

Causa C-300/19

Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia

Data di deposito:

12 aprile 2019

Giudice del rinvio:

Juzgado de lo Social n. 3 de Barcelona (Tribunale del lavoro n. 3 di Barcellona, Spagna)

Data della decisione di rinvio:

25 marzo 2019

Ricorrente:

UQ

Resistente:

Marclean Technologies, S.L.U.

Oggetto del procedimento principale

Il procedimento principale verte sulla qualificazione del licenziamento della ricorrente.

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

La domanda di pronuncia pregiudiziale è volta ad accertare se il periodo di 30 o 90 giorni entro il quale deve avere luogo la cessazione dei rapporti di lavoro affinché si possa ritenere che sussista un licenziamento collettivo debba essere calcolato prendendo il licenziamento individuale impugnato come punto di arrivo, come punto di partenza o come punto intermedio. Il fondamento giuridico è costituito dall'articolo 267 TFUE.

Questioni pregiudiziali

Prima questione: Se l'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), i) e ii), della direttiva 98/59/CE del Consiglio, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, debba essere interpretato nel senso che il periodo di riferimento di 30 o 90 giorni che costituisce il presupposto della sussistenza di un licenziamento collettivo deve essere sempre calcolato precedentemente alla data del licenziamento individuale impugnato.

Seconda questione: Se l'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), i) e ii), della direttiva 98/59/CE del Consiglio, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, possa essere interpretato nel senso che il periodo di riferimento di 30 o 90 giorni che costituisce il presupposto della sussistenza di un licenziamento collettivo possa essere calcolato a far data dal licenziamento individuale impugnato senza necessità che le cessazioni successive siano dichiarate fraudolente.

Terza questione: Se, in relazione ai periodi di riferimento di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), i) e ii), della direttiva 98/59/CE del Consiglio, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, sia ammissibile un'interpretazione che consenta di tenere conto delle cessazioni o dei licenziamenti intervenuti nell'arco di 30 o di 90 giorni, di modo che il licenziamento impugnato ricada in tali periodi.

Disposizioni di diritto dell'Unione fatte valere

Direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU 1998, L 225, pag. 16); articolo 1, paragrafo 1, lettera a), i) e ii).

Sentenza della Corte di giustizia del 13 maggio 2015, Rabal Cañas (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318); punto 51 e punto 1 del dispositivo.

Sentenza della Corte di giustizia dell'11 novembre 2015, Pujante Rivera (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743); punti da 20 a 22, 48, 49 e 51.

Disposizioni di diritto nazionale fatte valere

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (legge n. 36/2011, del 10 ottobre 2011, recante disciplina della giurisdizione in materia di lavoro e di sicurezza sociale) (BOE n. 245, dell'11 ottobre 2011, pag. 106584); articolo 122, paragrafi 1 e 2.

Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori), il cui testo consolidato è stato approvato con Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se

aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo del 23 ottobre 2015, n. 2, recante approvazione del testo consolidato della legge sullo Statuto dei lavoratori (BOE n. 255 del 24 ottobre 2015, pag. 100224; in prosieguo: «ET»); articolo 51, paragrafo 1.

Sentenza della Sala Social del Tribunal Supremo (Corte suprema, Sezione del lavoro) dell'11 gennaio 2017 (ECLI:ES:TS:2017:258).

Ordinanza della Sala Social del Tribunal Supremo del 27 giugno 2018 (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

Sentenza del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Corte superiore di giustizia della Catalogna) del 6 ottobre 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

Sentenza del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 16 dicembre 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

