

**Causa C-104/20****Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

27 febbraio 2020

**Giudice del rinvio:**

Tribunal du travail de Nivelles (Tribunale del lavoro di Nivelles, Belgio)

**Data della decisione di rinvio:**

9 gennaio 2020

**Attore:**

SD

**Convenuti:**

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, in qualità di curatore fallimentare della Régie des Quartiers de Tubize ASBL

**1. Oggetto e dati della controversia**

- 1 SD lavorava dal 15 ottobre 1995 nel quadro di una convenzione tripartita con la società di edilizia residenziale pubblica Habitations sociales du Roman Païs (in prosieguo: la «HSRP») e l'ASBL (associazione senza scopo di lucro) Régie de Quartier de Tubize (in prosieguo: la «Régie»).
- 2 L'11 gennaio 2016 il contratto di lavoro di SD veniva risolto con effetto immediato.
- 3 Con ricorso del 10 gennaio 2017, SD ha adito il tribunal du travail (Tribunale del lavoro, Belgio), lamentando in sostanza l'insufficienza delle retribuzioni che gli sono state versate nella vigenza del contratto e, di conseguenza, dell'indennità compensativa di preavviso versatagli, l'assenza di retribuzione per le ore di lavoro straordinario e notturno nonché il carattere abusivo del suo licenziamento.

- 4 Il tribunal du travail (Tribunale del lavoro) ha definito una serie di punti controversi tra le parti (qualificazione dei rapporti di lavoro, responsabilità solidale della HSRP e della Régie, indennità compensativa di preavviso, indennità per licenziamento abusivo) e ha ordinato un provvedimento istruttorio per determinare l'importo definitivo degli arretrati di retribuzione dovuti a SD.
- 5 La Régie è stata dichiarata fallita il 13 maggio 2019.
- 6 Inoltre, per quanto riguarda il pagamento degli arretrati di retribuzione per le ore di lavoro straordinario e notturno svolto da SD, il tribunal du travail (Tribunale del lavoro) si chiede se la normativa nazionale relativa all'onere della prova in materia di lavoro straordinario e notturno sia conforme al diritto dell'Unione e decide di sottoporre alla Corte di giustizia una questione pregiudiziale.

## **2. Disposizioni pertinenti**

### ***Diritto dell'Unione***

#### *2.1.1. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*

- 7 L'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dispone quanto segue:

*«Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite».*

#### *2.1.2. Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU 2003, L 299, pag. 9)*

- 8 L'articolo 3, intitolato «Riposo giornaliero», così dispone:

*«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive».*

- 9 L'articolo 5, intitolato «Riposo settimanale», così dispone:

*«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3.*

*Se condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro lo giustificano, potrà essere fissato un periodo minimo di riposo di 24 ore».*

- 10 L'articolo 6, intitolato «Durata massima settimanale del lavoro», così dispone:

*«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:*

*a) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;*

*b) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario».*

*2.1.3. Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU 1989, L 183, pag. 1).*

11 L'articolo 4, paragrafo 1, così dispone:

*«Gli Stati membri adottano le disposizioni necessarie per garantire che i datori di lavoro, i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori siano sottoposti alle disposizioni giuridiche necessarie per l'attuazione della presente direttiva».*

12 L'articolo 11, paragrafo 3, così dispone:

*«I rappresentanti dei lavoratori i quali hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori hanno il diritto di chiedere al datore di lavoro di prendere misure adeguate e di presentargli proposte in tal senso, per ridurre qualsiasi rischio per i lavoratori e/ o eliminare le cause di pericolo».*

13 L'articolo 16, paragrafo 3, così dispone:

*«Le disposizioni della presente direttiva si applicano interamente all'insieme dei settori contemplati dalle direttive particolari, fatte salve le disposizioni più rigorose e/o specifiche contenute in queste direttive particolari».*

*2.1.4. Giurisprudenza della Corte*

**Sentenza del 14 maggio 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)**

*In detta sentenza, la Corte ha statuito che «[g]li articoli 3, 5 e 6 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, letti alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e dell'articolo 4, paragrafo 1, dell'articolo 11, paragrafo 3, e dell'articolo 16, paragrafo 3, della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa di uno Stato membro che, secondo l'interpretazione che ne è data dalla giurisprudenza*

*nazionale, non impone ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore».*

*Essa ha altresì precisato che «[n]on rileva a tal proposito la circostanza che la durata massima dell'orario settimanale di lavoro considerata, nel caso di specie, (...) sia (...) più favorevole al lavoratore rispetto a quella prevista all'articolo 6, lettera b), della direttiva 2003/88. Invero (...) ciò non toglie che le disposizioni nazionali adottate in materia contribuiscano a trasporre nel diritto interno della suddetta direttiva, della quale gli Stati membri devono assicurare il rispetto adottando le modalità necessarie a tal fine. Del resto, in assenza di un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto, resta comunque difficile per un lavoratore, se non impossibile in pratica, garantire il rispetto effettivo della durata massima settimanale del lavoro, indipendentemente da quale sia tale durata» (punto 51).*

