

Causa C-233/20**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte****Data di deposito:**

4 giugno 2020

Giudice del rinvio:

Oberster Gerichtshof (Austria)

Data della decisione di rinvio:

29 aprile 2020

Ricorrente in 1. grado e ricorrente in cassazione:

WD

Resistente in 1. grado e resistente in cassazione:

job-medium GmbH in liquidazione

Oggetto del procedimento principale

Domanda volta ad ottenere il pagamento della somma di EUR 322,06, oltre interessi, a titolo di indennità sostitutiva delle ferie

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

Interpretazione del diritto dell'Unione, in particolare, della direttiva 2003/88/CE e della Carta dei diritti fondamentali, articolo 267 TFUE

Questione(i) pregiudiziale(i)

I.1 Se una disposizione nazionale in base alla quale un'indennità sostitutiva delle ferie per l'anno di lavoro in corso (l'ultimo) non sia dovuta laddove il lavoratore ponga fine, senza giusta causa, anticipatamente e unilateralmente al rapporto di lavoro («dimissioni») sia compatibile con l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2010/C 83/02) e con l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE sull'orario di lavoro.

1.2. In caso di risposta negativa a tale questione:

1.2.1. Se occorra ulteriormente esaminare se per il lavoratore fosse impossibile fruire delle ferie.

1.2.2. In base a quali criteri debba essere compiuto l'esame suindicato.

Disposizioni di diritto dell'Unione fatte valere

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare, articolo 31;

Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (in prosieguo: la «direttiva 2003/88»), in particolare, articolo 7

Disposizioni nazionali fatte valere

Urlaubsgesetz (legge in materia di ferie) BGBl 1976/390, in particolare, articoli 2, 4, 7, 10 e 12

Breve esposizione dei fatti e del procedimento

- 1 Dal 25 giugno 2018 al 9 ottobre 2018 il ricorrente lavorava alle dipendenze della resistente. Il 9 ottobre 2018 poneva fine al rapporto di lavoro mediante dimissioni anticipate illegittime. Nel periodo di occupazione il ricorrente aveva maturato il diritto a ferie retribuite corrispondente a 7,33 giorni lavorativi e aveva fruito di 4 giorni di ferie. Pertanto, al termine del rapporto lavorativo, egli vantava un diritto a ferie non godute pari a 3,33 giorni lavorativi. Richiamandosi alla disposizione di cui all'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz, secondo cui l'indennità sostitutiva delle ferie non è dovuta al lavoratore in caso di dimissioni illegittime, la resistente non versava al ricorrente alcuna indennità sostitutiva delle ferie.
- 2 Il giudice di primo grado respingeva la domanda in base al rilievo che, essenzialmente, dall'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 non si ricaverebbe un diritto del lavoratore al riconoscimento dell'indennità sostitutiva per tutte le tipologie di cessazione del rapporto di lavoro. Un approccio in tal senso risulterebbe sproporzionato producendo conseguenze negative irragionevoli a danno del datore di lavoro. In caso di dimissioni anticipate illegittime del lavoratore, posto che la cessazione del rapporto di lavoro interviene in maniera immediata, per il datore di lavoro diverrebbe impossibile concedere al lavoratore di fruire del diritto a ferie e metterlo effettivamente nelle condizioni di potersene avvalere. La limitazione del diritto quale prevista nell'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz, in base al quale l'indennità sostitutiva delle ferie non spetterebbe al lavoratore in caso di dimissioni illegittime, costituirebbe una prassi nell'ordinamento giuridico austriaco ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88.

