

Versione anonimizzata

Traduzione

C-804/19 – 1

Causa C-804/19

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

31 ottobre 2019

Giudice del rinvio:

Landesgericht Salzburg (Austria)

Data della decisione di rinvio:

23 ottobre 2019

Ricorrente:

BU

Resistente:

Markt24 GmbH

(omissis)

REPUBBLICA D’AUSTRIA

LANDESGERICHT SALZBURG

(omissis)

IN QUALITÀ DI ARBEITS- UND SOZIALGERICHT

(omissis)

(omissis)

ORDINANZA

NELLA CAUSA TRA

IT

Ricorrente (omissis)

BU (omissis)

(omissis)

[AUSTRIA]

(omissis)

Resistente (omissis)

Markt24 GmbH (omissis)

(omissis)

85716 Unterschleißheim (omissis)

GERMANIA (omissis)

Per:

EUR 2 962,80 oltre a interessi e spese (retribuzione ordinaria)

I. Vengono sottoposte alla Corte di giustizia dell'Unione europea, ai sensi dell'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, le seguenti questioni pregiudiziali:

1) Se l'articolo 21 del regolamento (UE) n. 1215/2012 debba essere applicato a un rapporto di lavoro nell'ambito del quale, sebbene il contratto di lavoro sia stato concluso in Austria per prestazioni lavorative da svolgersi in Germania, le prestazioni lavorative non siano state poi fornite dalla lavoratrice, tenutasi disponibile per l'esecuzione di incarichi di lavoro per svariati mesi in Austria.

In caso di risposta affermativa alla prima questione:

2) Se l'articolo 21 del regolamento (UE) n. 1215/2012 debba essere interpretato nel senso che possa trovare applicazione una disposizione nazionale, quale l'articolo 4, [Or. 2], paragrafo 1, lettera a), dell'ASGG, che consenta ad una lavoratrice di proporre l'azione giurisdizionale (agevolata) nel luogo di residenza nel corso ovvero al termine del rapporto di lavoro.

3) Se l'articolo 21 del regolamento (UE) n. 1215/2012 debba essere interpretato nel senso che possa trovare applicazione una disposizione nazionale, quale l'articolo 4, paragrafo 1, lettera d), dell'ASGG, che consenta ad un lavoratore di proporre l'azione giurisdizionale (agevolata) nel luogo in cui debba ovvero, al termine del rapporto di lavoro, dovesse essere corrisposta la retribuzione.

4) In caso di risposta negativa alla seconda e alla terza questione:

4.1.) Se l'articolo 21 del regolamento (UE) n. 1215/2012 debba essere interpretato nel senso che, nell'ambito di un rapporto di lavoro in cui la lavoratrice non abbia fornito prestazioni lavorative, l'azione giurisdizionale debba essere proposta nello Stato membro in cui la lavoratrice stessa sia rimasta disponibile per l'esecuzione di incarichi di lavoro.

4.2.) Se l'articolo 21 del regolamento (UE) n. 1215/2012 debba essere interpretato nel senso che, nell'ambito di un rapporto di lavoro in cui la lavoratrice non abbia fornito prestazioni lavorative, l'azione giurisdizionale debba essere intentata nello Stato membro in cui abbiano avuto luogo le trattative e la conclusione del contratto di lavoro sebbene, nel contratto medesimo, siano state pattuite o previste prestazioni lavorative da svolgere in un altro Stato membro.

In caso di risposta negativa alla prima questione:

5) Se l'articolo 7, punto 1, del regolamento (UE) n. 1215/2012 debba essere applicato a un rapporto di lavoro nell'ambito del quale, sebbene il contratto di lavoro sia stato concluso in Austria per prestazioni lavorative da svolgersi in Germania, le prestazioni lavorative non siano state poi fornite dalla lavoratrice, tenutasi disponibile per l'esecuzione di incarichi di lavoro per svariati mesi in Austria, laddove sia applicabile una disposizione nazionale, quale l'articolo 4, paragrafo 1, lettera a), dell'ASGG, che consenta ad una lavoratrice di proporre l'azione giurisdizionale (agevolata) nel luogo nel luogo di residenza nel corso ovvero al termine del rapporto di lavoro ovvero una disposizione nazionale, quale l'articolo 4, paragrafo 1, lettera d), dell'ASGG, che consenta ad un lavoratore di proporre l'azione giurisdizionale (agevolata) nel luogo in cui nel luogo in cui debba ovvero, al termine del rapporto di lavoro, dovesse essere corrisposta la retribuzione.

