

# Versione anonimizzata

Traduzione

C-516/20 – 1

## Causa C-516/20

### Domanda di pronuncia pregiudiziale

#### Data di deposito:

14 ottobre 2020

#### Giudice del rinvio:

Landgericht Köln (Tribunale del Land, Colonia, Germania)

#### Data della decisione di rinvio:

9 settembre 2020

#### Ricorrenti:

JT

NQ

#### Resistente:

Ryanair DCA

---

[OMISSIS]

### Landgericht Köln

#### Ordinanza

Nella causa

JT e NQ contro Ryanair DCA

la XI Sezione civile del Landgericht Köln (Tribunale del Land, Colonia, Germania)

in data 9 settembre 2020

[OMISSIS]

**ha così deciso:**

1. Il procedimento è sospeso.
2. Ai sensi dell'articolo 267 TFUE, viene sottoposta alla Corte di giustizia dell'Unione europea la seguente questione di interpretazione del diritto dell'Unione:

Se lo sciopero dei lavoratori di un vettore aereo, indetto dal sindacato, rappresenti una circostanza eccezionale ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento (CE) n. 261/2004.

**Motivazione:**

I.

1. I ricorrenti chiedono alla resistente una compensazione pecuniaria in misura pari, rispettivamente, a EUR 400,00, oltre interessi, ai sensi del regolamento (CE) n. 261/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 febbraio 2004, che istituisce regole comuni in materia di compensazione ed assistenza ai passeggeri in caso di negato imbarco, di cancellazione del volo o [Or. 2] di ritardo prolungato e che abroga il regolamento (CEE) n. 295/91 (in prosieguo: il «regolamento [CE] n. 261/2004»).

La domanda trae origine dai seguenti fatti:

I ricorrenti erano in possesso di una prenotazione con il numero SZHH9D per il volo FR1035 che la resistente avrebbe dovuto operare il 25 luglio 2018 da Colonia/Bonn (CGN) a Tenerife (TFS). Il volo FR1035 sarebbe dovuto partire, come da orario previsto, alle 12:40 con arrivo a destinazione alle 16:25 (le indicazioni sono rispettivamente in ora locale). Il volo FR1035 veniva cancellato. La resistente non offriva ai ricorrenti di partire con un volo sostitutivo e di raggiungere la destinazione del viaggio con un ritardo inferiore alle tre ore.

La distanza tra Colonia/Bonn e Tenerife è compresa tra 1.501 km e 3.500 km.

I ricorrenti si rivolgevano ai propri difensori al fine di ottenere soddisfazione delle proprie pretese. Con lettera del 7 marzo 2019, i difensori medesimi intimavano alla resistente il pagamento di una compensazione pecuniaria in misura pari a EUR 400,00, ciascuno per un totale di EUR 800,00, entro il 14 marzo 2019. La resistente, richiamandosi a circostanze eccezionali, dalle quali sarebbe scaturito un effetto liberatorio dall'obbligo di pagamento della compensazione, opponeva un rifiuto.

La cancellazione del volo FR1035 del 25 luglio 2018 era dovuta a uno sciopero del personale di cabina portoghese, spagnolo, italiano e belga della resistente, organizzato dal sindacato. Detto sciopero si protraeva dalle 00:00 del 25 luglio 2018, alle 24:00 del 26 luglio 2018, comportando, per la resistente,

l'indisponibilità del personale di cabina per l'effettuazione del volo. Anche il personale di cabina italiano destinato al volo *de quo* aveva aderito allo sciopero. Nel periodo suindicato si astenevano dal lavoro gli equipaggi di 455 voli della resistente, la quale provvedeva a impiegare equipaggi di altri paesi al fine di compensare le astensioni, non riuscendo peraltro ad assicurarsi personale di cabina sufficiente a supplire alle assenze conseguenti allo sciopero. A tal riguardo, la resistente ha richiamato, *inter alia*, un articolo di stampa del 26 luglio 2018, in cui era illustrato il motivo dello sciopero: «*Gli assistenti di volo chiedono migliori condizioni di lavoro, incluso un aumento del salario. Ryanair, da parte sua, minaccia licenziamenti*».