- 3 Il giudice d'appello confermava la sentenza. Dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (in prosieguo: la «Corte») non si potrebbe desumere che l'estinzione del diritto a indennità sostitutiva delle ferie in caso di cessazione del rapporto di lavoro mediante dimissioni senza giusta causa del lavoratore, disciplinate nell'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz, violi l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 o l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta. Nelle propria più recente giurisprudenza, la Corte avrebbe sì precisato che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 non assoggetterebbe il diritto all'indennità pecuniaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa alla cessazione del rapporto di lavoro e al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali al medesimo spettanti alla data di cessazione del rapporto stesso. La Corte avrebbe parimenti precisato che il motivo di cessazione del rapporto di lavoro resterebbe irrilevante ai fini del diritto all'indennità pecuniaria. Tuttavia, ad oggi, la Corte non avrebbe avuto modo di esaminare fattispecie in cui la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro abbia avuto luogo per dimissioni senza giusta causa del lavoratore.
- 4 La cessazione del rapporto di lavoro in presenza di ferie non godute non sarebbe, di fatto, nemmeno l'unica condizione del diritto all'indennità. Così, ad esempio, la Corte avrebbe negato tale diritto per il periodo in cui il lavoratore, prima del suo pensionamento, sia stato dispensato dal servizio con mantenimento della retribuzione. In base a quanto osservato espressamente dalla Corte nelle cause Kreuziger e MPG, dalla giurisprudenza non si potrebbe desumere che il diritto all'indennità debba essere riconosciuto al lavoratore «a prescindere dalle circostanze all'origine della mancata fruizione delle ferie annuali retribuite da parte [sua]». L'articolo 7 della direttiva 2003/88 non osterebbe «a una normativa nazionale (...) che comprenda la perdita del diritto in questione (...) purché, però, il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto che tale direttiva gli conferisce». Ciò sarebbe in linea con le decisioni in cui la Corte – richiamandosi all'imprevedibilità della sopravvenienza di un'inabilità al lavoro per causa di malattia – ha riconosciuto il diritto all'indennità nel caso in cui non sia stato possibile fruire delle ferie per causa di malattia, negandolo peraltro quando il mancato godimento sia stato riconducibile a una dispensa dal servizio.
- 5 Nelle cause Kreuziger e MPG la Corte avrebbe sviluppato al riguardo un ragionamento più elaborato fondato anzitutto sulla qualificazione del diritto del lavoratore a ferie annuali retribuite quale importante principio del diritto sociale dell'Unione. Il diritto a ferie annuali sarebbe volto a consentire al lavoratore, da un lato, di fruire di un periodo di riposo rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di relax e tempo libero. Gli incentivi a rinunciare alle ferie come periodo di riposo ovvero a sollecitare i lavoratori a rinunciarvi sarebbero incompatibili con tale obiettivo. Un incentivo del genere potrebbe essere rappresentato, per i lavoratori, dal diritto alla corresponsione di un'indennità al termine del rapporto di lavoro.