II. Il procedimento è sospeso fino alla pronuncia della Corte [articolo 90a del Gerichtsorganisationsgesetz (legge sull'organizzazione giudiziaria - GOG)].

Motivi

1. Argomenti e fatti

Con azione promossa in data 27 aprile 2018, la ricorrente chiede alla resistente il versamento di retribuzioni arretrate, compensi speciali proporzionali e un'indennità sostitutiva per ferie non godute per un importo complessivo pari a EUR 2 962,80 lordi relativamente al periodo intercorso dal 6 settembre 2017 al 15 dicembre 2017 in cui, come ha sostanzialmente affermato, sarebbe stata impiegata presso la resistente [Or. 3] in qualità di addetta alle pulizie. Sarebbe stata concordata una retribuzione di EUR 753,42 lordi equivalenti a EUR 639,15 netti

al mese per un impiego a tempo parziale. Il rapporto di lavoro sarebbe terminato con il licenziamento da parte della resistente. Il giudice adito sarebbe competente a conoscere della controversia, giacché la resistente, all'inizio del rapporto di lavoro, avrebbe avuto un ufficio a Salisburgo. La ricorrente ha altresì presentato tre buste paga per i mesi compresi da settembre a novembre 2017. Tali documenti, in cui la resistente figura quale datore di lavoro, indicano un importo lordo di EUR 626,40 (pari a EUR 531,69 netti), EUR 753,42 (pari a EUR 639,50 netti) ed EUR 753,42 (pari a EUR 628,15 netti) per i mesi di settembre, ottobre e novembre rispettivamente.

Dal momento che non è stato possibile notificare l'azione alla resistente, malgrado numerosi tentativi effettuati per posta presso vari indirizzi e tramite l'Amtsgericht (Tribunale circoscrizionale), e il domicilio dei suoi rappresentanti risultava ignoto, con ordinanza del 26 dicembre 2018 (omissis) è stato nominato per la resistente un mandatario alla ricezione delle notifiche (curatore processuale della resistente *in absentia*) ai sensi dell'articolo 116 della Zivilprozessordnung (codice di procedura civile - ZPO). Con atto del 7 gennaio 2019 (omissis), tale curatore ha eccepito sia il difetto di giurisdizione sia l'incompetenza del giudice adito.

Secondo quanto risulta da un estratto del registro delle imprese dell'Amtsgericht München (Tribunale circoscrizionale di Monaco di Baviera, Germania), n. HRB 233607, la sede della resistente è ubicata a Unterschleißheim, circondario di Monaco di Baviera (omissis). L'ricorrente, domiciliata in [Austria], era stata avvicinata da un uomo che sosteneva di conoscere una buona azienda in cerca di collaboratori. Successivamente, firmava il contratto di lavoro per la prestazione di servizi di pulizia. La sottoscrizione del contratto non avveniva presso gli uffici della resistente, bensì all'interno di una panetteria, 5020 Salisburgo. L'inizio dell'attività lavorativa era stato fissato al 6 settembre 2017. Pur non ricevendo lavoro dalla resistente, la ricorrente rimaneva raggiungibile telefonicamente e disponibile all'assegnazione di incarichi. Di fatto, però, non svolgeva alcuna attività di pulizia e nemmeno altri lavori per la resistente. In base agli accordi, la ricorrente avrebbe dovuto fornire le proprie prestazioni lavorative a Monaco di Baviera. Essa non era in possesso di un numero di telefono del collaboratore della resistente con cui aveva concluso il contratto di lavoro. Quest'ultimo recava un timbro della resistente indicante un numero di telefono austriaco e un indirizzo tedesco. Durante il rapporto di lavoro la ricorrente non percepiva alcuna retribuzione né tanto meno una busta paga. Alla stregua di altri tre collaboratori della resistente, era iscritta presso l'ente di previdenza sociale austriaco come dipendente con una retribuzione di EUR 753,42 fino al 15 dicembre 2017.