2. L'Amtsgericht [Köln (Tribunale circoscrizionale di Colonia, Germania)] respingeva la domanda, ritenendo – in linea con l'obiezione sollevata dalla resistente – che la cancellazione fosse conseguente a circostanze [Or. 3] eccezionali ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento (CE) n. 261/2004. [OMISSIS]

3. Avverso la sentenza di detto giudice i ricorrenti interponevano l'appello [OMISSIS], insistendo sulle proprie domande e sostenendo che, alla luce della sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 17 aprile 2018 nella causa C-195/17 («TUIFly»), contrariamente a quanto ritenuto dal giudice in prime cure, anche lo sciopero dei propri dipendenti, proclamato dal sindacato, potrebbe essere considerato inerente al normale esercizio dell'attività del vettore aereo e non sussisterebbe pertanto una circostanza eccezionale ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento (CE) n. 261/2004. I ricorrenti ritengono, inoltre, che la resistente avrebbe dovuto esporre le cause dello sciopero e le misure adottate per evitarlo; le divergenze di opinioni tra la dirigenza e i dipendenti di un'impresa non avrebbero carattere eccezionale e non inciderebbero dall'esterno sull'attività di detta impresa. Ciò varrebbe anche per le controversie in materia di contrattazione collettiva.

La resistente chiede il rigetto dell'appello.

## II.

Ai fini della decisione sull'appello è necessaria una pronuncia pregiudiziale della Corte di giustizia dell'Unione europea in merito alla questione sollevata.

1. La questione è rilevante ai fini della decisione:

Ove, nella fattispecie in esame, con riguardo al volo *de quo*, dovessero ritenersi sussistenti circostanze eccezionali aventi effetto liberatorio ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento (CE) n. 261/2004, l'appello verrebbe respinto non avendo quindi il ricorrente alcun diritto a compensazione pecuniaria. L'appello troverebbe invece accoglimento nel caso in cui lo sciopero costituisse una circostanza eccezionale.

2. La questione se uno sciopero proclamato da un sindacato costituisca una circostanza eccezionale ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento (CE) n. 261/2004 verte sull'interpretazione della norma medesima – nella specie, con riguardo all'elemento delle «circostanze eccezionali» – che, in caso di dubbio, è riservata alla Corte di giustizia dell'Unione europea.

3. Secondo l'interpretazione sin qui accolta da questo Collegio, la cancellazione, nel caso di specie, è dovuta ad una circostanza eccezionale ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento (CE) n. 261/2004. **[Or. 4]**

a) Con sentenza del 21 agosto 2012 [OMISSIS], il Bundesgerichtshof (Corte federale di giustizia, Germania) ha dichiarato che l'effetto liberatorio di cui all'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento (CE) n. 261/2004 si verifica qualora i dipendenti del vettore aereo entrino in sciopero a seguito di un invito da parte del sindacato. Il Bundesgerichtshof (Corte federale di giustizia) è stato chiamato a pronunciarsi sull'invito a scioperare proveniente dall'associazione di piloti Cockpit e al riguardo ha dichiarato quanto segue (per estratto):

«[...]

2. Contrariamente a quanto ritenuto dal giudice d'appello, l'invito a scioperare proveniente da un sindacato nell'ambito di una controversia in materia di contrattazione collettiva, come l'annunciata astensione dal lavoro dei piloti della resistente iscritti all'associazione Cockpit, che è stata alla base della cancellazione secondo le affermazioni non contestate del giudice d'appello, può determinare la sussistenza di circostanze eccezionali ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento.

[...]

f) I criteri elaborati dalla Corte di giustizia dell'Unione europea con riguardo ai difetti di natura tecnica vanno applicati anche quando si verificano gli eventi menzionati – a titolo indicativo (sentenza della Corte, Wallentin-Hermann/Alitalia, punto 22) – al considerando 14 i quali siano idonei a produrre circostanze eccezionali, quali, ad esempio, i casi di instabilità politica, condizioni meteorologiche incompatibili con l'effettuazione del volo in questione, rischi per la sicurezza e scioperi che si ripercuotono sull'attività di un vettore aereo. Anche a tal proposito rileva il fatto che la cancellazione sia dovuta o meno a circostanze inconsuete che esulano dal normale svolgimento delle attività del vettore aereo e sfuggono al suo controllo.

Ove, come nel caso controverso, si tratti di uno sciopero, non rileva – almeno in linea di principio – il fatto che sull'attività del vettore aereo si ripercuota una controversia in materia di contrattazione collettiva tra soggetti terzi, ad esempio uno sciopero dei dipendenti del gestore aeroportuale o di un'altra impresa incaricata di compiti operativi essenziali come il controllo di sicurezza, oppure l'entrata in sciopero dei dipendenti dello stesso vettore aereo operativo, come il personale di terra o il personale di volo. La formulazione dell'articolo 5, paragrafo

3, del regolamento, il considerando 14 del medesimo, e la *ratio* della disposizione summenzionata, non forniscono alcun elemento a supporto di una distinzione del genere.