- 6 Il datore di lavoro sarebbe tenuto ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retribuite. In base ai parametri di giudizio sviluppati dalla Corte, a tal fine il datore di lavoro dovrebbe invitare il lavoratore, se necessario formalmente, a fruire delle ferie, informandolo nel contempo – in modo accurato e in tempo utile - che tali ferie andrebbero altrimenti perse. In tale contesto, graverebbe sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adoperato tutta la diligenza necessaria. Ove il datore di lavoro abbia adempiuto ai propri obblighi di diligenza, ma il lavoratore si sia deliberatamente astenuto dal fruire delle ferie, l'articolo 7 della direttiva 2003/88 non osterebbe alla perdita dell'indennità finanziaria per ferie annuali non godute.
- 7 Il datore di lavoro sarebbe sempre in grado di adempiere i propri obblighi di diligenza quando il termine del rapporto di lavoro o del periodo di riferimento sia per il medesimo prevedibile, ad esempio, in caso di pensionamento (causa King, causa Maschek) o decorso del termine (causa MPG), ma anche in caso di recesso dal rapporto di lavoro – da parte del lavoratore o del datore di lavoro – nel rispetto di un termine di preavviso (di durata corrispondente). Per contro, ove la cessazione del rapporto di lavoro sia per il datore di lavoro imprevedibile, le possibilità di cui questi dispone per intervenire sul dipendente affinché fruisca effettivamente del diritto a ferie sono limitate. Posto che, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 3, dell'Urlaubsgesetz, un periodo di ferie deve consistere quantomeno di sei giorni lavorativi, il datore di lavoro non avrebbe alcuna possibilità di intervenire efficacemente nel caso e nella misura in cui il diritto a ferie residue sia più esiguo.
- 8 Proprio nel caso di dimissioni senza giusta causa del lavoratore, il datore di lavoro non sarebbe in grado di prevedere la cessazione del rapporto. Pertanto, di norma, non potrebbe essergli contestata alcuna violazione dell'obbligo di diligenza. Al contrario, sarebbe il lavoratore a dover rispondere di una condotta illegittima; già in base ai principi generali del diritto questi non potrebbe trarre da tale condotta alcun diritto. Inoltre, l'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz sarebbe finalizzato a dissuadere il lavoratore dal tenere una condotta illecita. In ogni caso, al datore di lavoro non potrebbe essere contestato di non aver (preventivamente) informato il lavoratore delle conseguenze della sua condotta illecita. Inoltre, il riconoscimento di un diritto a indennità sostitutiva delle ferie anche in caso di dimissioni anticipate senza giusta causa potrebbe indurre il lavoratore ad astenersi deliberatamente dal fruire delle ferie per poi recedere immotivatamente così da non offrire al datore di lavoro alcuna possibilità di invitarlo a beneficiarne e incrementare in tal modo i propri diritti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Ciò contrasterebbe con la finalità delle ferie retribuite. Sebbene anche la cessazione del rapporto di lavoro per decesso del lavoratore non sia affatto prevedibile per il datore di lavoro, si tratterebbe, tuttavia, a differenza delle dimissioni senza giusta causa, di un evento imponderabile e sottratto al controllo tanto del lavoratore quanto del datore di lavoro.

- 9 L'Oberster Gerichtshof (Corte suprema) è chiamato a pronunciarsi sul ricorso per cassazione (*Revision*) del ricorrente avverso la sentenza del giudice d'appello recante conferma della decisione di primo grado.

Argomenti essenziali delle parti nel procedimento principale

- 10 La domanda del ricorrente è volta ad ottenere il pagamento della somma di EUR 322,06, oltre interessi, titolo di indennità sostitutiva delle ferie. Il lavoratore stesso ha dichiarato di aver posto fine anticipatamente al rapporto di lavoro per effetto di dimissioni illegittime. Nel corso del procedimento ha sostenuto che la disposizione di cui all'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz, a norma della quale l'indennità sostitutiva (delle ferie) non è dovuta qualora il lavoratore receda anticipatamente dal rapporto di lavoro senza giustificato motivo («dimissioni illegittime», «dimissioni senza giusta causa»), violerebbe l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») e l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE e dovrebbe essere pertanto disapplicata.
- 11 La resistente chiede il rigetto della domanda alla luce dell'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz. La disposizione di cui trattasi non contrasterebbe con il diritto dell'Unione.

Breve esposizione della motivazione del rinvio pregiudiziale

Precisazioni relative all'Urlaubsgesetz

- 12 A norma dell'articolo 10, paragrafo 1, dell'Urlaubsgesetz, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, le ferie non godute devono essere compensate con un'indennità sostitutiva delle ferie corrispondente alla durata del periodo di servizio maturato nell'anno di riferimento di cui trattasi rispetto al complessivo anno di riferimento. Rispetto a tale disciplina, l'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz prevede una deroga per l'eventualità che il lavoratore receda anticipatamente senza giusta causa e ponga in tal modo fine al rapporto di lavoro.
- 13 Per «dimissioni» si intende la cessazione anticipata del rapporto di lavoro per effetto di dichiarazione di volontà unilaterale e recettizia del lavoratore (dichiarazione che, tuttavia, in considerazione del suo carattere unilaterale, non necessita di accettazione). Qualora le dimissioni del lavoratore siano fondate su giusta causa, si parla di dimissioni legittime (giustificate), in caso contrario di dimissioni illegittime (non giustificate). Un fondato motivo idoneo a giustificare le dimissioni sussiste, ad esempio, quando il lavoratore non possa proseguire l'attività lavorativa senza esporsi a rischi per la propria salute o quando il datore di lavoro si renda responsabile, nei confronti del dipendente o dei suoi familiari, di episodi di violenza, di oltraggio al buon costume o di gravi lesioni dell'onore. In generale, una giusta causa sussiste quando, al momento delle dimissioni, non risulti ragionevole pretendere dal lavoratore la prosecuzione del rapporto di lavoro