*Inoltre, essa ha aggiunto che, «[d]i conseguenza, al fine di assicurare l'effetto utile dei diritti previsti dalla direttiva 2003/88 e del diritto fondamentale sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, gli Stati membri devono imporre ai datori di lavoro l'obbligo di predisporre un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore» (punto 60).*

A tal riguardo, e per quanto attiene al ruolo del giudice nazionale, la Corte ha precisato quanto segue:

*«Infine, si deve ricordare che, secondo costante giurisprudenza, l'obbligo per gli Stati membri, derivante da una direttiva, di conseguire il risultato previsto da quest'ultima, così come il loro dovere, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 3, TUE, di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale obbligo, si impongono a tutte le autorità degli Stati membri, comprese, nell'ambito della loro competenza, quelle giurisdizionali (v., in particolare, sentenze del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punto 30, e del 13 dicembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punto 49).*

*Ne consegue che, nell'applicare il diritto interno, i giudici nazionali chiamati a interpretarlo sono tenuti a prendere in considerazione l'insieme delle norme di tale diritto e ad applicare i criteri ermeneutici riconosciuti dallo stesso al fine di interpretarlo, per quanto più possibile, alla luce della lettera e dello scopo della direttiva di cui trattasi, onde conseguire il risultato fissato da quest'ultima e conformarsi pertanto all'articolo 288, terzo comma, TFUE (sentenza del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punto 31 e giurisprudenza citata).*

*L'esigenza di un'interpretazione conforme include l'obbligo, per i giudici nazionali, di modificare, se del caso, una giurisprudenza consolidata se questa si basa su un'interpretazione del diritto nazionale incompatibile con gli scopi di una direttiva (sentenze del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punto 33,*

del 17 aprile 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punto 72, e dell'11 settembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punto 64)» (punti da 68 a 70).

**Sentenza del 21 febbraio 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)**

Il giudice del rinvio rammenta altresì che la Corte ha statuito che gli Stati membri non possono adottare una nozione di orario di lavoro meno restrittiva di quella contenuta all'articolo 2 della direttiva 2003/88 (sentenza del 21 febbraio 2018, Ville de Nivelles/Rudy Martzak, C-518/15).

**2.2 Diritto nazionale**

- 14 L'articolo 1315 del codice civile belga dispone quanto segue:

*«Chi chiede l'esecuzione di un'obbligazione deve dimostrarne l'esistenza.*

*Viceversa, chi afferma di essersene liberato deve dimostrare il pagamento o il fatto che ha causato l'estinzione della sua obbligazione».*

**3. Posizione delle parti**

- 15 SD ritiene che gli spettino arretrati della retribuzione per le ore di lavoro straordinario e notturno. Sul piano probatorio, egli si basa sui documenti da lui prodotti e sulle disposizioni della direttiva 2003/88 e dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta interpretate alla luce della sentenza del 14 maggio 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402). In subordine, qualora non siano dovuti arretrati della retribuzione per le ore di lavoro straordinario e notturno, egli ritiene che i convenuti debbano essere condannati a restituirgli l'equivalente dell'arricchimento senza causa da essi ottenuto in ragione del lavoro da lui svolto durante tali ore.
- 16 Il curatore fallimentare della Régie dichiara di respingere la richiesta.
- 17 L'HSRP si avvale della sua qualità di persona giuridica di diritto pubblico e ritiene ad essa applicabile esclusivamente la legge del 14 dicembre 2000 che stabilisce taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro nel settore pubblico, che non prevede il pagamento di ore di lavoro straordinario né di retribuzioni supplementari, e non la legge del 16 marzo 1971 sul lavoro.
- 18 Inoltre, non sarebbe stata prodotta alcuna prova di tali ore di lavoro straordinario, soprattutto considerando che alla HSRP non può essere contestata l'assenza di un sistema di misurazione dell'orario di lavoro, che esiste al suo interno da molti anni.
- 19 In subordine, non si sarebbe verificato alcun arricchimento senza causa.

#### 4. Valutazione del tribunal du travail (Tribunale del lavoro)

- 20 Fondandosi sulla giurisprudenza della Corte (v. punto 2.1.4 supra), il giudice del rinvio ritiene che non regga all'esame la tesi della HSRP secondo cui la sentenza del 14 maggio 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), sarebbe priva di rilevanza in quanto il presente procedimento è stato avviato anteriormente.

