

**LBRIS**

We know  
books

REVISTA ROMÂNĂ DE  
**DREPTUL MUNCII**

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

**2/2022**



Wolters Kluwer  
Romania

## NOUȚĂȚI

13 Selecție de noutăți legislative din perioada 1.02.-31.03.2022

## DOCTRINĂ

19 **Alexandru ȚICLEA**

Legea aplicabilă contractului individual de muncă cu element de extraneitate. Privire specială asupra șoferilor de camioane

36 **Gheorghe D. MOISE**

Detășarea polițiștilor în cadrul unităților de parchet

44 **Iacob-Constantin DRĂGAN**

Caracterul temporar al misiunii temporare. Prelungiri succesive, între legalitate și abuz

58 **Gheorghe D. MOISE**

Analiza teoretică și practică asupra calității de subiect activ al infracțiunilor de corupție a funcționarului bancar în sensul asimilării acestuia funcționarului public

70 **Gheorghe D. MOISE**

The quality of active subject of corruption offences of the bank employee in the sense of assimilating him to the civil servant – A theoretical and practical analysis

## EXPERTUL RĂSPUNDE

85 Pensie militară. Stabilirea cuantumului pensiei prin aplicarea procentului corespunzător reprezentând semn onorific

## PERSPECTIVE ITM

89 **Ciprian POP**

Majorarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în sectorul agricol și în industria alimentară

## DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

*Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU*

93 **HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua) 2 iunie 2022(\*)** „Trimitere preliminară – Politica socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Interzicerea discriminării pe motive de vârstă – Directiva 2000/78/CE – Articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (d) – Domeniu de aplicare – Postul de președinte ales al unei organizații a lucrătorilor – Statutul acestei organizații, care prevede eligibilitatea la președinție numai pentru membrii care nu au împlinit, la data alegerilor, vârsta de 60 de ani sau de 61 de ani”

103 **HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea) 12 mai 2022(\*)** „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2008/104/CE – Muncă prin agent de muncă temporară – Articolul 5 alineatul (1) – Principiul egalității de tratament – Articolul 3 alineatul (1) litera (f) – Noțiunea de «condiții de bază de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor temporari» – Indemnizație datorată pe baza zilelor de concediu anual plătit neefectuat și a indemnizației de concediu corespunzătoare în cazul încetării raportului de muncă”

116 **HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 19 mai 2022(\*)** „Trimitere preliminară – Lucrători migranți – Securitate socială – Legislație aplicabilă – Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 – Articolul 14 punctul 2 litera (a) subpunctele (i) și (ii) – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 11 alineatul (5) – Articolul 13 alineatul (1) literele (a) și (b) – Noțiunea de «bază de reședință» – Personal navigant – Lucrători care își desfășoară activitatea salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre – Criterii de aplicabilitate”

- 131** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua) 5 mai 2022(\*) „Recurs – Funcție publică – Răspundere extracontractuală a Uniunii Europene întemeiată pe neîndeplinirea de către o instituție a obligației de a asigura protecția funcționarilor săi – Delegația Comisiei Europene în Maroc – Funcționar asasinat – Prejudiciu moral suferit de fratele și de sora funcționarului – Cale de atac – Articolele 270, 268 și 340 TFUE – Statutul funcționarilor Uniunii Europene – Articolele 40, 42b, 55a, 73, 90 și 91 – Noțiunea de «persoană căreia i se aplică [...] statut[ul]» – Motivare”
- 146** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 5 mai 2022(\*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2008/94/CE – Protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului – Articolul 2 alineatul (2) – Noțiunea de «lucrător salariat» – Articolul 12 literele (a) și (c) – Limitări în ceea ce privește responsabilitatea instituțiilor de garantare – Persoană care exercită, în temeiul unui contract de muncă încheiat cu o societate comercială, funcțiile de membru al consiliului de administrație și de director al societății respective – Cumul de funcții – Jurisprudență națională prin care se refuză acestei persoane beneficiul garanțiilor prevăzute de directiva menționată”

## JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

Selecție realizată de lect. univ. dr. Adelina Oana DUȚU

- 157** Funcționar public. Anulare dispoziție de imputare (C. Apel Galați, decizia civilă nr. 764/2021, [www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro))
- 161** Anulare decizie pensie. Respingere (C. Apel Galați, decizia civilă nr. 649/2021, [www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro))
- 169** Pensie militară de stat. Pensie netă. Adăugarea sporului pentru semn onorific (C. Apel Craiova, secția de litigii de muncă și asigurări sociale, decizie nr. 256/2022, 3 februarie 2022, [www.sintact.ro](http://www.sintact.ro))
- 177** Încadrarea în grupa a II-a de muncă. Neîndeplinirea condițiilor prevăzute de lege (C. Apel Craiova, secția de litigii de muncă și asigurări sociale, decizie nr. 235/2022 din 1 februarie 2022, [www.sintact.ro](http://www.sintact.ro))
- 187** Familie ocupațională „Justiție”. Personal auxiliar. Baza de calcul a pensiei (C. Apel Craiova, secția de litigii de muncă și asigurări sociale, decizie nr. 488/2022 din 1 martie 2022, [www.sintact.ro](http://www.sintact.ro))
- 198** Adeverințe privind încadrarea activității unui salariat în grupa I sau II de muncă. Atribuțiile Casei de Pensii (C. Apel Galați, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 98/2022 din 17 februarie 2022, [www.sintact.ro](http://www.sintact.ro))
- 205** Acordarea sporului pentru condiții vătămătoare de muncă. Sistare nelegală (C. Apel Timișoara, secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 24 din 12 ianuarie 2022, [www.sintact.ro](http://www.sintact.ro))
- 216** Loc de muncă care nu mai îndeplinește criteriile de încadrare în loc cu condiții deosebit de periculoase. Sistarea sporului (C. Apel Iași, secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 13/2022 din 13 ianuarie 2022, [www.sintact.ro](http://www.sintact.ro))
- 225** Răspunderea patrimonială a angajatului. Condiții (C. Apel Galați, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 38/2022 din 3 februarie 2022, [www.sintact.ro](http://www.sintact.ro))

## ■ AGORA

**237 Alexandru ȚICLEA**

Importanța unei noi profesii reflectată în monografia „Statutul profesiei de expert legislația muncii”

**240 Laura GEORGESCU**

Corneliu Bențe - „Statutul profesiei de expert legislația muncii”

**243 Viorel ROTILĂ**

Fundamentele unei noi profesii: expert în legislația muncii

**245 Cătălin VASILE**

„Expertul în legislația muncii – actor în Justiția socială”

**LBRIS**

We know  
books

**DOCTRINĂ**

# Legea aplicabilă contractului individual de muncă cu element de extraneitate. Privire specială asupra șoferilor de camioane

Prof. univ. dr. **Alexandru ȚICLEA**

## ABSTRACT

---

The judgment of the Court of Justice of the European Union of 15 July 2021, in cases C-158/20 and C-218/20, called into question the law applicable to the individual employment contract with an element of foreignness, with special regard to Romanian truck drivers road transport activities in other European countries.

In such a case, the applicable legislation shall be determined in accordance with the provisions of Regulation (EC) No 1234/2007, Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 July 2008 on the law applicable to contractual obligations, known as the Rome I Regulation.

The rule established by the European rule is that the parties are free to choose the law applicable to their contract in its entirety or only in parts. The choice may be express, entered in the contract as such or result from its clauses. It may also result from the circumstances of the case. However, the choice made by the parties may not affect the law of the country in which all the relevant elements of the situation are in that country and from which it cannot be derogated from by agreement.

**Keywords:** *individual employment contract with an element of foreignness, Rome I Regulation, Court of Justice of the European Union.*

## REZUMAT

---

Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 15 iulie 2021, în cauzele C-158/20 și C-218/20 a pus în discuție legea aplicabilă contractului individual de muncă cu element de extraneitate, cu privire specială la șoferii de camioane români care efectuează activități de transport rutier în alte țări europene.

Într-o asemenea situație, legislația aplicabilă se determină potrivit dispozițiilor cuprinse în Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iulie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, cunoscută sub denumirea Regulamentul Roma I.

