

## Versione anonimizzata

Traduzione

C-426/20 - 1

**Causa C-426/20**

**Domanda di pronuncia pregiudiziale**

**Data di deposito:**

10 settembre 2020

**Giudice del rinvio:**

Tribunal Judicial da Comarca de Braga - Juízo do Trabalho de Barcelos (Portogallo)

**Data della decisione di rinvio:**

15 luglio 2020

**Attori:**

GD

ES

**Convenuta:**

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA

---

**Tribunal Judicial da Comarca de Braga (tribunale circondariale di Braga)**

**Giudice del lavoro di Barcelos - Secondo giudice**

[OMISSIS]

Causa n. 3190/19.5T8BCL

Rito ordinario

[OMISSIS]

[OMISSIS]

[OMISSIS]

***Domanda di pronuncia pregiudiziale***

Nel presente procedimento, gli attori chiedono la condanna della convenuta al pagamento delle somme che affermano di non aver ricevuto a titolo di retribuzione delle ferie e di indennità per ferie annuali dovute per il periodo in cui avevano prestato servizio alle dipendenze della convenuta nel quadro di contratti di lavoro interinale.

A tal riguardo:

- l'attrice GD ha stipulato un contratto di lavoro interinale con la convenuta in data 29 ottobre 2017, essendo stata inviata in missione presso la società Inoveplástika - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A. fino al 28 ottobre 2019;

- l'attore ES ha stipulato un contratto di lavoro interinale con la convenuta in data 9 ottobre 2017, essendo stato inviato in missione presso la società Inoveplástika - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A. fino all'8 ottobre 2019.

\*

La controversia fra le parti verte sulle disposizioni del Código do Trabalho (codice del lavoro) che le parti fanno valere a fondamento delle proprie rispettive posizioni.

\*

Secondo quanto sostenuto dagli attori, il 1° gennaio di ogni anno (2018 e 2019) essi avevano maturato il diritto a ventidue giorni di ferie, avendo, inoltre, diritto a due giorni di ferie per ogni mese completo di servizio prestato nel corso dell'anno di inizio (2017) e a un numero di giorni di ferie proporzionale al periodo di lavoro prestato nel corso dell'anno di cessazione (2019).

Gli attori fondano le proprie domande sul regime generale delle ferie di cui agli articoli 237, 238, 239 e 245 del codice del lavoro (approvato con la legge del 12 febbraio 2009, n. 7), che si riportano qui di seguito:

«**SOTTOSEZIONE X** [Or. 2]

***Ferie***

***Articolo 237***

***Diritto alle ferie***

1- Il lavoratore ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie retribuite che vengono maturate il 1° gennaio.

2- Il diritto alle ferie, di regola, si riferisce al lavoro prestato nell'anno precedente, non rilevando a tal fine l'assiduità o l'effettività del servizio.

(...)

### **Articolo 238**

#### **Durata del periodo di ferie**

1- Il periodo di ferie annuali ha una durata minima di ventidue giorni lavorativi.

(...)

### **Articolo 239**

#### **Casi speciali di durata del periodo di ferie**

1- Nell'anno di inizio, il lavoratore ha diritto a due giorni lavorativi di ferie per ogni mese di durata del contratto, fino a un massimo di venti giorni, di cui può godere completati sei mesi di esecuzione del contratto.

2- Nel caso in cui l'anno si concluda prima della scadenza del termine di cui al precedente paragrafo, il godimento delle ferie ha luogo entro il 30 giugno dell'anno successivo.

3- L'applicazione di quanto disposto nei precedenti paragrafi non può risultare nel godimento, nello stesso anno, di oltre 30 giorni lavorativi di ferie, fatto salvo quanto previsto in accordi collettivi di lavoro.

(...)

### **Articolo 245**

#### **Effetti della cessazione del contratto di lavoro sul diritto alle ferie**

1- Con la cessazione del contratto di lavoro, il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione delle ferie e la rispettiva indennità:

a) corrispondenti alle ferie maturate e non godute;

b) in proporzione alla durata del servizio prestato nell'anno di cessazione.