Anche lo sciopero di propri dipendenti è indetto, di solito, da un sindacato che intende così ottenere migliori condizioni di lavoro o salari più elevati dalla controparte del contratto collettivo di lavoro, che può essere il datore di lavoro dei dipendenti o un'organizzazione dei datori di lavoro. Per raggiungere tale obiettivo, il sindacato invita i propri aderenti a partecipare all'azione sindacale, la quale costituisce uno strumento della libertà di associazione riconosciuta dal diritto dell'Unione [articolo 12, paragrafo 1, e articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (GU C 364 del 18 dicembre 2000, pagg. 1 e segg. [OMISSIS])] e, quantomeno nella misura in cui rende possibile la rivendicazione sindacale, sospende i diritti e gli obblighi altrimenti derivanti dal contratto di lavoro. L'invito a scioperare opererebbe sul vettore aereo «dall'esterno» – [Or. 5] anche se conduce a uno sciopero dei suoi dipendenti – e non è inerente al normale esercizio della sua attività. Infatti, quale arma impiegata nel confronto su un nuovo o diverso contratto collettivo, tale invito mira proprio ad interferire sul «normale esercizio dell'attività» o, se possibile, a bloccarla in toto. Di norma, dunque, esso non riguarda solo singole persone o singoli voli, ma l'insieme, o almeno una parte essenziale, dell'attività del vettore aereo. La finalità del regolamento, consistente nella protezione dei passeggeri dai «disagi» di cancellazioni che possono essere evitate (sentenze della Corte, IATA e ELFAA, punto 69; Wallentin-Hermann/Alitalia, punto 18) – anche attraverso l'obbligo della compensazione pecuniaria – non può rilevare nel caso di uno sciopero di tal genere, come peraltro nei casi in cui un'azione sindacale esterna o un altro evento comporti il blocco totale o sostanziale del normale funzionamento di un vettore aereo. Inoltre [OMISSIS], le due fattispecie possono finire per confondersi.

g) Questo Collegio può fondare l'ulteriore esame nel merito su tale interpretazione del regolamento senza essere tenuta a chiedere previamente alla Corte di giustizia dell'Unione europea di pronunciarsi in proposito in via pregiudiziale. Infatti, come già rilevato, il suesposto significato attribuito alla norma emerge dal tenore letterale e dalla finalità del regolamento ed è coerente con l'interpretazione dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento fornita dalla pregressa giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea. Le considerazioni sulle quali la Corte ha basato, nelle richiamate decisioni, la propria interpretazione della disposizione *de qua* trovano applicazione anche nel caso controverso. Alla luce di detta giurisprudenza, questo Collegio è incline a ritenere che, con riguardo alle circostanze eccezionali derivanti da uno sciopero, la Corte non giungerà ad una conclusione diversa da quella formulata per le altre situazioni menzionate a titolo indicativo nel considerando 14 del regolamento.

Tale conclusione non è inficiata dal fatto che il giudice d'appello, in linea con parte della dottrina [OMISSIS], sia pervenuto a diverso risultato. Infatti, alla base della motivazione, ove specificamente articolata, vi è da un lato un'analogia interpretazione dell'articolo 19 della Convenzione di Montreal e, dall'altro, l'idea

che le controversie in materia di contrattazione collettiva con i propri dipendenti rientrerebbero nel rischio operativo generale del vettore aereo. Tuttavia, né la formulazione del regolamento, né la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea sono decisivi per entrambi gli aspetti.

3. Nel caso di specie, l'annuncio dello sciopero da parte dell'associazione Cockpit era idoneo a determinare le circostanze eccezionali di cui all'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento, come questo stesso Collegio può rilevare alla luce di quanto accertato dal giudice d'appello.

a) Nel caso controverso, la resistente doveva attendersi che la maggior parte dei piloti impiegati presso di essa avrebbe aderito all'invito a scioperare. Non si trattava, quindi, di supplire all'assenza, ad esempio, per malattia di un numero limitato di dipendenti, ma di far fronte all'imminente [Or. 6] assenza quantomeno di una parte considerevole del personale pilota. La resistente doveva sapere di non avere a disposizione, in conseguenza dello sciopero, un numero di piloti sufficiente per garantire il rispetto *in toto* del piano di volo e, pertanto, che un numero non trascurabile dei voli programmati non sarebbe potuto essere operato o, in ogni caso, non nel modo previsto; essa ha quindi avuto l'opportunità di reagire già all'annuncio dello sciopero e di riorganizzare il piano di volo in modo da poter minimizzare le ripercussioni negative dello sciopero sui passeggeri, da un lato, e da trovarsi, dall'altro, nella condizione di tornare il più presto possibile al normale funzionamento al termine dello sciopero. Una situazione del genere non può essere considerata inerente alla normale attività di un vettore aereo.

b) L'invocazione di circostanze eccezionali da parte della resistente non risulta esclusa dal fatto che la situazione potesse essere sotto il suo controllo.