Regula instituită de norma europeană constă în aceea că părțile sunt libere să aleagă legea aplicabilă contractului lor în integralitatea lui sau doar a unor părți ale acestuia. Alegerea poate fi expresă, înscrisă ca atare în contract ori să rezulte din clauzele sale. Ea poate rezulta și din împrejurările cauzei. Dar, alegerea făcută de părți nu poate aduce atingere legii țării în care toate elementele relevante pentru situația respectivă se află în această țară și de la care nu se poate deroga prin acord.

**Cuvinte-cheie:** *contractul individual de muncă cu element de extraneitate, Regulamentul Roma I, Curtea de Justiție a Uniunii Europene.*

**Legislație relevantă:** Regulamentul (CE) nr. 593/2008

## 1. Justificare

În urma sesizărilor formulate de Tribunalul Mureș, secția civilă, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Camera Întâi) a pronunțat Hotărârea din 15 iulie 2021 în Cauza C-152/20 privind pe D.G. și E.H. împotriva S.C. Grumber Logistic SRL și în Cauza C-218/20 privind Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, în numele salariatului G.D., împotriva S.C. Samidani TRANS SRL.

Obiectul sesizărilor a vizat *rezolvarea conflictului de legi în materia contractului individual de muncă*; în ambele cauze situația a fost identică.

## 2. Sentința civilă nr. 1414/2019 a Tribunalului Mureș

A privit sesizarea Curții de Justiție cu cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare în cauza privind acțiunea salariatului G.D., reprezentat de Sindicat, împotriva angajatorului său SC Samidani TRANS SRL (Cauza C-218/20).

Prin cererea adresată Tribunalului Mureș „s-a solicitat, printre altele, obligarea pârâtei la plata către membrul de sindicat a drepturilor salariale la care este îndreptățit, potrivit Regulamentului (CE) nr. 593/2008 (Roma I) respectiv diferența dintre salariul efectiv încasat și salariul minim aplicabil în Italia în sectorului transportului rutier, precum și salariul al 13-lea și al 14-lea care li s-ar fi cuvenit potrivit Regulamentului (CE) nr. 593/2008 (Roma I) coroborat cu Legea salariului minim în Germania: Mindestlohngesetz – MiLoG, §1 (2), sume care se vor reactualiza cu indicele de inflație la data plății, la care să se adauge dobânda legală de la data scadenței lunare a fiecărei sume astfel calculate.

S-a arătat în cererea introductivă că membrul de sindicat a fost angajat al societății pârâte în funcția de șofer autocamion desfășurându-și activitatea pe teritoriul Comunității Europene, mai precis toate misiunile porneau din Germania și se desfășurau pe teritoriul acestei țări (majoritar) și în Austria.

Prin întâmpinare, pârâta a invocat în apărare că părțile contractului individual de muncă ar fi ales legea română ca lege aplicabilă, deci art. 8 din Regulamentul Roma nu este aplicabil”.

În cadrul procesului, reclamantul a „format o cerere de sesizare a Curții de Justiție a Uniunii Europene pentru a răspunde la trei întrebări care privesc interpretarea art. 8 și art. 3 din Regulamentul CE nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (ROMA I), o decizie în acest sens fiind utilă soluționării cauzei pendinte:

*I. În interpretarea art. 8 din Regulament:*

*1. Dacă alegerea legii aplicabile contractului individual de muncă, înlătură aplicarea legii țării în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea/dacă existența alegerii legii aplicabile înlătură incidența art. 8 alin. (1) teza a II-a din Regulament (întrebarea 1).*

*2. Dacă salariul minim aplicabil în țara în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea reprezintă un drept care intră în sfera „dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă”, în înțelesul art. 8 alin. (1) teza a II-a din Regulament (întrebarea 2).*

*II. În interpretarea art. 3 din Regulament:*

*1. Dacă indicarea în cuprinsul contractului individual de muncă a prevederilor Codului muncii român echivalează cu alegerea legii române atât timp cât în România este de notorietate că angajatorul prestabilește conținutul contractului individual de muncă (întrebarea 3)”.*