nemmeno per la durata del termine di preavviso. Le dimissioni pongono fine al rapporto di lavoro anche se illegittime. Tuttavia, un lavoratore che recede illegittimamente viola, nei confronti del datore di lavoro, il contratto di lavoro.

- 14 A termini dell'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz, solo le dimissioni illegittime comportano la perdita dell'indennità sostitutiva delle ferie prevista dal precedente paragrafo 1.
- 15 La disposizione di cui all'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz ha carattere sanzionatorio. Essa mira a dissuadere il lavoratore da una illegittima risoluzione anticipata del contratto privandolo, qualora lo faccia, del diritto a indennità sostitutiva delle ferie. Il fatto che il datore di lavoro che, con le dimissioni illegittime del lavoratore perde un collaboratore, non sia tenuto a compensargli la (parte di) ferie dell'anno in corso eventualmente non goduta, rappresenta un mero effetto riflesso. In tal modo, il datore di lavoro beneficia di un certo sgravio economico in caso di dimissioni illegittime, situazione per lui per lo più svantaggiosa in quanto imprevedibile e quindi incalcolabile.

Contesto normativo alla luce del diritto dell'Unione

- 16 A norma dell'articolo 31 della Carta, il diritto a ferie annuali retribuite riconosciuto a ogni lavoratore costituisce parte dei diritti fondamentali dell'Unione europea e viene concretizzato nell'articolo 7 della direttiva 2003/88, la quale tratta il diritto alle ferie annuali e il diritto al pagamento dell'indennità per ferie come due aspetti di un medesimo diritto, comprendendo parimenti il diritto all'indennità pecuniaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro.
- 17 Nella sentenza C-341/15, Maschek/Stadt Wien, la Corte ha espressamente rilevato «che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, come interpretato dalla Corte, non assoggetta il diritto a un'indennità finanziaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa, da un lato, alla cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro, al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali a cui aveva diritto alla data in cui tale rapporto è cessato» (punto 27).
- 18 La Corte ne ha dedotto che «conformemente all'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, un lavoratore, che non sia stato posto in grado di usufruire di tutte le ferie retribuite prima della cessazione del suo rapporto di lavoro, ha diritto a un'indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute». Inoltre, la Corte osservava espressamente che, a tal fine, il motivo per cui il rapporto di lavoro è cessato è privo di rilevanza (punto 28) e ne desumeva che «la circostanza che un lavoratore ponga fine, di sua iniziativa, al proprio rapporto di lavoro, non ha nessuna incidenza sul suo diritto a percepire, se del caso, un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite di cui non ha potuto usufruire prima della cessazione del rapporto di lavoro» (punto 29).