2- Nel caso di cui alla lettera a) del precedente paragrafo, il periodo di ferie rileva ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio. **[Or. 3]**

3- In caso di cessazione di contratto nell'anno successivo a quello di inizio o la cui durata non sia superiore a dodici mesi, il computo totale delle ferie o della

*rispettiva retribuzione a cui il lavoratore ha diritto non può eccedere quanto dovuto in proporzione al periodo di ferie annuali, tenuto conto della durata del contratto».*

Applicando le suddette norme al proprio caso specifico, gli attori avrebbero avuto diritto ai seguenti giorni di ferie (e rispettiva indennità):

- quattro giorni di ferie per l'anno 2017 (due mesi completi di durata del contratto)
- articolo 239, paragrafo 1;
- ventidue giorni di ferie maturati al 1° gennaio 2018 - articoli 237, paragrafo 1 e 238, paragrafo 1;
- ventidue giorni di ferie maturati al 1° gennaio 2019 - articoli 237, paragrafo 1 e 238, paragrafo 1;
- diciannove giorni (22/365 X 301) l'attrice GD e diciassette giorni (22/365 X 281) l'attore ES – in proporzione al periodo di lavoro prestato nel 2019 - articolo 245, paragrafo 1, lettera b).

\*

Per parte sua, la convenuta sostiene che ciascuno degli attori ha unicamente diritto a un periodo di ferie (e alla rispettiva indennità per ferie annuali) proporzionale alla durata dei rispettivi contratti.

Essa afferma che la propria tesi trova fondamento nel disposto dell'articolo 185, paragrafo 6, del codice del lavoro, che prevede quanto segue:

#### **«PARTE V**

#### ***Regime delle prestazioni di lavoro del lavoratore tramite agenzia interinale***

#### ***Articolo 185***

#### ***Condizioni di lavoro del lavoratore tramite agenzia interinale***

(...)

*6 – Il lavoratore ha diritto, in proporzione alla durata del rispettivo contratto, a ferie, indennità per ferie annuali e gratifica natalizia, nonché alle altre prestazioni regolari e periodiche a cui i lavoratori dell'impresa utilizzatrice hanno diritto per prestazioni di lavoro equivalenti o di valore equivalente.*

(...))»

Applicando questa disposizione in combinato disposto con l'articolo 238, paragrafo 1, ciascuno degli attori avrebbe diritto unicamente a quarantaquattro giorni di ferie per la durata totale di due anni di contratto (22 X 2). [Or. 4]

\*

L'articolo 185 invocato dalla convenuta è una norma specifica applicabile ai contratti di lavoro interinale, ragion per cui prevale rispetto alla disciplina generale prevista per la generalità dei contratti di lavoro. Pertanto, tenuto conto della sua integrazione sistematica nel codice del lavoro e del suo tenore letterale, si evince che è stata intenzione del legislatore escludere l'applicazione del regime generale delle ferie previsto per la generalità dei contratti di lavoro, prevedendo che i lavoratori tramite agenzia interinale abbiano sempre e unicamente diritto alle ferie e alla rispettiva indennità per ferie annuali in proporzione al periodo di lavoro prestato per l'impresa utilizzatrice.

\*

La direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, prevede, all'articolo 5, paragrafo 1, che *«per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro»*, posto che, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera f) del medesimo atto, per «condizioni di base di lavoro e d'occupazione», si deve intendere *«le condizioni di lavoro e d'occupazione previste da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi e/o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore nell'impresa utilizzatrice relative a: i) l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi; ii) la retribuzione»* (sottolineatura nostra).

Secondo le informazioni trasmesse dal Governo portoghese alla Commissione europea (disponibili al link <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/NIM/?uri=celex%3A32008L0104>), tale direttiva è stata recepita dal legislatore nazionale proprio tramite il codice del lavoro e il Decreto-Lei n.° 260/2009, de 25 de setembro (decreto legge del 25 settembre 2009, n. 260).

