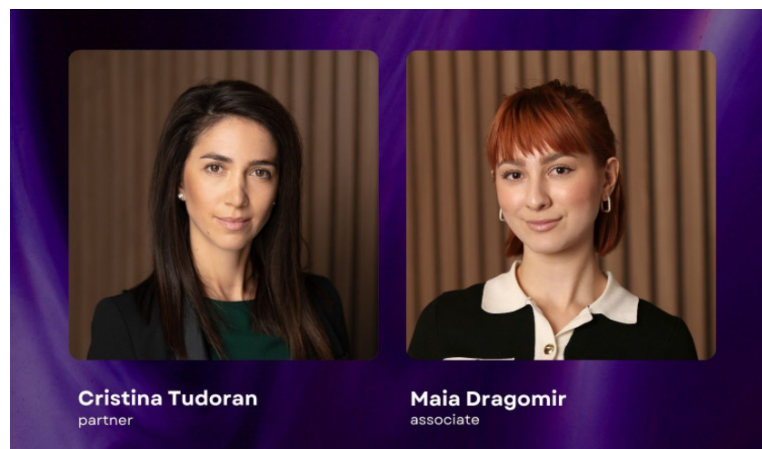


Contractele internaționale de munca – intersecția dintre legea aleasă de părți și dispozițiile (mai) protective obligatorii



Raportul dintre dreptul internațional privat, de esență sa o ramură a dreptului privat, și dreptul muncii, care încorporează atât elemente de drept public, cât și elemente de drept privat, a capatat o relevanță sporită în contextul unei cereri din ce în ce mai crescute de forța de munca străină și al actualei tranziții către forme de munca la distanță. Pe măsura ce aceste tendințe se mențin, punctul de cotitură dintre cele două domenii juridice devine tot mai vizibil, necesitând o analiză atentă a modului în care relațiile de munca transfrontaliere sunt reglementate în acest context legislativ în plină evoluție.

Acest articol își propune să analizeze particularitățile practice decurgând din încheierea contractelor de munca cu element de extraneitate, evidențiind impactul pe care legea aplicabilă îl poate avea asupra relației de munca dintre părțile implicate.

1. Alegerea legii aplicabile

Principiul de bază este simplu: normele conflictuale din dreptul internațional privat sunt în aceeași măsură relevante pentru contractele individuale de munca care implica un element de extraneitate cum sunt pentru alte raporturi juridice de drept privat cu o dimensiune internațională. De obicei, acest element rezulta din faptul că părțile la contractul de munca (și anume, angajatorul și angajatul) își au sediul/domiciliul în state diferite ori se afla în strânsă legătură cu jurisdicții diferite.

Astfel, în majoritatea sistemelor de drept, părților la un contract individual de munca le este permis, în general, să aleagă legea care va guverna contractul lor, acest lucru realizându-se, de obicei, prin includerea unei clauze exprese de alegere a legii aplicabile. Finalitatea unei asemenea autonomii este chiar posibilitatea de a stabili, în prealabil, sistemul juridic care va reglementa drepturile și obligațiile în cadrul relației de munca.

2. Regulamentul Roma I și autonomia limitată a părților

În Uniunea Europeană („UE”), stabilirea legii aplicabile obligațiilor contractuale este prevăzută cu titlu principal de dispozițiile Regulamentului (CE) nr. 593/2008 („**Regulamentul Roma I**”). În ceea ce privește contractele individuale de munca, Articolul 8 din Regulamentul Roma I (care a înlocuit astfel Articolul 6 din Convenția nr. 80/934/CEE privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, „**Convenția de la Roma din 1980**”) constituie cadrul general la nivelul UE pentru stabilirea legii aplicabile acestora. Conform alineatului 1 al Articolului 8, părților la un contract de munca le este permis să aleagă legea care va guverna relația lor contractuală. Cu toate acestea, autonomia părților nu este una absolută.

Regulamentul Roma I prevede în mod expres faptul ca stabilirea legii nu trebuie sa aiba ca rezultat privarea salariatului, recunoscut ca partea slaba în relația de munca, de protecția oferita de „dispozițiile la care nu se poate deroga prin convenție” în virtutea legii care s-ar fi aplicat în absența unei alegeri, astfel cum aceasta este stabilita prin alineatele (2), (3) și (4) din Articolul 8 (și anume, legea țării în care sau, în lipsa, din care angajatul își desfășoara în mod obișnuit activitatea în executarea contractului, legea țării în care este situata unitatea angajatoare sau legea țării din care se desprinde o legatura mai strânsa cu contractul).

