



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea
COMUNICATO STAMPA n. 21/11
Lussemburgo, 15 marzo 2011

Sentenza nella causa C-29/10
Heiko Koelzsch / Lussemburgo

Qualora un lavoratore svolga le proprie attività in più di uno Stato membro, al fine di dirimere una controversia relativa ad un contratto di lavoro, si applica la legge del paese in cui adempie la parte sostanziale dei suoi obblighi professionali

Infatti, l'obiettivo è di assicurare una tutela adeguata al lavoratore in quanto parte contraente più debole

La Convenzione di Roma sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali¹, in materia civile e commerciale, per quanto riguarda il contratto di lavoro, prevede che, in linea di principio, esso sia disciplinato dalla legge scelta dalle parti. Tuttavia, tale scelta non può avere come conseguenza di privare il lavoratore della protezione minima assicurategli dalle norme imperative della legge che gli sarebbe stata applicabile in mancanza di scelta (art. 6). Pertanto, quando le parti non hanno scelto la legge applicabile, il contratto di lavoro è disciplinato dalla legge del paese in cui il lavoratore «compie abitualmente il suo lavoro» o, in subordine, dalla legge del paese in cui si trova la sede del datore di lavoro, qualora il lavoratore non compia abitualmente il suo lavoro in un unico paese. In via eccezionale, il contratto è disciplinato dal diritto del paese con il quale esso presenta un collegamento più stretto.

Il sig. Heiko Koelzsch, residente in Germania, nel 1998 è stato assunto come conducente di trasporti internazionali dalla società di diritto lussemburghese Gasa Spedition Luxembourg S.A. – che era stata rilevata poi dalla società Ove Ostergaard Luxembourg S.A. – specializzata nel trasporto di fiori e piante dalla Danimarca verso destinazioni situate in prevalenza in Germania, ma anche in altri paesi europei. Gli autocarri della Gasa stazionano in Germania, dove la società non dispone né di una sede sociale né di uffici. Gli autocarri sono immatricolati in Lussemburgo e i conducenti beneficiano della previdenza sociale lussemburghese. Il contratto di lavoro del sig. Koelzsch, firmato nel 1998, prevedeva l'applicazione della legge lussemburghese in caso di controversie.

In seguito all'annuncio della ristrutturazione della Gasa e della riduzione dell'attività di trasporto in partenza dalla Germania, nel 2001, i dipendenti hanno creato, in Germania, un consiglio aziendale («Betriebsrat»), di cui il sig. Koelzsch ha fatto parte in qualità di membro supplente. Con lettera 13 marzo 2001, il direttore della Gasa ha risolto il contratto di lavoro del sig. Koelzsch con effetto dal 15 maggio 2001.

Dopo aver adito la giustizia tedesca che si è dichiarata territorialmente incompetente, nel 2002 il sig. Koelzsch ha citato la società Ove Ostergaard Luxembourg S.A., subentrata nei diritti della Gasa, dinanzi al Tribunal du travail de Luxembourg, affinché fosse condannata al risarcimento dei danni per licenziamento illegittimo, nonché al pagamento di un'indennità sostitutiva del preavviso e degli arretrati retributivi. Egli ha sostenuto che, sebbene il diritto lussemburghese fosse certamente applicabile al contratto di lavoro, tuttavia, in forza della Convenzione di Roma, egli non doveva essere privato della protezione derivante dall'applicazione delle disposizioni imperative della legge tedesca che vieta il licenziamento dei membri del consiglio aziendale («Betriebsrat»), in mancanza

¹ Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980 (GU 1980, L 266, pag. 1). La Convenzione di Roma è stata sostituita dal regolamento (CE) del Parlamento europeo e del Consiglio 17 giugno 2008, n. 593, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) (GU L 177, pag. 6). Poiché tale regolamento si applica ai contratti conclusi dopo il 17 dicembre 2009, esso non trova applicazione nel caso di specie.

di scelta ad opera delle parti. Pertanto, egli ha fatto valere che il suo licenziamento era illegittimo in base alla normativa tedesca e alla giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro tedesca) che ha esteso il divieto di licenziamento ai membri supplenti.

