

Causa C-152/20**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98,
paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

30 marzo 2020

Giudice del rinvio:

Tribunalul Mureş (Romania)

Data della decisione di rinvio:

1 ottobre 2019

Ricorrenti:

DG

EH

Convenuta:

SC Gruber Logistics SRL

Oggetto del procedimento principale

Ricorso con il quale i ricorrenti DG e EH, in qualità di lavoratori dipendenti, chiedono al Tribunalul Mureş (Tribunale superiore di Mureş, Romania) di condannare la convenuta SC Gruber Logistics SRL, in qualità di datore di lavoro, al pagamento di alcuni crediti pecuniari.

Oggetto 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) Se l'articolo 8 del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, debba essere interpretato nel senso che la scelta della legge applicabile al contratto individuale di lavoro esclude l'applicazione della legge del paese nel quale il lavoratore dipendente ha svolto abitualmente la propria attività oppure nel senso che l'esistenza della scelta della legge applicabile esclude l'applicazione dell'articolo 8, paragrafo 1, seconda frase, del regolamento.

2) Se l'articolo 8 del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, debba essere interpretato nel senso che il salario minimo applicabile nel paese in cui il lavoratore dipendente ha svolto abitualmente la propria attività costituisce 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) Se l'articolo 3 del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, debba essere interpretato nel senso che osta a che 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 notorio, in Romania, che esiste l'*obbligo* di legge di inserire tale clausola di scelta nel contratto individuale di lavoro. In altri termini, se l'articolo 3 del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, debba essere interpretato nel senso che osta a norme e prassi nazionali interne che includono *obbligatoriamente* nei contratti individuali di lavoro la clausola di scelta della legge rumena.

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 di giustizia 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 l'articolo 133, che definisce il periodo di riposo

Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale (lege n. 344/2006 sul distacco di lavoratori 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, distaccino, 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 al paragrafo 1, lettera b), adottino una delle misure transnazionali seguenti:

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 7¹

«Al personale dei datori di lavoro stabiliti nel territorio della Romania che effettuano 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 Mureș (Tribunale superiore di Mureș) e confermata dal giudice di grado superiore, che ha respinto un ricorso volto ad ottenere la condanna della società datrice di lavoro al pagamento della differenza 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 Mureș (Tribunale superiore di Mureș) 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 trovi in Austria e il fatto che il paese in cui quest'ultimo ha svolto abitualmente il lavoro in esecuzione del contratto sia 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 i ricorrenti sono stati assunti dalla società convenuta come conducenti di autocarri, che esercitano la loro attività nel territorio della Comunità europea. I contratti individuali di lavoro da essi conclusi con la convenuta indicavano 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 Per quanto riguarda il luogo di lavoro dei ricorrenti, nei contratti è stato precisato che: «L'attività si svolge presso la (sezione/ufficio/officina/compartimento) dell'autofficina della sede sociale/stabilimento/altro luogo di lavoro organizzato, nel comune di Oradea [Romania], e secondo la delegazione/distaccamento presso le sedi o stabilimenti dei clienti, dei fornitori attuali e futuri, presso tutte le destinazioni nel paese e all'estero in cui sarà richiesto anche il veicolo utilizzato nell'esercizio delle sue funzioni o in qualsiasi altro luogo in cui il lavoratore dipendente svolge attività di trasporto».
- 3 I contratti individuali di lavoro dei ricorrenti sono stati conclusi sia in rumeno che in italiano (metà del foglio in lingua rumena e l'altra metà del foglio in lingua italiana).
- 4 Con ricorso presentato dinanzi al Tribunalul Mureş (Tribunale superiore di Mureş) è stato chiesto, in particolare, che la convenuta fosse condannata a versare ai ricorrenti la retribuzione cui essi hanno 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 Italia nel settore del trasporto su strada, nonché la tredicesima e la quattordicesima mensilità di retribuzione cui avrebbero avuto diritto in forza del regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I), in combinato disposto con il contratto collettivo di lavoro del settore della logistica, del trasporto su strada e delle spedizioni in Italia, 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 (per entrambi i ricorrenti), nonché, per il ricorrente EH, la differenza tra la retribuzione effettivamente percepita e il salario minimo applicabile in Germania ai sensi del medesimo regolamento, per il periodo durante il quale è stato distaccato nel territorio della Germania.
- 5 La convenuta SC Gruber Logistics SRL ha depositato un controricorso nel quale ha rilevato che i ricorrenti svolgevano la loro attività per la società convenuta su autocarri immatricolati in Romania e sulla base di licenze di trasporto rilasciate conformemente alla legislazione applicabile in Romania, che tutte le istruzioni venivano impartite dalla società e che il lavoro veniva organizzato in Romania.
- 6 In tali condizioni, su domanda dei ricorrenti, il Tribunalul Mureş (Tribunale superiore di Mureş) 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

- 7 A sostegno della loro domanda, i ricorrenti fanno valere che, sebbene i contratti individuali di lavoro siano stati registrati in Romania, il paese in cui essi hanno

svolto abitualmente il loro lavoro durante l'esecuzione del contratto è l'Italia, e pertanto essi hanno diritto alla retribuzione minima prevista in Italia nel settore del trasporto su strada e non alla retribuzione minima in Romania che è stata loro versata. Essi invocano altresì la sentenza della Corte del 15 marzo 2011, Koelzsch (C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151).

- 8 In concreto, i ricorrenti sottolineano che il luogo dal quale iniziava l'esecuzione delle missioni di trasporto e dal quale ricevevano le istruzioni era l'Italia, gli strumenti di lavoro, nella fattispecie gli autocarri, stazionavano nel territorio italiano, i luoghi in cui il trasporto era principalmente effettuato e i luoghi di scarico delle merci erano in Italia, il luogo al quale i ricorrenti facevano ritorno dopo le loro missioni era situato in Italia.
- 9 La convenuta si è opposta al rinvio alla Corte, ritenendo che non sussistano le condizioni che giustificano un rinvio pregiudiziale.

Breve illustrazione della motivazione del rinvio pregiudiziale

- 10 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.
- 11 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 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.
- 12 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.
- 13 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».

- 14 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.
- 15 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.

DOCUMENTO DI LAVORO