3. **Întinderea protecției angajaților: ce înseamna „dispoziții de la care nu se poate deroga prin convenție”**

Expresia „dispoziții de la care nu se poate deroga prin convenție” are un caracter aparte și este, fara îndoiala, susceptibila de interpretari. Pentru a clarifica aceste aspecte, facem trimitere deopotriva la jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (denumita în continuare „CJUE”) și la istoricul legislativ al acestei reglementari.

În cauzele conexate DG și EH v. Gruber și Sindicatul Lucratorilor din Transporturi, DT v. Samidani, contractele de munca au fost încheiate în România, în timp ce angajații își desfășurau în mod obișnuit activitatea în Italia. Principala problema de drept din speța a constat în determinarea masurii în care prevederile legislației italiene referitoare la salariul minim brut pe economie reprezinta norme de la care nu se poate deroga prin convenție, ceea ce ar conferi angajaților dreptul de a beneficia de salariul minim prevazut de legea italiana, chiar daca părțile au optat, prin contract, pentru aplicarea legii române. CJUE, puternic influențata de concluziile Avocatului General în speța, a statuat ca, pentru a se stabili daca o dispoziție este imperativa, aceasta analiza trebuie **sa se faca prin raportare la legea care s-ar fi aplicat în absența alegerii părților**. În acest context, CJUE a stabilit ca normele privind salariul minim din statul în care angajatul și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea (deci, Italia) pot fi clasificate, în principiu, drept „dispoziții de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabila”.

Avocatul General a clarificat faptul ca numai acele norme imperative ale legii care s-ar aplica în absența alegerii și care ofera **o protecție mai mare salariatului** vor prevala asupra legii alese de părți și numai cu privire la acele aspecte specifice. Legea aleasa de părți va continua, în acest caz, sa guverneze toate celelalte aspecte ale relației de munca. Important de menționat este faptul ca aplicarea acestor dispoziții nu este automata, în realitate acestea necesitând o analiza comparativa a nivelului de protecție oferit de fiecare sistem juridic în parte.

În Raportul privind Convenția de la Roma din 1980, expresia „normele imperative ale legii care ar fi aplicabila în absența alegerii, în temeiul alineatului (2)” a fost interpretata în mod similar: daca legea care s-ar aplica în lipsa alegerii părților asigura angajaților un nivel de protecție mai ridicat decât legea selectata de aceștia, atunci, de regula, **legea aleasa de părți continua sa se aplice, însa orice nivel superior de protecție conferit de legea care ar fi fost aplicabila în absența alegerii facute de părți va prevala asupra dispozițiilor legii alese, acolo unde este cazul**. Aceste norme imperative nu se limiteaza la contractul de munca în sine, ci includ, de asemenea, dispoziții de drept public, precum cele referitoare la siguranța și igiena la locul de munca. În plus, în cazul în care legea stabilita în absența alegerii părților ar conferi contractelor colective de munca caracter obligatoriu, angajații vizați ar trebui sa beneficieze de facilitățile instituite prin acestea, chiar daca o alta lege este aleasa sa guverneze contractele lor individuale de munca.

Aspecte precum practicile comerciale neloiale ori securitatea sociala nu sunt, ca regula, incluse în sfera de aplicare a acestei noțiuni, întrucât acestea sunt reglementate de regimuri juridice distincte, în timp ce prevalența dispozițiilor mai favorabile acopera instituții precum concedierea nelegala și discriminarea, normele privind

condițiile de munca, tratamentul juridic egal, protecția specială conferită anumitor categorii de angajați și alte drepturi fundamentale. Stabilirea legii mai favorabile trebuie făcută concret de la caz la caz, prin compararea grupurilor de norme analizate. În cazul României, legislația muncii consacră caracterul imperativ al mai multor categorii de norme, care vor prevala asupra dispozițiilor similare din legea aleasă, atunci când dispozițiile legii române ar fi considerate mai generoase: salariul minim brut garantat, compensarea orelor suplimentare, protecția împotriva concedierilor nelegale, tratamentul egal și nediscriminatoriu, timpul de lucru și cel de repaus, condițiile de munca, sau protecția maternității.

Ca o tendință generală la nivel european, categorii similare de dispoziții de dreptul muncii sunt considerate, în principiu, ca având caracter imperativ. Aceasta reflectă un angajament european mai larg de protejare a drepturilor fundamentale ale angajaților și de garantare a unor standarde minime de siguranță și protecție la locul de munca.

În concluzie, în cazul în care un contract de munca conține o clauză de alegere a legii aplicabile acestuia, instanța trebuie să stabilească dacă legea care s-ar aplica în caz contrar conține dispoziții imperative care sunt mai favorabile angajatului. În caz afirmativ, aceste dispoziții se vor aplica în măsura în care oferă o protecție mai mare, astfel cum rezultă din compararea de la caz la caz a fiecărui element relevant, în timp ce legea aleasă va continua să guverneze restul prevederilor contractuale.