

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SODNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLEČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Stampa e Informazione

COMUNICATO STAMPA n. 34/05

14 aprile 2005

Sentenza della Corte nella causa C-341/02

Commissione delle Comunità europee/Repubblica federale di Germania

UNO STATO MEMBRO NON È OBBLIGATO, NEL CONTROLLO DELLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MINIMA AI LAVORATORI DISTACCATI DI UN ALTRO STATO MEMBRO, A TENER CONTO DI TUTTE LE MAGGIORAZIONI E DI TUTTI I SUPPLEMENTI

I premi di qualità e i premi per lavori in condizioni disagiate, faticosi o pericolosi non costituiscono elementi che devono essere obbligatoriamente presi in considerazione ai fini del calcolo della retribuzione minima.

La realizzazione del mercato interno offre un quadro dinamico alla prestazione transnazionale di servizi. Infatti, un numero crescente di imprese distacca lavoratori ai fini dell'effettuazione, a titolo temporaneo, di attività lavorative sul territorio di un altro Stato membro diverso da quello sul territorio del quale essi svolgono normalmente la propria attività lavorativa. La transnazionalizzazione della relazione di lavoro solleva tuttavia problemi quanto alla legge ad essa applicabile.

Il distacco di lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi è disciplinato dalla direttiva 96/71¹. Tale direttiva mira a garantire una concorrenza leale ed il rispetto dei diritti dei lavoratori. A tal fine, le normative degli Stati membri devono essere coordinate in modo tale da prevedere un nucleo di norme imperative di protezione minima che devono essere osservate, nel Paese ospitante, dai datori di lavoro che distaccano lavoratori sul territorio dello Stato membro della prestazione. Tale nucleo fondamentale comprende, in particolare, le disposizioni in materia di **retribuzione minima**. In tal senso, se uno Stato membro prevede una retribuzione minima, questa deve parimenti applicarsi ai lavoratori distaccati. La nozione di retribuzione minima è definita dalla normativa e dalla prassi nazionale dello Stato membro sul territorio del quale il lavoratore è distaccato.

¹ Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 16 dicembre 1996, 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU 1997, L 18, pag. 1).

Nel 2002 la Commissione ha proposto, nei confronti della Germania, un ricorso per inadempimento, con riguardo a taluni elementi della normativa tedesca in materia di distacco di lavoratori. Tale ricorso riguarda, in particolare, la compatibilità con le disposizioni della direttiva 96/71 del metodo applicato da tale Stato nel raffronto tra la retribuzione minima fissata dalle proprie disposizioni nazionali e la retribuzione effettivamente corrisposta dal datore di lavoro stabilito in un altro Stato membro ai lavoratori distaccati.

La Commissione contesta alla Germania di non riconoscere, quali elementi costitutivi della retribuzione minima, tutte le **maggiorazioni** e tutti i **supplementi** corrisposti dai datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri ai rispettivi dipendenti nel settore dell'edilizia distaccati in Germania, ad esclusione del premio concesso ai lavoratori di tale settore. A parere della Commissione, il non considerare tali voci comporta – a causa delle differenti modalità di calcolo della retribuzione in altri Stati membri – costi salariali più elevati per i datori di lavoro stabiliti in altri Stati membri, con conseguente impedimento per i medesimi ad offrire servizi in Germania.

La Germania contesta tale censura, sostenendo che le ore di lavoro effettuate al di fuori degli abituali orari di lavoro, caratterizzate da esigenze particolarmente elevate in termini di qualità del risultato o che implicano vincoli e pericoli particolari, presentano un valore economico superiore alle ore di lavoro normali e che i premi ad esse afferenti non devono essere presi in considerazione ai fini del calcolo della retribuzione minima. Ove tali importi venissero presi in considerazione ai fini del detto calcolo, il lavoratore risulterebbe privato del controvalore economico corrispondente alle dette ore di lavoro ed il rapporto tra la retribuzione dovuta dal datore di lavoro e la prestazione che il lavoratore deve fornire risulterebbe quindi modificata a detrimento di quest'ultimo. La Germania si richiama alla direttiva 96/71, secondo cui spetta agli Stati membri definire i tassi salariali minimi.

La Corte di giustizia delle Comunità europee rileva, anzitutto, che tra le parti è pacifico il fatto che, ai sensi della direttiva, non devono essere presi in considerazione, quali elementi della retribuzione minima, la retribuzione per le ore straordinarie, i contributi ai regimi pensionistici integrativi, gli importi corrisposti a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco nonché le somme forfettarie calcolate su base diversa da quella oraria. Dev'essere invece preso in considerazione l'importo lordo della retribuzione.

Nel corso del procedimento per inadempimento, la Germania ha adottato e proposto una serie di modifiche alla propria normativa, ritenute dalla Corte idonee ad eliminare varie incoerenze tra la normativa tedesca e la direttiva. Si tratta, in particolare, della presa in considerazione delle maggiorazioni e dei supplementi corrisposti dal datore di lavoro i quali, nel calcolo della retribuzione minima, non modificano la relazione tra la prestazione del lavoratore e il corrispettivo ricevuto, nonché della presa in considerazione, a determinate condizioni, della tredicesima e della quattordicesima mensilità. Atteso, tuttavia, che tali modificazioni sono intervenute troppo tardi perché la Corte possa tenerne conto, vale a dire successivamente alla scadenza del termine fissato nel parere motivato, la Corte ha dichiarato il relativo inadempimento.

La Corte ha infine rilevato che è del tutto normale che, qualora il datore di lavoro chieda al lavoratore di fornire un surplus di lavoro o ore di lavoro in condizioni particolari, tali prestazioni supplementari vengano compensate, senza che ciò si ripercuota sul calcolo della retribuzione minima. Secondo la Corte, la direttiva non esige che compensazioni di tal genere (che, qualora venissero prese in considerazione ai fini del calcolo della retribuzione minima, modificherebbero il rapporto tra prestazione e corrispettivo) vengano considerate quali

elementi della retribuzione minima. Quanto a tale questione, la Corte ha quindi respinto il ricorso della Commissione.

*Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna
la Corte di giustizia*

Lingue disponibili: DE EN FR GR IT NL PL PT

Il testo integrale della sentenza si trova sul sito Internet della Corte

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=it>

Di regola tale testo può essere consultato il giorno della pronuncia dalle ore 12 CET.

Per maggiori informazioni rivolgersi alla dott.ssa Raffaella Cetrulo

tel. (00352) 4303 2968 fax (00352) 4303 2674