In genere, nell'ambito una controversia in materia di contrattazione collettiva non può ritenersi sussistente una circostanza eccezionale che escluda il controllo della situazione. La decisione di effettuare uno sciopero è presa dai lavoratori nell'ambito della loro autonomia contrattuale collettiva e quindi al di fuori degli spazi aziendali del vettore aereo operativo. Ne consegue che, di solito, il vettore stesso non può esercitare alcuna influenza giuridicamente rilevante sui propri dipendenti con riguardo all'effettuazione o meno dello sciopero. In tale contesto appare capzioso l'argomento secondo cui il vettore aereo operativo sarebbe in grado di assecondare le richieste in caso di scioperi interni all'azienda e, così facendo, di evitare lo sciopero. In tal modo, si imporrebbe alla compagnia aerea di rinunciare alla propria libertà sindacale, riconosciuta dal diritto dell'Unione, e di assumere fin dall'inizio il ruolo di parte soccombente nelle controversie di lavoro. Ciò non sarebbe ragionevole per la compagnia aerea, né corrisponderebbe all'interesse a lungo termine dei passeggeri.

b) Nella propria giurisprudenza, questo Collegio si è sinora attenuto all'interpretazione del Bundesgerichtshof (Corte federale di giustizia) e continua a ritenerla corretta con riguardo alla fattispecie, qui in esame, di un invito a scioperare proclamato da parte del sindacato.

Secondo questo Collegio, nemmeno la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 17 aprile 2018 nella causa C-195/17 («TUIFly») consente una diversa valutazione. Detta decisione concerneva la particolare fattispecie di uno «sciopero selvaggio» che trae origine dall'annuncio a sorpresa da parte del vettore aereo di una ristrutturazione dell'impresa, alla quale i dipendenti della società avevano reagito direttamente e di propria iniziativa. Ciò non è paragonabile alla situazione de qua, in cui i membri di un sindacato hanno raccolto l'invito allo sciopero organizzato dal sindacato medesimo.

Dalla sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea nella causa C-195/17 non può neanche desumersi che un legittimo sciopero dei propri dipendenti non possa rappresentare una circostanza eccezionale. In particolare, i punti 46 [Or. 7] e 47 della sentenza consentono solo di inferire che, ai fini della qualificazione di uno sciopero come circostanza eccezionale, non rilevi la legittimità o meno dello sciopero ai sensi del diritto nazionale. Tuttavia, ciò non implica che a certe fattispecie di sciopero debba essere di per sé negato un effetto liberatorio oppure che un'astensione dal lavoro da parte dei dipendenti della compagnia aerea legittimata in forza dell'invito allo sciopero proveniente da un sindacato non possa costituire, in linea di principio, una circostanza eccezionale in quanto, per effetto della proclamazione da parte del sindacato, essa non rientrerebbe nell'attività corrente del vettore aereo e sfuggirebbe al suo controllo.

A parere di questo Collegio, l'elemento determinante ai fini della qualificazione come circostanza eccezionale, nella situazione qui in esame, è che l'invito a scioperare proveniente dal sindacato – a differenza dello «sciopero selvaggio» – abbia determinato un impatto dall'esterno sull'attività corrente dell'impresa. Un siffatto invito a scioperare non può essere soggetto al controllo del vettore aereo e lo sciopero che ne è seguito non può essere considerato inerente al normale esercizio dell'attività del vettore aereo interessato: l'invito a scioperare o lo sciopero sono appunto diretti ad ostacolare o interrompere tale attività [OMISSIS].

Ad avviso di questo Collegio, non può tantomeno essere contestato al vettore aereo che avrebbe potuto opporsi allo sciopero o «controllarlo» assecondando le richieste provenienti dal sindacato, in quanto in tal modo sarebbe vulnerata la libertà sindacale per mezzo del collegamento della controversia sindacale con l'obbligo di pagare una compensazione pecuniaria ai sensi del regolamento (CE) n. 261/2004. Pertanto, questo Collegio ritiene che anche l'esistenza di una certa struttura salariale o rispettivamente l'indisponibilità all'aumento dei salari oppure alla modifica delle condizioni di lavoro non possa essere considerata quale misura operativa del vettore aereo comparabile all'annuncio della ristrutturazione dell'impresa, come nella causa C-195/17.

c) Tuttavia, alla luce della sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea nella causa C-195/17, nella giurisprudenza recente si sostiene in maniera crescente che uno sciopero interno all'impresa organizzato da un sindacato non potrebbe più considerarsi quale circostanza eccezionale [Or. 8] [OMISSIS] o, in

ogni caso, solo in presenza di ulteriori particolari circostanze [OMISSIS]. Anche una parte della dottrina nega l'effetto liberatorio per il vettore aereo in caso di sciopero dei propri dipendenti [OMISSIS].

Pertanto, questo Collegio ritiene opportuno procedere al rinvio pregiudiziale.

[OMISSIS]

DOCUMENTO DI LAVORO