În motivarea cererii de sesizare, s-a învederat că prin acțiune s-a solicitat Tribunalului, printre altele, să dispună obligarea angajatorului la plata drepturilor salariale la care era îndreptățit lucrătorul, potrivit Regulamentului (CE) nr. 593/2008 (Roma I), 10 diferența dintre salariul efectiv încasat și salariul minim aplicabil în Germania – Mindestlohngesetz – MILOG, sume care se vor actualiza cu indicele de inflație la data plății, la care să se adauge dobândă legală de la data scadenței lunare a fiecărei sume astfel calculate. S-a menționat că deși contractul individual de muncă a fost înregistrat în România, totuși țara unde s-a desfășurat munca în mod obișnuit este Germania, astfel că angajatul este îndreptățit la plata salariului minim din Germania și nu a celui din România care i-a fost plătit. În acest sens s-a prevalat de Hotărârea Heikokelzgh împotriva Etat du Grand-Duche de Luxemburg.

Adaptând criteriile enunțate la rezultat că: „a) locul din care reclamații porneau în efectuarea misiunilor de transport și din care primeau instrucțiunile este Germania; b) instrumentele de muncă, în speță camioanele/tirurile erau staționate pe teritoriul Germaniei; c) locurile în care transportul era efectuat în principal și locurile de descărcare a mărfurilor erau în Germania; d) locul unde reclamații se întorceau după misiuni este situat în Germania.

În concret, șoferul membru de sindicat primea instrucțiunile/comenzile prin GPS, toate misiunile de transport repartizate acestuia au fost efectuate pornind din Germania, el fiind încunoștințat cu privire la condițiile de muncă telefonic de către reprezentantul pârâtei ..., precizând că munca în mod obișnuit s-a desfășurat pe teritoriul Germaniei.”

Printre acte normative aplicabile, au fost menționate: Codul muncii, Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (abrogate ulterior de Legea nr. 16/2017), Ordinul Ministrului Muncii și Protecției Sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă.

Cu titlul de practică judiciară a fost amintită sentința civilă nr. 1487/2018, pronunțată de Tribunalul Mureș prin care a fost respinsă acțiunea lucrătorului *prin care a solicitat obligarea societății angajatoare la plata diferențelor salariale dintre salariul minim din Austria în sectorul transportului rutier, ce i s-ar fi convenit potrivit Regulamentului (CE) nr. 593/2008 (Roma I) și salariul efectiv încasat.*

În speță, din *contractul individual de muncă a rezultat fără niciun dubiu* că părțile au ales ca legea care guvernează acest contract să fie legea română, astfel cum a fost înscris la punctul N. Potrivit clauzei de mobilitate (art. D), locul principal de muncă este la sediul social al angajatorului (în Pitești), dar luând în considerare specificul muncii – șofer de camion internațional, părțile s-au înțeles că executarea obligațiilor de serviciu nu se realizează într-un loc de muncă stabil, iar deplasările au un caracter permanent. S-a prevăzut (clauza de la D1) că pe toată durata deplasărilor, angajatul beneficiază, pe lângă salariul stabilit la punctul I în lei și de *o zi de odihnă cuprinsă între nivelul minim și nivelul maxim deductibil fiscal conform legislației în vigoare.*

Instanța a apreciat că *aspectele conform cărora camioanele erau staționate la sediul din Austria, că locul unde angajatul se întorcea după misiuni este Austria*, nu sunt suficiente pentru a contrazice opinia că legea aleasă de părți să guverneze contractul de muncă este legea română și că lucrătorul a exercitat temporar, din dispoziția angajatorului, lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în Austria. În concluzie, s-a decis, el nu este îndreptățit să fie plătit cu salariu minim din Austria în sectorul transportului rutier. Sentința primei instanțe a fost menținută de Curtea de Apel Târgu Mureș (decizia nr. 199/2019) care a constatat că tribunalul „a făcut o corectă reținere a stării de fapt și a interpretat și aplicat în mod temeinic dispozițiile legale”.