Breve esposizione dei fatti e del procedimento principale

- 1 La sig.ra UQ, ricorrente, è stata assunta presso l'impresa Marclean Technologies, S.L.U., in data 31 ottobre 2016, con la qualifica di verificatore. In data 28 maggio 2018 ella è venuta a trovarsi in situazione di inabilità temporanea al lavoro.
- 2 Tutti i lavoratori assunti dalla società Marclean Technologies, S.L.U., erano impiegati presso gli impianti dell'impresa Sandhar Group, dove svolgevano attività di verifica dei componenti prodotti da quest'ultima.
- 3 Il 31 maggio 2018 la Marclean Technologies, S.L.U., ha inviato una lettera di licenziamento alla lavoratrice ricorrente; all'atto stesso del licenziamento essa ne ha riconosciuto l'illegittimità e successivamente ha versato alla lavoratrice l'indennizzo che, secondo detta impresa, sarebbe dovuto quando sia accertata in sede giudiziale l'illegittimità del licenziamento.
- 4 L'11 giugno 2018 UQ ha proposto un ricorso per impugnazione di licenziamento nei confronti della Marclean Technologies, S.L.U., con cui chiedeva che fosse dichiarata la nullità o, in subordine, l'illegittimità del licenziamento.
- 5 Tra il 31 maggio 2018 e il 14 agosto 2018 hanno cessato di lavorare presso detta impresa in totale 7 persone – 4 per cause non imputabili alla persona del lavoratore, 2 per dimissioni e 1 per scadenza del contratto a termine – e il 15 agosto 2018 altre 29, tutte per dimissioni, che il 16 agosto 2018 sono state assunte presso l'impresa Risk Steward, S.L. La Marclean Technologies, S.L.U., ha interrotto definitivamente l'attività il 15 agosto 2018.
- 6 Poiché il giudice nutriva dubbi sulla situazione, ha chiesto informazioni e documenti alla Seguridad Social (Previdenza sociale) e alla resistente, da cui si deduce che tutti i lavoratori dimessisi «volontariamente» il 15 agosto 2018 sono

stati assunti il giorno successivo dall'impresa Risk Steward, S.L. Esso ritiene pertanto che abbia avuto luogo un licenziamento collettivo.

Argomenti essenziali delle parti nel procedimento principale

- 7 La resistente sostiene che il licenziamento della ricorrente non è nullo, bensì è la conseguenza del calo dell'attività dell'impresa e delle violazioni contrattuali della lavoratrice, motivi che avrebbero giustificato anche il licenziamento di altri lavoratori. Essa afferma di avere interrotto l'attività il 15 agosto 2018 e che pertanto tutti i dipendenti hanno cessato di lavorare presso l'impresa nell'agosto del 2018.
- 8 Per quanto riguarda la proposizione della domanda di pronuncia pregiudiziale, la ricorrente si è espressa in senso favorevole, in base al rilievo secondo cui, se si calcolano i 90 giorni a partire dalla data del suo licenziamento, il numero di cessazioni supera la soglia prevista e ricorre pertanto un licenziamento collettivo. La resistente si oppone sostenendo che non si sono verificate cessazioni conteggiabili ai fini del calcolo delle soglie numeriche fissate dall'articolo 51 ET.
- 9 Il Ministerio Fiscal (Pubblico ministero), che non è parte del procedimento, ma interviene in quanto si tratta di una questione di legalità e di tutela dei diritti dei lavoratori, dopo avere analizzato la giurisprudenza della Corte di giustizia, congiuntamente alla direttiva 98/59/CE, alla normativa interna e alla giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte suprema), conclude che l'interpretazione data dalla giurisprudenza spagnola all'articolo 51 ET per quanto riguarda le modalità di calcolo del termine di 90 giorni impedisce di ritenere che il licenziamento della ricorrente rientri nell'ambito di un licenziamento collettivo. Si è quindi espresso in senso favorevole al rinvio pregiudiziale, ha formulato orientamenti e ha proposto questioni che sono state utilizzate come base dal giudice del rinvio.

Breve esposizione della motivazione del rinvio pregiudiziale

- 10 L'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 98/59 dispone che costituisce licenziamento collettivo «ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore». La direttiva offre agli Stati membri due opzioni per quanto riguarda il numero minimo di licenziamenti e il periodo di computo degli stessi. In sintesi, quella di cui al punto i) prevede un periodo di 30 giorni, entro il quale deve verificarsi un numero di licenziamenti che dipende dal numero di lavoratori dell'impresa, mentre quella di cui al punto ii) prevede un periodo di 90 giorni, entro il quale devono verificarsi almeno 20 licenziamenti.
- 11 Il legislatore spagnolo ha scelto di prendere le parti più vantaggiose di entrambe le opzioni (il termine di 90 giorni della seconda e il numero di lavoratori della prima). Pertanto, l'articolo 51, paragrafo 1, ET dispone quanto segue:

«Ai fini di quanto disposto nella presente legge, per licenziamento collettivo si intende la cessazione di contratti di lavoro basata su cause economiche, tecniche, organizzative o legate alla produzione, allorché, nell'arco di novanta giorni, la cessazione riguardi almeno:

- a) 10 lavoratori, nelle imprese che impiegano meno di 100 lavoratori;
 - b) il 10% del numero di lavoratori nelle imprese che impiegano tra i 100 e i 300 lavoratori;
 - c) 30 lavoratori nelle imprese impiegano oltre i 300 lavoratori».
- 12 Dal canto suo, l'articolo 122, paragrafo 2, della legge 36/11 prevede che la decisione di cessazione del contratto è nulla «qualora sia stata adottata in frode alla legge, eludendo le disposizioni previste in materia di licenziamenti collettivi».
- 13 Con sentenza dell'11 gennaio 2017, pronunciata su un ricorso per cassazione diretto all'unificazione della giurisprudenza, il Tribunal Supremo ha dichiarato che, per accertare se sussista un licenziamento collettivo, devono essere conteggiate solo le cessazioni verificatesi nei 90 giorni precedenti alla data del licenziamento individuale impugnato. In ogni caso, a norma dell'articolo 51, paragrafo 1, ultimo comma, ET (ai sensi quale, quando in periodi successivi di 90 giorni e al fine di eludere la normativa l'impresa risolva per cause economiche, tecniche, organizzative o produttive i contratti di un numero di lavoratori inferiore a quello stabilito in detto articolo, senza che ricorrano nuove cause, tali nuove cessazioni si considerano effettuate in frode alla legge e devono essere dichiarate nulle e prive di effetti), è possibile dichiarare la sussistenza di una frode in relazione alle cessazioni successive alla data del licenziamento impugnato. Tale giurisprudenza è accolta anche dai Tribunales Superiores de Justicia (corti superiori di giustizia delle comunità autonome); le uniche eccezioni che ammettono il computo delle cessazioni intervenute dopo il licenziamento individuale impugnato risalgono a un periodo precedente alla succitata sentenza del Tribunal Supremo.
- 14 I limiti temporali, o periodi di riferimento, della direttiva e dell'articolo 51 ET sono diversi, dal momento che, mentre la norma dell'Unione prevede due periodi – di 30 e di 90 giorni, a seconda del numero di persone interessate dalle cessazioni computabili – la norma interna prevede un unico periodo di 90 giorni, cosicché la giurisprudenza nazionale ha ritenuto che la normativa spagnola costituisca un miglioramento rispetto alla disciplina della direttiva, dato che un termine più lungo offre ai lavoratori maggiori garanzie e tutele. Tuttavia, ricorre la medesima situazione di cui alla causa Rabal Cañas, vale a dire che la normativa spagnola può essere più vantaggiosa rispetto alla direttiva se non implica la perdita dei diritti conferiti da quest'ultima.
- 15 Nella sentenza Rabal Cañas è stata esaminata la differenza tra la direttiva e la norma spagnola per quanto riguarda l'entità – impresa o stabilimento – alla quale devono applicarsi le soglie numeriche di interessati, giungendo alla conclusione

che una normativa nazionale che introduca come sola unità di riferimento l'impresa e non lo stabilimento, qualora l'applicazione di tale criterio abbia la conseguenza di ostacolare la procedura di informazione e di consultazione prevista dalla direttiva, mentre, se si fosse utilizzata come unità di riferimento lo stabilimento, i licenziamenti di cui trattasi avrebbero dovuto essere qualificati come licenziamento collettivo, deve essere interpretata nel senso che la sostituzione della nozione di «stabilimento» con quella di «impresa» può essere considerata favorevole ai lavoratori solo a condizione che tale elemento sia aggiuntivo e non comporti l'abbandono o la riduzione della tutela concessa ai lavoratori nel caso in cui, tenendo conto della nozione di stabilimento, sia raggiunto il numero di licenziamenti richiesto dalla direttiva ai fini della qualificazione come licenziamento collettivo.

- 16 La motivazione della domanda di pronuncia pregiudiziale segue il medesimo orientamento. Occorre chiarire se le modalità di calcolo dei periodi di 30 e 90 giorni, e più in particolare di quello di 90 giorni, debbano essere interpretate nel senso indicato dalla giurisprudenza spagnola. In altri termini, si chiede quale sia la corretta interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), ii), della direttiva («per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati»), dato che nei 90 giorni successivi alla data del licenziamento della ricorrente vi sono state 35 cessazioni computabili, conseguenti all'interruzione definitiva dell'attività da parte dell'impresa.
- 17 Nel fissare periodi di riferimento temporali, la direttiva non precisa se essi vadano calcolati in avanti o a ritroso. Secondo l'interpretazione data dalla giurisprudenza spagnola all'articolo 51, paragrafo 1, ET, il calcolo deve essere obbligatoriamente effettuato a ritroso (vale a dire che lo specifico licenziamento individuale impugnato costituisce il terminus ad quem), il che non trova alcun riscontro normativo ed equivale ad introdurre una restrizione ingiustificata al diritto di partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori. Lo scopo della norma europea è agevolare la consultazione e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e non avrebbe senso garantire tale consultazione e partecipazione solo nel caso in cui il licenziamento collettivo sia intervenuto prima del licenziamento individuale impugnato, e non dopo.
- 18 È vero che l'articolo 51, paragrafo 1, ultimo comma, ET mira a perseguire gli atti fraudolenti, consistenti nello scaglionare i licenziamenti per evitare la consultazione e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, ma per conseguire tale finalità risulta più efficace applicare il periodo di riferimento bidirezionalmente, il che implica che il lavoratore possa far valere altri licenziamenti individuali dei quali probabilmente non è a conoscenza nel momento in cui si verifica il suo, ma che in seguito, sommati al suo, raggiungono il numero di cessazioni che implicano l'esistenza di un vero e proprio licenziamento collettivo. A tale riguardo, si deve considerare che la norma antifrode dell'articolo 51, paragrafo 1, ultimo comma, ET può essere fatta valere dal lavoratore nel procedimento per impugnazione di licenziamento, sicché il

