

# Ai lavoratori transnazionali regole del luogo di attività, se migliori

## Corte europea

Il contratto non può basarsi su una legge penalizzante, anche per la retribuzione

Il caso degli autisti assunti in Romania ma operativi in Germania e in Italia

### Marina Castellaneta

Le norme relative alla retribuzione minima, previste dal contratto collettivo, possono essere considerate inderogabili. Di conseguenza, anche se le parti di un contratto di lavoro scelgono la legge di un altro Paese quale norma regolatrice del contratto, quelle regole vanno applicate. Questo per impedire che il lavoratore sia privato della protezione prevista da norme inderogabili convenzionalmente.

Lo ha affermato la Corte di giustizia dell'Unione europea nelle

cause riunite C-152/20 e C-218/20, con la sentenza depositata il 15 luglio che delimita il perimetro entro il quale le parti di un contratto di lavoro possono scegliere liberamente la legge da applicare.

La questione pregiudiziale è stata sollevata dai giudici rumeni e ha al centro l'interpretazione dell'articolo 8 del regolamento Ue 593/2008 (Roma I) sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, in base al quale le parti possono scegliere la legge da utilizzare per un contratto individuale di lavoro, a patto che la scelta non privi il lavoratore della protezione garantita dalle norme dell'ordinamento interno che sarebbe applicabile in assenza di opzione. Nei casi di mancata scelta, il regolamento prevede che si applichi la legge del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la prestazione o, se non determinabile, la legge del Paese nel quale si trova la sede che ha assunto il dipendente.

Alcuni conducenti rumeni, che svolgevano l'attività in un caso soprattutto in Italia (causa C-152/20) e nell'altro in Germania, avevano

un contratto di lavoro con una società commerciale con sede in Romania. Il contratto era scritto in rumeno e in italiano ed era indicata come legge da applicare quella rumena. Alcuni dipendenti, però, avevano citato in giudizio il datore di lavoro per ottenere la differenza tra la retribuzione ottenuta e, nella causa C-152/20, quella minima prevista in Italia nel contratto col-

lettivo di lavoro nel settore del trasporto su strada.

La Corte Ue chiarisce che i giudici nazionali devono in primo luogo identificare la legge che sarebbe applicabile in mancanza di scelta e le norme che garantiscono «un migliore livello di protezione», incluse quelle sulla retribuzione minima: se le norme dell'ordinamento non scelto sono più protettive, queste vanno applicate, senza possibilità di deroga. E questo – osserva la Corte – vale anche se la regola è inserita in un contratto nazionale di lavoro.

La Corte Ue è poi passata a esaminare l'ipotesi in cui la clausola contrattuale, che indica la legge da applicare, sia stata redatta dal datore di lavoro in un contratto pre-compilato e il dipendente si limiti ad accettarla. Il regolamento 593/2008 non vieta l'utilizzo di clausole tipo predisposte dal datore di lavoro e, quindi, la libertà di scelta è in ogni caso assicurata nel momento in cui il lavoratore dà il suo consenso. Resta ferma l'applicazione delle norme inderogabili.

## OLTRE I DISTACCHI

### La decisione

Con la sentenza del 15 luglio, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha applicato i principi per contrastare i distacchi transnazionali illeciti senza verificare se nel caso specifico ricorresse tale situazione, affermando quindi che i lavoratori vanno tutelati indipendentemente dalla forma contrattuale utilizzata per il loro impiego