Instanța de control judiciar a reținut cu privire printre altele: *Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I), de care se prevalează reclamantul ca și temei de drept al acțiunii introductive, prevede la art. 8: „(1) Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul aliniatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol.*

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

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

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

Art. 3 din Regulament, menționat la alineatul (1), se referă la libertatea de alegere de către părți a legii care guvernează contractul, aceasta trebuind să fie expresă și să rezulte, cu un grad rezonabil de certitudine, din clauzele contractuale sau din împrejurările cauzei.

Din studierea conținutului contractului individual de muncă menționat mai sus, din care s-a citat conținutul câtorva puncte importante pentru speța dedusă judecătii, se constată fără putință de tăgadă, așa cum în mod corect a reținut și prima instanță, că părțile au ales legea română ca lege care guvernează raportul juridic dintre ele, această alegere fiind expresă și rezultând „cu un grad rezonabil de certitudine”, astfel cum se prevede în art. 3 sus-citat. Ca atare, condiția impusă de art. 8 alin. (1) este îndeplinită, nefiind aplicabile prevederile alternative ale alin. (2)-(4) din art. 8 din Convenție. Că este așa o dovedește și faptul că părțile au ales ca loc al muncii reclamantului sediul firmei pârâte din Mun. Pitești, jud. Argeș, România iar clauza de mobilitate inserată în cuprinsul CIM la lit. D1 este definitorie pentru specificul activității reclamantului.

Instanța de sesizare a Curții de justiție a apreciat că „în cauză sunt aplicabile dispozițiile art. 3 și art. 8 din Regulamentul CE nr. 593/2008 potrivit cărora:

### Art. 3 Libertatea de alegere

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

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

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

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

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

## Articolul 8 Contractele individuale de muncă

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

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

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

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

În continuare, instanța de sesizare a prezentat motivele care au determinat-o să formuleze cererea de decizie preliminară pentru lămurirea chestiunilor următoare:

1) interpretarea art. 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) dacă alegerea legii aplicabile contractului individual de muncă, înlătură aplicarea legii țării în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea/dacă existența alegerii legii aplicabile înlătură incidența art. 8 alin. (1) teza a II-a din Regulament;

2) interpretarea art. 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I): dacă salariul minim aplicabil în țara în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea reprezintă un drept care intră în sfera „dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă”, în înțelesul art. 8 alin. (1) teza a II-a din Regulament;

3) interpretarea art. 3 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I): dacă indicarea în cuprinsul contractului individual de muncă a prevederilor Codului muncii român echivalează cu alegerea legii române atât timp cât în România este de notorietate că angajatorul stabilește conținutul contractului individual de muncă.

### 3. Normele europene privind legislația aplicabilă

Sunt cuprinse în Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, cunoscută sub denumirea *Regulamentul Roma I*.

Relevante în materia discutată sunt prevederile art. 3 și art. 8 din Regulament.

Regula consacrată de aceste texte constă în aceea că *părțile sunt libere să aleagă legea aplicabilă contractului lor în integralitatea lui sau numai a unor părți a acestuia*. Alegerea poate fi expresă, înscrisă ca atare în contract, ceea ce este de dorit, ori să rezulte din clauzele contractuale. De asemenea, ea poate rezulta din împrejurările cauzei, împrejurări care vor fi apreciate ca atare, în ultimă instanță, de către judecător [art. 3 alin. (1)].

Părțile pot conveni ulterior să supună contractul lor unei alte legi, fie în baza unei alegeri anterioare, fi în temeiul unor dispoziții ale Regulamentului respectiv. Dar, trebuie reținut că o atare alegere nu poate aduce atingere validității formei contractului în sensul art. 11; în esență, este vorba de condițiile de formă prevăzute în legea care îl reglementează pe fond sau de legea țării în care se încheie contractul și nici nu poate afecta în mod negativ drepturile terților [art. 3 alin. (2)].

Alegerea făcută de părți nu poate aduce atingere legii țării în care toate elementele relevante pentru situația respectivă se află în această țară și de la care nu se poate deroga prin acord [alin. (3)].

