент „Рим I“, към който препраща член 8 от същия регламент, закрепва принципа на автономия на волята на страните в областта на стълкновението на закони (вж. в този смисъл решения от 18 октомври 2016 г., Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, т. 42 и от 17 октомври 2013 г., Unamar, C-184/12, EU:C:2013:663, т. 49). Тази разпоредба позволява на страните по договора свободно да изберат правото, уреждащо договора им. В съответствие с член 3, параграф 1 от посочения регламент изборът на приложимото право трябва да бъде изричен или да следва ясно от условията на договора или от обстоятелствата по случая. Този избор трябва недвусмислено да следва от договорните клаузи или от обстоятелствата по случая.

37 По-нататък, що се отнася до изискването изборът на приложимото право да бъде свободен по смисъла на член 3 от Регламент „Рим I“, запитващата юрисдикция посочва, че съвместният прочит на член 2, параграф 1 от Наредба № 64/2003 и на приложения към нея рамков образец на индивидуалния трудов договор предполага, че страните по разглежданите в главното производство договори са длъжни, в разрез с това изискване, да изберат румънското право.

38 В писменото си становище румънското правителство при все това поддържа, че националното право не предвижда задължение за избор на румънското право като приложимо към договора право. Само в случай че страните направят този избор по свое усмотрение, това би означавало, че те трябва да се съобразят с Наредба № 64/2003 и да съставят договора си в съответствие с рамковия образец, приложен към тази наредба, което предполага допълнителното прилагане на румънския Кодекс на труда. При това положение включването на клауза като посочената от запитващата юрисдикция било последица от избора на страните на приложимото към договора право.

39 Единствено запитващата юрисдикция следва да прецени дали последният прочит на националното право е точен и следователно да провери дали наличието в договора на клауза, предвиждаща прилагането на румънския Кодекс на труда, не отразява задължение за страните да изберат румънското право, а потвърждава мълчаливия и свободен избор на това право от тях в съответствие с член 3 от Регламент „Рим I“.

40 Накрая, що се отнася до въпроса дали включването от работодателя в предварително съставен трудов договор на клауза, предвиждаща избора на приложимото право, позволява да се установи липсата на свободен избор в разрез с член 3 от Регламент „Рим I“, следва да се отбележи, че този регламент не забранява използването на предварително изготвени от работодателя стандартни клаузи. Свободата на избор по смисъла на тази разпоредба може да се упражни със съгласяването с подобна клауза и не се поставя под въпрос само поради факта, че този избор е направен въз основа на клауза, която е съставена и включена в договора от работодателя.

41 С оглед на гореизложеното на третия въпрос по дела C-152/20 и C-218/20 следва да се отговори, че член 8 от Регламент „Рим I“ трябва да се тълкува в смисъл, че:

– от една страна, страните по индивидуален трудов договор се считат за свободни да изберат приложимото към този договор право, дори когато клаузите на договора са допълнени от националното трудово право по силата на национална разпоредба, при условие че разглежданата национална разпоредба не задължава страните да изберат националното право като приложимо към договора право, и

– от друга страна, страните по индивидуален трудов договор по принцип се считат за свободни да изберат приложимото към този договор право, дори ако договорната клауза относно този избор е съставена от работодателя, като работникът само я приема.

По съдебните разноски

42 С оглед на обстоятелството, че за страните в главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

1) Член 8, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) трябва да се тълкува в смисъл, че когато правото, уреждащо индивидуалния трудов договор, е било избрано от страните по този договор и то е различно от приложимото по силата на параграф 2, 3 или 4 от този член, не следва да се прилага последното право, с изключение на „разпоредби, които не могат да бъдат [дерогирани] чрез споразумение“ по силата на това право, по смисъла на член 8, параграф 1 от този регламент, към които могат по принцип да спадат правилата относно минималната работна заплата.

2) Член 8 от Регламент № 593/2008 трябва да се тълкува в смисъл, че:

– **от една страна, страните по индивидуален трудов договор се считат за свободни да изберат приложимото към този договор право дори когато клаузите на договора са допълнени от националното трудово право по силата на национална разпоредба, при условие че разглежданата национална разпоредба не задължава страните да изберат националното право като приложимо към договора право, и**

– **от друга страна, страните по индивидуален трудов договор по принцип се считат за свободни да изберат приложимото към този договор право дори ако договорната клауза относно този избор е съставена от работодателя, като работникът само я приема.**

Подписи