Esso respinge parimenti l'affermazione secondo cui l'HSRP non sarebbe disciplinata dalla legge del 16 marzo 1971 sul lavoro. Infatti, l'articolo 1 di detta legge definisce l'ambito di applicazione *ratione personae*, vale a dire i datori di lavoro e i lavoratori (rispettivamente, l'HSRP e il ricorrente), mentre l'articolo 3, paragrafo 1, punto 1, esclude dal suo ambito di applicazione – solo per alcune parti della legge – *«le persone impiegate dallo Stato, dalle province, dai comuni, dagli enti pubblici da essi dipendenti e dagli organismi di interesse pubblico, a meno che non siano impiegate da enti che esercitano un'attività industriale o commerciale o da enti che forniscono assistenza in ambito sanitario, di profilassi o di igiene»*. La HSRP non rientra in nessuna di queste categorie in quanto è una società cooperativa a responsabilità limitata (SCRL).

Per quanto riguarda le norme europee, il giudice del rinvio sottolinea che le direttive hanno solo un effetto diretto verticale, cosicché non sono opponibili tra privati. Tuttavia, resta il fatto che, in caso di mancato rispetto dell'obbligo incombente agli Stati – come avviene nella fattispecie, poiché il Belgio non impone in generale *«ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore»* – spetta alle autorità giurisdizionali adottare i provvedimenti particolari – poiché il giudice belga non può pronunciarsi mediante una disposizione generale e astratta – al fine di conseguire il risultato stabilito dalla direttiva, segnatamente con un cambio di orientamento della giurisprudenza.

La Corte ha rilevato in particolare che la situazione di debolezza del lavoratore è tale da *«dissua[derlo] dal far valere espressamente i suoi diritti nei confronti del suo datore di lavoro, dal momento che, in particolare, la loro rivendicazione potrebbe esporlo a misure adottate da quest'ultimo in grado di incidere sul rapporto di lavoro in danno di detto lavoratore»* (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 45).

Ciò vale in modo particolare per le ore di lavoro straordinario, per le quali i datori di lavoro oppongono sistematicamente, come fa la HSRP, il carattere unilaterale della rilevazione o anche il fatto che questa non sia espressamente concordata.

Infatti, *«in assenza di un tale sistema, non c'è modo di stabilire con oggettività e affidabilità né il numero di ore di lavoro così svolte dal lavoratore e la loro collocazione nel tempo, né il numero delle ore svolte al di là dell'orario di lavoro normale, come ore di lavoro straordinario»* (sentenza del 14 maggio 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punto 47).



Nel caso di specie, il giudice del rinvio constata che l'unico modo per garantire l'effettività della norma consisterebbe nell'invertire l'onere della prova in assenza di un sistema affidabile di misurazione dell'orario di lavoro predisposto dal datore di lavoro e che tale questione va al di là di quella di un cambio di orientamento della giurisprudenza, poiché l'onere della prova è disciplinato dalla legge, e più precisamente dall'articolo 1315 del codice civile, ai sensi del quale chi chiede l'esecuzione di un'obbligazione deve dimostrarne l'esistenza.

Certo, l'articolo 8.4 del nuovo Libro VII del codice civile, che mantiene questa regola di principio, consente al giudice di determinare *«con sentenza adeguatamente motivata, in circostanze eccezionali, su chi ricada l'onere della prova quando l'applicazione delle norme di cui ai paragrafi precedenti sarebbe manifestamente irragionevole. Il giudice può avvalersi di questa facoltà solo se ha disposto tutti i provvedimenti istruttori necessari e si è assicurato che le parti collaborino all'assunzione delle prove, senza tuttavia ottenere prove sufficienti»*, ed è quindi tale da garantire l'effettività della norma europea, ma detta disposizione entrerà in vigore solo il 1° novembre 2020.

Di conseguenza, il giudice del rinvio ritiene necessario sottoporre alla Corte di giustizia una questione pregiudiziale sulla compatibilità della norma di diritto nazionale relativa all'onere della prova in materia di lavoro straordinario e notturno, qualora lo Stato membro non abbia imposto ai datori di lavoro l'obbligo di predisporre un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.

## 5. **Questione pregiudiziale**

Il tribunal du travail du Brabant wallon (Tribunale del lavoro del Brabante vallone, Belgio), divisione di Nivelles, sottopone alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se gli articoli 3, 5 e 6 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, letti alla luce dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, nonché dell'articolo 4, paragrafo 1, dell'articolo 11, paragrafo 3, e dell'articolo 16, paragrafo 3, della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro – nella misura in cui ostano a una normativa di uno Stato membro che non impone ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore (sentenza C-55/18 del 14 maggio 2019) – debbano essere interpretati nel senso che ostano a che una normativa nazionale, nella fattispecie l'articolo 1315 del codice civile belga, che impone a chi chiede l'esecuzione di un'obbligazione di dimostrarne l'esistenza, non preveda l'inversione dell'onere

della prova quando il lavoratore invoca il superamento del suo normale orario di lavoro, qualora:

- detta normativa nazionale, nella fattispecie la normativa belga, non imponga ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema affidabile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore;
- e il datore di lavoro non abbia predisposto di sua iniziativa un siffatto sistema;
- ponendo in tal modo il lavoratore nell'impossibilità materiale di dimostrare tale superamento».

DOCUMENTO DI LAVORO