- 19 Alla luce della sentenza della Corte nella causa C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, dalla giurisprudenza della Corte «non si può desumere (...) che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che, a prescindere dalle circostanze all'origine della mancata fruizione delle ferie annuali retribuite da parte di un lavoratore, quest'ultimo debba comunque continuare a godere del diritto alle ferie annuali di cui al paragrafo 1 del medesimo articolo, e, in caso [di] cessazione del rapporto di lavoro, del diritto all'eventuale indennità sostitutiva, ai sensi del paragrafo 2 del medesimo articolo» (punto 37). Nella sentenza de qua la Corte è giunta alla conclusione «che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale (...) nei limiti in cui essa implichi che, se il lavoratore non ha chiesto, prima della data di cessazione del rapporto di lavoro, di poter esercitare il proprio diritto alle ferie annuali retribuite, l'interessato perde – automaticamente e senza previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro, segnatamente con un'informazione adeguata da parte di quest'ultimo, in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie prima di tale cessazione – i giorni di ferie annuali retribuite cui aveva diritto ai sensi del diritto dell'Unione alla data di tale cessazione e, correlativamente, il proprio diritto a un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite non godute» (punto 56).
- 20 Secondo quanto affermato dalla Corte nella causa C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, «un'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 che sia tale da incentivare il lavoratore ad astenersi deliberatamente dal fruire delle proprie ferie annuali retribuite durante i periodi di riferimento o di riporto autorizzato applicabili, al fine di incrementare la propria retribuzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sarebbe (...) incompatibile con gli obiettivi perseguiti con l'istituzione del diritto alle ferie annuali retribuite» (punto 48).
- 21 Nella decisione 8 ObA62/18b, richiamandosi a varie sentenze della Corte (sentenze nelle cause Kreuziger/Land Berlin, C-619/16, punti 41 e 42; Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, C-684/16, punto 35; Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung, C-350/06 e C-520/06, punto 43), l'Oberster Gerichtshof ha ritenuto che una normativa nazionale la quale preveda, ai fini dell'esercizio del diritto a ferie annuali retribuite, riconosciuto dalla direttiva 2003/88, «modalità» che comprendano la perdita di tale diritto al termine di un periodo di riferimento o di riporto, non sia esclusa e debba essere considerata ammissibile a condizione che il lavoratore abbia effettivamente avuto sino a quel momento effettiva possibilità di esercitare il proprio diritto.
- 22 Ove una normativa nazionale non possa essere interpretata in senso conforme all'articolo 7 della direttiva 2003/88 e all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, il giudice nazionale chiamato a pronunciarsi nell'ambito di una controversia deve disapplicare la disposizione nazionale medesima e assicurare che il lavoratore ottenga un'indennità finanziaria per le ferie annuali non godute.

Motivazione delle questioni pregiudiziali

- 23 Sino ad oggi la Corte non ha avuto modo di pronunciarsi sulla questione se (e, in caso affermativo, a quali condizioni), in base al diritto dell'Unione, al lavoratore che ponga anticipatamente e unilateralmente fine al rapporto di lavoro senza giusta causa, violando così il contratto di lavoro («dimissioni illegittime»), debba essere riconosciuto il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute. In base al quadro normativo austriaco (articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz), in un'ipotesi del genere, il lavoratore non ha - riguardo alle ferie non godute dell'anno di riferimento in corso - alcun diritto a indennità sostitutiva.
- 24 Nella dottrina austriaca, in merito alla conformità al diritto dell'Unione dell'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz si afferma - per estratto - quanto segue:
- a) Secondo Mair, l'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz, contrasterebbe con le considerazioni svolte dalla Corte nella causa Maschek. Infatti, la Corte avrebbe inequivocabilmente sottolineato che l'indennità sostitutiva delle ferie non godute prevista dall'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva sull'orario di lavoro dipenderebbe unicamente dalla cessazione del rapporto di lavoro e dal mancato pieno godimento in natura da parte del lavoratore delle ferie a lui spettanti. Le modalità di cessazione del rapporto di lavoro sarebbero irrilevanti ai fini del riconoscimento del diritto. Tuttavia, l'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz violerebbe l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva sull'orario di lavoro, nella parte in cui fa riferimento, con riguardo all'indennità sostitutiva delle ferie, al fatto che il rapporto di lavoro non possa concludersi mediante una determinata modalità di cessazione, vale a dire le illegittime dimissioni anticipate del lavoratore.
 - b) Mayr/Erler richiamano la giurisprudenza della Corte in base alla quale la tipologia di cessazione resterebbe irrilevante. A loro avviso, ne conseguirebbe necessariamente che la perdita dell'indennità sostitutiva delle ferie in caso di dimissioni illegittime violerebbe l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88/CE. Essi giungono alla conclusione che l'indennità in questione sarebbe dovuta anche in caso di dimissioni illegittime, dovendo l'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz essere disapplicato, tanto più che, in base alla giurisprudenza della Corte, occorrerebbe riconoscere primato all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, cui si ispirerebbe l'articolo 7 della direttiva.
 - c) Tale posizione è stata sostenuta da Erler già in un articolo precedente, tuttavia ivi richiamandosi al fatto che la contrarietà al diritto dell'Unione dovrebbe essere circoscritta al diritto a un periodo minimo di ferie di quattro settimane annuali sancito dal diritto dell'Unione.
 - d) Reissner ritiene che l'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz sia problematico sul piano del diritto dell'Unione, poiché, a parere della Corte, dall'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 emergerebbe il diritto del