Presso il Landesgericht Salzburg (Tribunale del Land di Salisburgo, Austria) in qualità di Arbeits- und Sozialgericht (Tribunale del lavoro e della previdenza sociale) sono/erano pendenti (con il procedimento [Or. 4] della ricorrente) complessivamente tre procedimenti in materia di lavoro nei confronti della resistente. Gli ulteriori procedimenti si sono conclusi con una sentenza con cui è stato altresì accertato, segnatamente, che quantomeno un altro dipendente della resistente aveva lavorato nel settore edile nel Land di Salisburgo.

3. Diritto nazionale

Articolo 4 (1) Per le controversie di cui all'articolo 50, paragrafo 1, è competente ratione loci, a scelta del ricorrente,

1. nei casi di cui ai punti da 1 a 3 anche il giudice nella cui circoscrizione

a) il lavoratore ha, durante il rapporto di lavoro, o aveva, al momento della cessazione di quest'ultimo, il proprio domicilio o la propria residenza abituale,

(...)

d) dev'essere o, qualora il rapporto di lavoro sia terminato, doveva essere corrisposta per l'ultima volta la retribuzione oppure

(...)

4. Motivi del rinvio pregiudiziale

Le disposizioni dell'Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (legge in materia di lavoro e previdenza sociale; in prosieguo: l'«ASGG») devono essere interpretate in senso conforme alla direttiva.

4.1. Sulla prima questione

Si pone anzitutto la questione generale se l'articolo 21 del regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2012, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale [in prosieguo: il «regolamento (UE) n. 1215/2012»] debba essere applicato anche ai rapporti di lavoro in cui il lavoratore abbia stipulato un contratto di lavoro in Austria senza tuttavia fornire successivamente alcuna prestazione né in questo paese, né in Germania, rimanendo in stato di disponibilità in attesa di ricevere incarichi lavorativi.

Secondo la giurisprudenza e la dottrina nazionali (aggiornate al 2008), se il lavoratore, pur avendo concluso un contratto di lavoro, non ha mai iniziato l'attività lavorativa, analogamente all'articolo 5, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 1215/2012, il luogo pertinente è quello in cui il dipendente avrebbe dovuto onorare il contratto di lavoro (Auer in Geimer/Schütze, Rechtsverkehr 540, articolo 18 del regolamento (UE) n. 1215/2012, punto 12; Burgstaller, DRdA 1999, 470; Ganglberger, RdW 2000, 160 segg.; Kropholler, Zivilprozeßrecht (...), articolo 19 del regolamento (CE) n. 44/2001, punto 9, e Corte di cassazione [I] Riv dir int priv proc 2004, 661 nonché 14 Ob 81/86 [sull'articolo 44 del Bundesgesetz über das internationale Privatrecht - IPR-Gesetz (legge sul diritto internazionale privato - IPRG)] SZ 59/91 = Arb 10.537 = DRdA 1988, 343 [Kerschner] = ZAS 1987, 50 [Beck-Managetta/Mayer-Maly]).

Secondo un altro filone giurisprudenziale nazionale, relativo alla Convenzione di Lugano concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (in prosieguo: la «convenzione di Lugano»), occorre un determinato elemento di durata e [Or. 5] stabilità. Qualora un lavoratore residente in Germania abbia concluso un contratto di lavoro con una società avente sede in Austria, senza tuttavia iniziare l'attività lavorativa, l'articolo 5, punto 1, secondo e terzo periodo, della Convenzione di Lugano non è applicabile. Lo svolgimento del lavoro giustificativo della competenza giurisdizionale, ai sensi del menzionato articolo 5, punto 1, secondo e terzo periodo, della Convenzione di Lugano, deve presentare un certo elemento di durata e stabilità (OGH 8 ObA 154/98z).

Questo giudice del rinvio ritiene che il rapporto di lavoro sussistente dal 6 settembre 2017 al 15 dicembre 2017, quindi per diversi mesi, sia caratterizzato da una durata e una stabilità adeguate. Inoltre, le trattative e la conclusione del contratto di lavoro sono avvenute in Austria, dove ha altresì avuto luogo l'iscrizione al regime previdenziale.