În ipoteza în care toate elementele relevante pentru situația respectivă, în momentul în care are loc alegerea, se află în unul sau mai multe state membre, alegerea părților nu poate aduce atingere aplicării în mod corespunzător normelor Uniunii Europene de la care nu se poate deroga prin convenție, astfel cum am au fost transpuse în statul membru al instanței competente [alin. (4)].

Dacă art. 3 din Regulament se referă la legea aplicabilă contractului, în mod general, deci indiferent de obiectul său, art. 8 reglementează în mod direct legea aplicabilă contractului individual de muncă.

Astfel, se prevede că părțile (angajator – angajat), prin alegerea făcută, nu pot priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție [art. 8 alin. (1)].

În ipoteza în care nu se face o atare alegere, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. Situația este aceeași atunci când lucrătorul este angajat temporar în altă țară; se consideră că el nu și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit [alin. (2)]. În cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată astfel, contractul este reglementat de legea țării în care este situat angajatorul [alin. (3)]. Dar, atunci când din circumstanțele de ansamblu ale cazului rezultă că respectivul contract are legătură mai strânsă cu altă țară se aplică legea acestei țări.

Așa cum să apreciat în literatura juridică<sup>[1]</sup>, din textele respective ale Regulamentului Roma I rezultă că soluțiile, în concret, sunt următoarele:

- contractul individual de muncă cu element de extraneitate este reglementat de legea aleasă de părțile sale, *dar această alegere nu îl poate priva pe salariat de protecția ce i se acordă în baza dispozițiilor de la care nu se poate deroga cuprinse în legea care ar fi guvernat acel contract, dacă părțile nu ar fi ales legea aplicabilă;*
- dacă nu are loc o atare alegere, contractul este reglementat de *legea țării în care sau, în lipsă, din care salariatul desfășoară activitatea în mod obișnuit în executarea contractului respectiv;*

<sup>[1]</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, 2017, p. 1043-1044.

dacă salariatul este încadrat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit;

- în cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată astfel, *contractul este reglementat de legea țării în care are sediul angajatorul;*
- în sfârșit, atunci când din circumstanțele de ansamblu reiese că respectivul contract are legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată în ipotezele anterioare, *se aplică legea acestei țări.*

Sub aspectul formei:

- contractul individual de muncă între persoanele aflate în aceeași țară (care constituie regula) este valabil, sub aspectul formei, dacă îndeplinește condițiile (de formă) prevăzute de legea care reglementează pe fond (în conformitate cu normele Regulamentului nr. 593/2008) sau de legea țării în care se încheie contractul;
- contractul încheiat între părțile aflate în țări diferite, este considerat valabil din punct de vedere al formei dacă îndeplinește condițiile (de formă) prevăzute de legea care reglementează pe fond (în conformitate cu normele Regulamentului sau de legea oricărei țări în care se află oricare dintre părți) la momentul încheierii contractului, ori, în sfârșit, de legea țării în care, la data respectivă, își avea reședința obișnuită oricare dintre părțile contractante.

#### 4. Obiectul litigiilor principale și întrebările preliminare adresate Curții Europene de Justiție de către Tribunalul Mureș

În Cauza C-152/20, litigiul a privit remunerarea a doi șoferi de camion români D.G. și E.H. angajați ai *Societății Grumber Logistics SRL*, Oradea. Contractele lor de muncă, redactate atât în limba română, cât și în limba italiană prevedeau că respectivele clauze se completează cu dispozițiile Codului muncii, iar litigiile referitoare la acestea sunt soluționate de instanța competentă *ratione materiae și ratione loci*. Privind *locul de muncă*, s-a prevăzut că „activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu) serviciul auto din cadrul sediului social/punct de lucru/alt loc de muncă organizat, în municipiul Oradea și conform delegației/detașării la sediile sau punctele de lucru ale clienților, furnizorilor actuali și viitori, la toate adresele din țară și străinătate unde va fi solicitat vehiculul utilizat de salariat în exercitarea atribuțiilor sale sau orice alt loc unde salariatul desfășoară activități de transport”.