lavoratore all'indennità per le ferie di cui non abbia usufruito, a prescindere dalle modalità di cessazione del rapporto di lavoro.

e) Parimenti, secondo Auer-Mayer, l'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz risulterebbe «problematico sul piano del diritto dell'Unione», poiché - con riferimento all'indennità finanziaria per le ferie in caso di cessazione del rapporto di lavoro - la Corte avrebbe espressamente affermato l'irrilevanza del motivo di cessazione del rapporto stesso.

f) Per contro, a parere di Ludvik, l'articolo 7 della direttiva 2003/88 non osterebbe a una disposizione nazionale che preveda la perdita del diritto all'indennità sostitutiva a condizione che il lavoratore abbia avuto la possibilità di far valere il diritto riconosciuto dalla direttiva. Infine, a parere della Corte, dall'articolo 7 della direttiva 2003/88 non risulterebbe che detta disposizione debba essere interpretata nel senso «che, a prescindere dalle circostanze all'origine della mancata fruizione delle ferie annuali retribuite da parte di un lavoratore, quest'ultimo [dovrebbe] comunque continuare a godere del diritto alle ferie annuali di cui al paragrafo 1 del medesimo articolo, e, in caso cessazione del rapporto di lavoro, del diritto all'eventuale indennità sostitutiva, ai sensi del paragrafo 2 del medesimo articolo» (in tal senso, sentenza della Corte, Kreuziger/Land Berlin, C-619/16, punto 37). Pertanto, in collegamento con le possibilità di deroga riconosciute ai singoli Stati, sarebbe possibile, entro determinati limiti, modificare il diritto (all'indennità sostitutiva) delle ferie a detrimento del lavoratore. In caso di dimissioni illegittime anticipate del lavoratore, posto che il rapporto cessa con effetto immediato, non sarebbe più possibile fruire delle ferie maturate. Sarebbe pertanto ammissibile la perdita dell'indennità pecuniaria per le ferie annuali retribuite non godute. La disposizione dell'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz non sarebbe incongruente rispetto ai requisiti fissati dalla Corte. La perdita del diritto all'indennità sostitutiva delle ferie nel quadro del menzionato articolo avrebbe carattere sanzionatorio. Tuttavia, essa si verificherebbe unicamente nell'eventualità di recesso anticipato del lavoratore dal rapporto di lavoro senza giusta causa. Ove non fosse prevista tale perdita del diritto all'indennità sostitutiva delle ferie, sarebbero ipotizzabili casi in cui un lavoratore non dovrebbe temere alcuna sanzione. Tuttavia, in base alla giurisprudenza della Corte, un'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 tale da incentivare un lavoratore ad astenersi deliberatamente dal fruire delle proprie ferie annuali retribuite al fine di incrementare la propria retribuzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sarebbe incompatibile con gli obiettivi perseguiti con l'istituzione del diritto alle ferie annuali retribuite.

