

**Causa C-218/20****Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

27 maggio 2020

**Giudice del rinvio:**

Tribunalul Mureş (Romania)

**Data della decisione di rinvio:**

10 dicembre 2019

**Ricorrenti:**

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

**Convenuta:**

SC Samidani Trans SRL

**Oggetto del procedimento principale**

Ricorso proposto dal Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (Sindacato dei lavoratori del settore dei trasporti), ricorrente, in nome e per conto di TD, iscritto al sindacato, avente ad oggetto l'opposizione a una decisione sanzionatoria.

**Oggetto e fondamento giuridico della domanda di pronuncia pregiudiziale**

Interpretazione degli articoli 3 e 8 del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I)

**Questioni pregiudiziali**

1) Interpretazione dell'articolo 8 del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I)[:] se la scelta della legge applicabile al contratto individuale di lavoro escluda l'applicazione della legge del paese nel

quale il lavoratore dipendente ha svolto abitualmente la propria attività/se l'esistenza della scelta della legge applicabile escluda l'applicazione dell'articolo 8, paragrafo 1, seconda frase, del regolamento;

2) Interpretazione dell'articolo 8 del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I): se il salario minimo applicabile nel paese in cui il lavoratore dipendente ha svolto abitualmente la propria attività costituisca un diritto che rientra nell'ambito delle «disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile», ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, seconda frase, del regolamento;

3) Interpretazione dell'articolo 3 del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I): se l'indicazione, nel contratto individuale di lavoro, delle disposizioni del Codice del lavoro rumeno equivalga alla scelta della legge rumena, nella misura in cui è noto, in Romania, che il datore di lavoro predetermina il contenuto del contratto individuale di lavoro.

#### **Disposizioni di diritto dell'Unione e giurisprudenza dell'Unione fatte valere**

Regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I), articoli 3 (Libertà di scelta) e 8 (Contratti individuali di lavoro)

Sentenza della Corte del 15 marzo 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151)

#### **Disposizioni nazionali invocate e giurisprudenza nazionale pertinente**

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (legge n. 53/2003 sul Codice del lavoro), articolo 111, che definisce l'orario di lavoro, e articolo 133, che definisce il periodo di riposo

Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (legge n. 344/2006 sul distacco di lavoratori dipendenti nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale)

Articolo 1

«Le disposizioni della presente legge si applicano:

(...)

b) alle imprese stabilite nel territorio della Romania che, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale, distaccano, nel territorio di uno Stato

membro dell'Unione europea, dello Spazio economico europeo o della Confederazione svizzera, lavoratori dipendenti con i quali hanno stabilito rapporti di lavoro, alle condizioni stabilite dall'articolo 4, paragrafo 2».

#### Articolo 4, paragrafo 2

«La presente legge si applica nella misura in cui le imprese di cui all'articolo 1, lettera b), adottino una delle seguenti misure transnazionali:

- a) distacco di un lavoratore dipendente, nel territorio della Romania, per conto dell'impresa e sotto la direzione di quest'ultima, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il beneficiario della prestazione di servizi che opera nel territorio di uno Stato membro dell'Unione europea, dello Spazio economico europeo o della Confederazione svizzera, purché esista un rapporto di lavoro, durante il periodo di distacco, tra il lavoratore dipendente e l'impresa che lo invia;
- b) distacco di un lavoratore dipendente, nel territorio della Romania, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo di imprese, situato nel territorio di uno Stato membro dell'Unione europea, dello Spazio economico europeo o della Confederazione svizzera, purché esista un rapporto di lavoro, durante il periodo di distacco, tra il lavoratore dipendente e l'impresa che lo invia;
- c) cessione di un lavoratore dipendente, da parte di un'agenzia di lavoro interinale, presso un'impresa utilizzatrice stabilita o che esercita la propria attività nel territorio di uno Stato membro dell'Unione europea, dello Spazio economico europeo o della Confederazione svizzera, purché esista un rapporto di lavoro, durante il periodo di distacco, tra il lavoratore dipendente e l'agenzia di lavoro interinale».