Cei doi conducători auto (D.G. și E.H.) au chemat în judecată angajatorul în fața Tribunalului Mureș pentru *obligarea lui la plata diferenței dintre salariile efectiv încasate și salariile minime, care, în opinia lor, li s-ar fi cuvenit potrivit legislației italiene privind salariul minim în sectorul transportului rutier, acest salariu fiind stabilit prin contractul colectiv de muncă în sectorul transporturilor în Italia.*

Ei au susținut că legislația italiană privind salariul minim este aplicabilă contractelor lor de muncă în temeiul art. 8 din Regulamentul Roma I, de vreme ce și-au exercitat în mod obișnuit activitatea în Italia. Și aceasta în pofida faptului că respectivele contracte au fost încheiate în România și s-a prevăzut că li se aplică legislația română.

În replică, angajatorul a susținut că *cei doi salariați au lucrat în numele său la bordul unor camioane înmatriculate în România, pe baza unor licențe de transport eliberate în conformitate cu legea*

română; el a dat toate instrucțiunile utile, iar activitatea celor doi conducători auto a fost organizată în România. În consecință, contractele lor de muncă trebuie să fie supuse legislației române.

În aceste împrejurări, Tribunalul Mureș a suspendat judecarea cauzei și s-a adresat Curții de Justiție, cu următoarele întrebări preliminare:

- art. 8 din Regulamentul Roma I se interpretează în sensul că *alegerea legii aplicabile contractului individual de muncă înlătură aplicarea legii în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea sau existența legii aplicabile înlătură incidența art. 8 alin. (1) teza a doua din Regulament?*;
- același art. 8 se interpretează în sensul că *salariul minim aplicabil în țara în care salariatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea reprezintă un drept care intră în sfera „dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența alegerii, ar fi fost aplicabilă” în sensul art. 8 alin. (1), teza a doua din Regulament?*
- art. 3 din Regulamentul Roma I se interpretează în sensul că *se opune indicării în cuprinsul contractului de muncă a prevederilor Codului muncii român să echivaleze cu aplicarea legii române, atât timp cât în România este de notorietate că inserarea clauzei de alegere a legii române în conținutul contractului este o obligație legală? Cu alte cuvinte, textul precitat se interpretează în sensul că se opune unor reglementări și practici interne naționale de includere obligatorie în conținutul contractelor individuale de muncă a clauzei de alegere a legii (naționale)?*

În Cauza C-218/20, litigiul principal a privind legea aplicabilă remunerării unui șofer de camion român, D.T., angajat tot la societatea română – S.C. *Samidani Trans SRL*. Salariatul și-a desfășurat activitatea exclusiv în Germania.

Potrivit contractului individual de muncă, *clauzele sale se completează cu dispozițiile Codului muncii român*, iar litigiile referitoare la acest contract trebuie soluționate de instanța competentă *ratione materiae și ratione loci*. Contractul nu menționa expres locul unde lucrătorul trebuia să își desfășoare activitatea. Salariatul a susținut că *locul din care și-a îndeplinit sarcinile și din care a primit instrucțiunile era Germania. În plus, camioanele pe care le utiliza erau staționate în această țară, între granițele căreia sau desfășurat și misiunile de transport.*

Sindicatul Lucrătorilor în Transporturi, al cărui membru este D.T., a solicitat instanței, în numele și pe seama salariatului, ca angajatorul să fie *obligat la plata către acesta a diferenței dintre salariile pe care le-a primit și salariul minim la care ar fi avut dreptul în temeiul dreptului german referitor la salariu minim*. În plus, să i se acorde lucrătorului și plata salariilor pentru lunile „a treisprezecea” și „a paisprezecea” prevăzute în dreptul german. Sindicatul reclamant a susținut că legea germană privind salariul minim este aplicabil contractului respectiv în temeiul art. 8 din Regulamentul Roma I. Deși acest contract s-a încheiat în România, salariatul și-a exercitat activitatea în Germania.

În replică, angajatorul a susținut că legislația aplicabilă contractului individual de muncă este dreptul muncii român. În esență, Tribunalul Mureș a adresat Curții de Justiție întrebări asemănătoare celor formulate în Cauza C – 152/20.