Valutazione

- 25 La Corte sottolinea, da una parte, che l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 non assoggetta il diritto all'indennità pecuniaria ad alcuna condizione diversa da quella relativa alla cessazione del rapporto di lavoro ed al mancato godimento da parte del lavoratore di tutte le ferie annuali spettantigli al momento

della cessazione del rapporto medesimo (sentenza della Corte nella causa Maschek/Stadt Wien, C-341/15, punto 27). Dall'altra, la Corte ha dichiarato che dalla propria giurisprudenza non può desumersi che l'articolo 7 della direttiva 2003/88 debba essere interpretato nel senso che, a prescindere dalle circostanze all'origine della mancata fruizione delle ferie annuali retribuite da parte di un lavoratore, quest'ultimo debba comunque continuare a godere del diritto alle ferie annuali di cui al paragrafo 1 del medesimo articolo, e, in caso cessazione del rapporto di lavoro, del diritto all'eventuale indennità sostitutiva, ai sensi del paragrafo 2 del medesimo articolo (sentenza della Corte Kreuziger/Land Berlin, C-619/16, punto 37). In tale contesto, la Corte ha anche preso in considerazione la questione se il lavoratore sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare il proprio diritto alle ferie, ad esempio, mediante un'informazione adeguata in merito alla fruizione delle ferie (sentenza della Corte, Kreuziger/Land Berlin, C-619/16, punto 56). Inoltre, anche a parere della Corte, un'interpretazione dell'articolo 7 della direttiva 2003/88 che sia tale da incentivare il lavoratore ad astenersi deliberatamente dal fruire delle proprie ferie annuali retribuite durante i periodi di riferimento o di riporto autorizzato applicabili, al fine di incrementare la propria retribuzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sarebbe incompatibile con gli obiettivi perseguiti con l'istituzione del diritto alle ferie annuali retribuite (sentenza della Corte, Max-Planck- Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, C-684/16, punto 48).

- 26 L'illegittimo recesso del lavoratore dal rapporto del lavoro avviene, di norma, in maniera improvvisa e inattesa per il datore di lavoro. Diversamente da quanto accade in altre ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, in caso di dimissioni illegittime è il lavoratore stesso a precludersi la possibilità di usufruire in natura delle ferie. Inoltre, solo in tale caso il rapporto di lavoro si conclude in ragione di una violazione contrattuale del lavoratore. Prima delle dimissioni il lavoratore ha soltanto il diritto a ferie (retribuite) in natura. Ammettere che, con la cessazione del rapporto di lavoro attraverso dimissioni illegittime, il lavoratore acquisisca un diritto all'indennità sostitutiva delle ferie violerebbe il principio generale del diritto secondo cui nessuno può acquisire un diritto mediante una condotta illecita. Da ultimo, se un lavoratore potesse, in definitiva, farsi «comprare» il diritto a ferie mediante dimissioni illegittime, sarebbe disconosciuto il principio secondo cui le ferie retribuite hanno primariamente la funzione di preservare la salute del lavoratore. La questione principale sottoposta alla Corte è quindi volta ad acclarare se l'articolo 10, paragrafo 2, dell'Urlaubsgesetz non presenti, nel suo complesso, profili di problematicità dal punto di vista del diritto dell'Unione.
- 27 Ove la Corte dovesse rispondere in senso negativo al quesito principale, si porrebbe la questione se e in qual modo il datore di lavoro debba porre il lavoratore nella condizione di usufruire delle ferie, nel rispetto dei requisiti fissati dalla Corte nell'eventualità, per il medesimo non prevedibile, di dimissioni illegittime da parte del lavoratore. In tale contesto occorrerebbe anche considerare che, in caso di dimissioni illegittime, il lavoratore non ha rispettato un termine di preavviso nel corso del quale viene spesso fatto uso delle ferie ancora non godute o vi è possibilità di farlo.