#### Articolo 7<sup>1</sup>

«Al personale dei datori di lavoro stabiliti nel territorio della Romania che effettua operazioni di trasporto internazionale, inviato a lavorare per un periodo limitato nel territorio di uno Stato membro dell'Unione europea, dello Spazio economico europeo o della Confederazione svizzera, e che non rientra nelle situazioni previste dall'articolo 4, paragrafo 2, si applicano le disposizioni dell'articolo 43 della legge n. 53/2003 sul Codice del lavoro, ripubblicata, con successive modifiche e integrazioni, e beneficia dei diritti previsti dall'articolo 44, paragrafo 2, del medesimo atto normativo».

Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale n. 64/2003 che approva il modello quadro del contratto individuale di lavoro), il quale prevede, alla lettera N del suo allegato I, che tutti i contratti individuali di lavoro conclusi in Romania devono obbligatoriamente contenere la seguente clausola: «Le disposizioni del presente

contratto individuale di lavoro sono integrate dalle disposizioni della legge n. 53/2003 sul Codice del lavoro».

A titolo di prassi giudiziaria, viene richiamata la sentenza civile del 18 dicembre 2018, emessa dal Tribunalul Mureş (Tribunale superiore di Mureş) e confermata dal giudice di grado superiore, con cui è stato respinto un ricorso volto ad ottenere la condanna della società datrice di lavoro al pagamento della differenza di diritti retributivi tra il salario minimo in Austria nel settore del trasporto su strada, cui avrebbe avuto diritto ai sensi del regolamento n. 593/2008, e il salario effettivamente percepito. Il Tribunalul Mureş (Tribunale superiore di Mureş) ha ritenuto che le parti avessero scelto la legge rumena quale legge che disciplina il contratto individuale di lavoro, che avessero convenuto che l'esecuzione degli obblighi di servizio da parte del lavoratore dipendente non fosse realizzata in un luogo di lavoro fisso e che gli spostamenti fossero permanenti, che il lavoratore dipendente avesse beneficiato, in aggiunta alla retribuzione, di un'indennità giornaliera, e che le parti del contratto individuale di lavoro avessero inteso stabilire una retribuzione in lei rumeni, e non il salario minimo austriaco, in euro. È stato inoltre considerato che il fatto che gli strumenti di lavoro (autocarri) fossero stazionati presso la sede in Austria, il fatto che il luogo cui il ricorrente faceva ritorno dopo le sue missioni si trovasse in Austria e il fatto che il paese in cui quest'ultimo ha svolto abitualmente il lavoro in esecuzione del contratto fosse l'Austria, non sono sufficienti ad escludere la scelta della legge rumena quale legge che disciplina il contratto individuale di lavoro.

### **Breve illustrazione dei fatti e del procedimento principale**

- 1 Nell'atto introduttivo è stato indicato che TD, iscritto al sindacato ricorrente, è stato assunto dalla società convenuta come conducente di autocarri, esercitando la propria attività nel territorio della Comunità europea. Il contratto individuale di lavoro da esso concluso con la convenuta indicava quanto segue: «Le disposizioni del presente contratto individuale di lavoro sono integrate dalle disposizioni della legge n. 53/2003 sul Codice del lavoro e del contratto collettivo di lavoro applicabile a livello di unità/settore» e «Le controversie relative alla conclusione, all'esecuzione, alla modifica, alla sospensione o alla cessazione del presente contratto individuale di lavoro sono trattate dall'organo giurisdizionale competente *ratione materiae* e *ratione loci*, conformemente alla legge».
- 2 Nel contratto individuale di lavoro non è stata fatta menzione, per quanto riguarda il luogo di lavoro dell'iscritto al sindacato, del luogo esatto in cui sarebbe stata svolta la prestazione di lavoro.
- 3 Con ricorso presentato dinanzi al Tribunalului Mureş (Tribunale superiore di Mureş) è stato chiesto, in particolare, che la convenuta fosse condannata a versare all'iscritto al sindacato la retribuzione cui esso ha diritto in forza del regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I), ossia la differenza tra la retribuzione effettivamente percepita e il salario minimo applicabile in Germania nel settore del trasporto su

strada, nonché la tredicesima e la quattordicesima mensilità di retribuzione cui avrebbe avuto diritto in forza del regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I) in combinato disposto con la legge sulla retribuzione minima in Germania in forza del Mindestlohngesetz - MiLoG, § 1 (2), con importi aggiornati agli indici di inflazione alla data del pagamento, maggiorati degli interessi legali dalla data di scadenza mensile di ciascun importo così calcolato.

