

**Corte Ue.** Per chi lavora in più paesi

# La sede abituale fissa la tutela

**Marina Castellaneta**

La Corte di giustizia Ue traccia i criteri per assicurare un'adeguata protezione del lavoratore nei contratti e il rispetto delle norme a sua tutela anche quando svolga la propria attività in più di uno Stato membro e nel contratto sia stata individuata la legge da applicare.

Con la sentenza depositata ieri (causa C-29/10, Koelzsch) la Corte ha stabilito che se un lavoratore svolge la sua attività in più Stati membri, anche se i contraenti hanno scelto una specifica legge da applicare al contratto, al dipendente dovrà essere garantito il rispetto delle norme imperative dello Stato in cui il lavoratore adempie alla parte sostanziale dei suoi obblighi nei confronti del datore di lavoro; in linea con il regolamento 593/2008, che ha sostituito la Convenzione di Roma sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali del 1980.

È stata la Corte di appello di Lussemburgo a chiamare in causa la Corte di giustizia prima di risolvere la controversia che vedeva contrapposti un conducente di automezzi pesanti residente in Germania e la filiale di una società di diritto danese che lo

aveva licenziato. Il lavoratore aveva impugnato il provvedimento, invocando il rispetto delle norme tedesche che vietano il licenziamento dei membri del consiglio aziendale del quale faceva parte. I giudici lussemburghesi avevano respinto la richiesta sostenendo che le parti avevano indicato come legge applicabile al contratto di lavoro il diritto del Lussemburgo. Nessuno spazio, a loro dire, per il diritto tedesco. La tesi non ha convinto la Corte Ue. Per gli eurogiudici, la Convenzione di Roma sulle obbligazioni di lavoro garantisce il rispetto della volontà delle parti, ma punta a tutelare il lavoratore, parte debole del contratto, chiedendo che la scelta di legge non può escludere l'applicazione delle norme che disciplinerebbero il contratto in mancanza di scelta; nel caso dei contratti di lavoro, si tratta delle regole dello Stato in cui il dipendente svolge abitualmente il suo lavoro. Nel trasporto internazionale è più difficile individuare la norma di riferimento, ma il giudice nazionale deve tener conto dei criteri forniti dalla Corte Ue.