Il Tribunal du travail (Lussemburgo) ha ritenuto che la controversia fosse soggetta unicamente al diritto lussemburghese e ciò è stato confermato dalla Cour d'appel e dalla Cour de cassation.

Nel marzo 2007 il sig. Koelzsch ha dunque adito il Tribunal d'arrondissement de Luxembourg con un ricorso per risarcimento danni, contro il Granducato di Lussemburgo, per erronea applicazione delle disposizioni della Convenzione di Roma da parte degli organi giurisdizionali nazionali.

Adita in appello dal sig. Koelzsch, la Cour d'appel de Luxembourg ha deciso di chiedere alla Corte di giustizia se, allorquando il lavoratore esegue la prestazione lavorativa in diversi paesi, ma ritorni sistematicamente in uno di essi, occorra considerare che la legge di tale paese possa applicarsi quale «legge del paese in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro» ai sensi della Convenzione di Roma.

Nella sentenza pronunciata in data odierna, la Corte ricorda che l'art. 6 della Convenzione di Roma fissa norme di diritto internazionale privato speciali relative ai contratti individuali di lavoro. Tali norme derogano a quelle riguardanti rispettivamente la libertà di scelta della legge applicabile e i criteri di determinazione di quest'ultima in mancanza di una scelta siffatta. L'art. 6 limita quindi la libertà di scelta della legge applicabile. Esso prevede che le parti contrattuali non possano, convenzionalmente, escludere l'applicazione delle norme giuridiche imperative che disciplinerebbero il contratto in mancanza di una siffatta scelta. Tale articolo stabilisce poi criteri di collegamento specifici che sono, in primo luogo, quello del paese in cui il lavoratore «compie abitualmente il suo lavoro» e, successivamente, in mancanza di un tale luogo, quello della sede «che ha proceduto ad assumere il lavoratore».

A tal riguardo, la Corte constata che la Convenzione di Roma mira ad assicurare una tutela adeguata al lavoratore. Pertanto, **qualora egli eserciti le sue attività in più di uno Stato contraente, la convenzione deve essere intesa nel senso che essa garantisce l'applicabilità del primo criterio che rinvia alla legge dello Stato in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, adempie la parte sostanziale dei suoi obblighi nei confronti del suo datore di lavoro e, quindi, alla legge del luogo in cui o a partire dal quale il lavoratore esercita effettivamente le sue attività professionali e, in mancanza di un centro di affari, alla legge del luogo in cui il medesimo svolge la maggior parte delle sue attività.**

Invero, la legge applicabile è determinata dallo Stato in cui il lavoratore esercita la sua funzione economica e sociale in quanto l'ambiente professionale e politico influisce sull'attività lavorativa. Di conseguenza, l'osservanza delle norme di tutela del lavoro previste dal diritto di tale paese deve essere, per quanto possibile, garantita.

Tale criterio del luogo dell'esercizio delle attività professionali deve essere interpretato in senso ampio ed essere applicato, come nel caso di specie, quando il lavoratore svolge le sue attività in più di uno Stato contraente, sempreché il giudice nazionale sia in grado di individuare lo Stato con il quale il lavoro presenti un collegamento significativo.

Conseguentemente, spetterà alla Cour d'appel interpretare in senso ampio il suddetto criterio di collegamento, sancito dalla Convenzione di Roma, per stabilire se il sig. Koelzsch abbia compiuto abitualmente il suo lavoro in uno degli Stati contraenti e per individuare quale tra essi.

A tal fine, in considerazione della natura del lavoro nel settore dei trasporti internazionali, il giudice nazionale deve tener conto di tutti gli elementi che caratterizzano l'attività del lavoratore.

In particolare, esso deve stabilire in quale Stato si trovi il luogo a partire dal quale il lavoratore effettua le sue missioni di trasporto, riceve le istruzioni sulle sue missioni e organizza il suo lavoro, nonché il luogo in cui si trovano gli strumenti lavorativi. Esso deve anche verificare quali sono i

luoghi in cui il trasporto è principalmente effettuato, i luoghi di scarico della merce nonché il luogo in cui il lavoratore ritorna dopo le sue missioni.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Estella Cigna Angelidis ☎ (+352) 4303 2582