La suesposta questione si pone parimenti in relazione alla tutela di gruppi specifici di persone disciplinata dal diritto europeo, come avviene ad esempio anche nel caso dei consumatori, per i quali l'articolo 18, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 1215/2012, in materia di contratti conclusi da consumatori, stabilisce che l'azione del consumatore contro l'altra parte del contratto può essere proposta dinanzi alle autorità giurisdizionali dello Stato membro in cui è domiciliata tale parte o, indipendentemente dal domicilio dell'altra parte, dinanzi alle autorità giurisdizionali del luogo in cui è domiciliato il consumatore. Come per i consumatori, anche per i lavoratori è possibile muovere dal presupposto che si tratti di un gruppo di persone meritevoli di tutela, che non dovrebbe essere posto in una posizione meno favorevole dalle norme di diritto europeo rispetto alla normativa nazionale. In tale contesto, occorre fare riferimento, in particolare, alla situazione economica della lavoratrice alla luce della bassa retribuzione prevista, la quale rende più difficile promuovere un'azione legale in un altro Stato membro.

4.2. Sulla seconda e sulla terza questione

In caso di risposta in linea di principio affermativa in ordine all'applicabilità dell'articolo 21 del regolamento (UE) n. 1215/2012, sorgono le questioni se la normativa nazionale, che offre al lavoratore un accesso agevolato all'azione legale nel proprio paese, possa essere applicato con riguardo alla normativa europea che, nel caso in esame, prevede una disciplina meno favorevole per i lavoratori.

Nella specie, il datore di lavoro avrebbe la possibilità, assegnando o meno lavoro, di impedire, indipendentemente dallo Stato membro, l'applicazione delle norme nazionali di competenza di cui all'articolo 4 dell'ASGGG più favorevoli per la ricorrente. Inoltre la lavoratrice, rimasta a lungo in attesa di ricevere incarichi lavorativi e non avendo potuto accettare, *medio tempore*, altri lavori, si sarebbe

conseguentemente trovata, inoltre, in una situazione di svantaggio procedurale, per il fatto di dover promuovere, contrariamente alle disposizioni nazionali più favorevoli, in un altro Stato membro l'azione legale per ottenere la retribuzione non corrisposta. [Or. 6]

4.4. Sulla quarta questione

Qualora una normativa nazionale più favorevole per la lavoratrice non debba trovare applicazione, si sollevano le questioni vertenti sull'interpretazione da fornire all'articolo 21 del regolamento (UE) n. 1215/2012.

4.5. Sulla quinta questione

Nell'ipotesi in cui, in linea di principio, l'articolo 21 del regolamento (UE) n. 1215/2012 non debba essere applicato al caso in esame, occorre prendere in considerazione le restanti disposizioni di tale atto normativo interrogandosi altresì sull'interpretazione da dare ad esse in circostanze come quelle della fattispecie. In proposito, onde evitare ripetizioni, si rimanda comparativamente alle considerazioni già esposte *supra*.

5. Sulla competenza interpretativa della Corte

Nella specie, non sussiste una giurisprudenza della Corte in ordine alla questione se l'articolo 21 del regolamento (UE) n. 1215/2012, relativo alla competenza, debba essere applicato a un caso in cui, pur essendo stato concluso un contratto di lavoro, il lavoratore non abbia fornito [di fatto] alcuna prestazione lavorativa. Emerge la necessità interpretativa, in particolare, per quanto riguarda questioni fondamentali inerenti al rapporto tra la fattispecie attributiva della competenza giurisdizionale, di cui all'articolo 21 del regolamento *de quo*, e la normativa nazionale più favorevole per la lavoratrice in materia di applicazione della legge.

Alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea finora emanata, la corretta applicazione del diritto dell'Unione non si impone con evidenza tale da non lasciare adito a ragionevoli dubbi in merito alla decisione delle questioni sottoposte («*acte clair*»).

II. La sospensione del procedimento dinanzi all'Arbeitsgericht (Tribunale del lavoro, Austria) fino alla conclusione del procedimento pregiudiziale si fonda sull'articolo 90a del GOG.

[Annotazione sul rilascio di copie e firma] (omissis)