legislatore spagnolo prevede già la possibilità che, nel momento in cui si verifica il licenziamento del lavoratore, si ignori l'esistenza di tali cessazioni o licenziamenti successivi, e spetta al giudice esaminare se vi sia stata frode o meno in dette cessazioni successive; in altri termini, nulla osta a che nel procedimento giurisdizionale si tenga conto di fatti nuovi o di fatti già accaduti ma dei quali si ignorava l'esistenza.

- 19 Si può inoltre rilevare un certo grado di arbitrarietà nel fatto di non prendere in considerazione le cessazioni successive per computarle congiuntamente al fine di stabilire se abbia avuto luogo un licenziamento collettivo: il lavoratore licenziato prima di tali cessazioni non potrà farle valere, mentre potranno invocarle i lavoratori licenziati successivamente che propongano ricorso.
- 20 Infine, sebbene la previsione di una norma antifrode nella normativa spagnola possa essere considerata un miglioramento rispetto al contenuto della direttiva, ciò non significa che quest'ultima non debba più essere applicata in base ai suoi stessi termini, dato che le soglie e i periodi di riferimento devono essere considerati come minimi indisponibili dagli Stati membri. Pertanto, sulla base di quanto proposto dal Ministero Fiscale, il giudice del rinvio ritiene necessario chiedere se debbano prendersi come dati oggettivi soltanto le cessazioni precedenti al licenziamento individuale impugnato, riservando il computo delle cessazioni successive alle ipotesi nelle quali risulti che esse sono state effettuate al fine di eludere l'applicazione delle norme sui licenziamenti collettivi.
- 21 La seconda questione pregiudiziale discende necessariamente dalla prima, dal momento che, ai sensi dell'ET, le cessazioni successive a quella impugnata possono essere conteggiate soltanto ove si ritenga che l'impresa abbia agito in modo fraudolento; tuttavia, la direttiva non contiene alcun riferimento a siffatta valutazione. La presa in considerazione del periodo successivo alla data del licenziamento impugnato potrebbe essere considerata una disposizione che migliora il contenuto della direttiva, ma solo se si escludesse che la direttiva, nei termini in cui è redatta e quale potrebbe essere interpretata dalla Corte di giustizia dell'Unione europea, non preveda il computo bidirezionale.
- 22 Infine, con la terza questione si chiede se i 30 o 90 giorni debbano essere calcolati interamente fino al licenziamento individuale impugnato o a partire da esso, oppure se ne possa computare una parte fino a detto licenziamento e un'altra a partire dal medesimo, senza superare il periodo di riferimento stabilito dalla direttiva. Il giudice del rinvio ritiene che la natura indisponibile delle soglie e dei periodi stabiliti dalla direttiva, salvo che siano migliorati mediante disposizioni più favorevoli, e il loro carattere autonomo implicano che essi debbano essere oggetto di un'interpretazione parimenti autonoma. Pertanto, nulla vieta di computare il periodo di riferimento in tutta la sua estensione, per i licenziamenti precedenti o successivi – 30 o 90 giorni completi precedenti o successivi –, o di calcolarlo in parte in avanti e in parte a ritroso, vale a dire, conteggiando, ad esempio, i licenziamenti occorsi 60 giorni prima del licenziamento del lavoratore e quelli verificatisi 30 giorni dopo. In altri termini, è possibile che, per avere un

quadro completo della situazione, si debba fare riferimento ai 90 – o 30 – giorni nei quali il licenziamento impugnato si colloca all’inizio, alla fine o a metà di tale periodo.

DOCUMENTO DI LAVORO