- 4 Con controricorso, la convenuta SC Samidani Trans SRL ha sostenuto, a propria difesa, che le parti del contratto individuale di lavoro avrebbero scelto la legge rumena quale legge applicabile e che, di conseguenza, l'articolo 8 del regolamento Roma I non sarebbe applicabile.
- 5 In tali condizioni, su domanda del sindacato ricorrente, il Tribunalul Mureș (Tribunale superiore di Mureș) ha deciso di sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea questioni vertenti sull'interpretazione degli articoli 3 e 8 del regolamento n. 593/2008.

#### **Argomenti essenziali delle parti nel procedimento principale**

- 6 A sostegno della domanda, TD fa valere che, sebbene il contratto individuale di lavoro sia stato registrato in Romania, il paese in cui egli ha svolto abitualmente il proprio lavoro durante l'esecuzione del contratto è la Germania, e pertanto ha diritto al salario minimo previsto in Germania e non al salario minimo previsto in Romania, che gli è stato versato. Egli invoca altresì la sentenza della Corte del 15 marzo 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).
- 7 In concreto, l'iscritto al sindacato sottolinea che il luogo dal quale iniziava l'esecuzione delle missioni di trasporto e dal quale riceveva le istruzioni era la Germania, gli strumenti di lavoro, nella fattispecie gli autocarri, stazionavano nel territorio tedesco, i luoghi in cui il trasporto era principalmente effettuato e i luoghi di scarico delle merci erano in Germania, il luogo al quale il ricorrente faceva ritorno dopo le missioni era situato in Germania.

#### **Breve illustrazione della motivazione del rinvio pregiudiziale**

- 8 Con la sua prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, che venga stabilito se l'articolo 8, paragrafo 1, del regolamento n. 593/2008 debba essere interpretato nel senso che, nell'ipotesi in cui un lavoratore svolga abitualmente il lavoro oggetto del contratto di lavoro in un paese diverso da quello la cui legge è stata espressamente scelta dalle parti, il giudice nazionale possa escludere, sulla base dell'ultima frase di tale disposizione, la legge scelta dalle parti qualora risulti dall'insieme delle circostanze che esiste un collegamento più stretto tra detto contratto e un altro paese.
- 9 Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede che venga stabilito se il salario minimo applicabile nel paese in cui il lavoratore dipendente ha svolto

abituamente la propria attività costituisca un diritto che rientra nell'ambito delle «disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile», ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, seconda frase, del regolamento.

- 10 In caso di risposta negativa a tale questione, il lavoratore dipendente beneficerà quindi del salario minimo nazionale del paese la cui legge è stata espressamente scelta dalle parti, anche se il salario minimo conforme alla legge del paese con il quale il contratto presenta un collegamento più stretto sarebbe più elevato, cosicché il lavoratore subirebbe un danno sotto tale profilo.
- 11 Per contro, in caso di risposta affermativa, ciò significherebbe che al contratto si applicano due leggi diverse, vale a dire la legge espressamente scelta e la legge che contiene le «disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile».
- 12 Con la terza questione si chiede di stabilire se, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro utilizzi un contratto individuale di lavoro standard, la cui formulazione è predeterminata da un atto normativo interno, il quale debba obbligatoriamente contenere la clausola secondo la quale al contratto si applicano le disposizioni del Codice del lavoro rumeno, ciò equivalga alla scelta della legge rumena.
- 13 Qualora la Corte di giustizia dovesse dichiarare che una siffatta normativa e prassi nazionale è contraria all'articolo 3 del regolamento n. 593/2008, il giudice potrà eliminare dal contratto detta clausola obbligatoria di scelta della legge applicabile.