\*

Ora, nel caso di lavoratori che si trovino al servizio dell'impresa utilizzatrice per un periodo non superiore a 12 mesi o che abbiano iniziato a prestare servizio in un dato anno e abbiano cessato in quello successivo, non si pone alcuna questione. Alla luce di quanto disposto dal paragrafo 3 dell'articolo 245, sopra citato, tali lavoratori si troveranno nella medesima situazione dei lavoratori che svolgono identiche funzioni e che sono alle dipendenze dirette [Or. 5] dell'impresa utilizzatrice, dato che anche quest'ultimi avranno diritto unicamente a ferie e indennità per ferie annuali in proporzione alla durata del contratto.

\*

Tuttavia, negli altri casi in cui un lavoratore tramite agenzia interinale entri al servizio dell'impresa utilizzatrice in un dato anno e cessi di svolgere la propria attività per la medesima appena due o più anni dopo tale data, la sua situazione è differente rispetto a quella di un lavoratore che sia stato contrattato direttamente dall'impresa utilizzatrice ed eserciti le medesime funzioni. In tali casi – come quelli di cui trattasi nel presente procedimento – il lavoratore tramite agenzia interinale avrà diritto unicamente alle ferie e all'indennità in proporzione al periodo di servizio prestato, mentre il lavoratore assunto con contratto direttamente dall'impresa utilizzatrice avrà diritto a tutte le ferie spettantigli in applicazione del regime generale del codice del lavoro. Concretamente, nella fattispecie in esame, ciascuno degli attori avrà diritto a quarantaquattro giorni di ferie e all'indennità, mentre un lavoratore assunto con contratto direttamente dall'impresa utilizzatrice e che abbia svolto esattamente le stesse funzioni e per lo stesso periodo di tempo, avrà diritto a sessantasette giorni (nel caso dell'attrice GD) o sessantacinque giorni (nel caso dell'attore ES).

\*

Questa situazione, che deriva dall'applicazione dell'articolo 185, paragrafo 6, del codice del lavoro, sembra essere in diretto contrasto con quanto previsto dagli articoli 3, paragrafo 1, lettera f) e 5, paragrafo 1, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale.

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, la competenza a pronunciarsi in via pregiudiziale sull'interpretazione degli atti adottati dalle istituzioni, organi e organismi dell'Unione spetta alla Corte di giustizia dell'Unione europea.

Nel presente procedimento non è ammesso ricorso ordinario nei confronti della decisione da adottarsi (articolo 629, paragrafo 1, del Código de Processo Civil (codice di procedura civile) e articolo 79 del codice del lavoro, entrambi a contrario), motivo per il quale questo tribunale è tenuto a sottoporre la questione alla Corte di giustizia dell'Unione europea.

Si è proceduto alla notifica delle parti affinché si pronunciassero sulla sospensione del procedimento, senza che nessuna di esse abbia manifestato opposizione. **[Or. 6]**

La convenuta si è pronunciata sulla questione di merito, nei termini della domanda che sarà inviata alla Corte di giustizia dell'Unione europea unitamente alla presente ordinanza, posto che potrà sempre avvalersi del diritto di presentare le proprie argomentazioni dinanzi a tale organo giurisdizionale, secondo quanto previsto dall'articolo 96, paragrafo 1, lettera a), del regolamento di procedura della Corte di giustizia (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea, L 265, pag. 1, del 29 settembre 2012).

\*

In questi termini e alla luce di quanto esposto:

- a) Si dispone la sospensione del presente procedimento, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 269, paragrafo 1, lettera c), del codice di procedura civile, fino alla decisione della Corte di giustizia dell'Unione europea sulla questione qui di seguito formulata;
- b) Si sottopone alla Corte di giustizia dell'Unione europea una domanda di pronuncia pregiudiziale, con il seguente quesito:

**«Se gli articoli 3, paragrafo 1, lettera f) e 5, paragrafo 1 della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, ostino a una norma come quella di cui all'articolo 185, paragrafo 6, del codice del lavoro (approvato con la legge del 12 febbraio 2009, n.7), che prevede che il lavoratore tramite agenzia interinale abbia sempre e solo diritto alle ferie e alla rispettiva indennità in proporzione al periodo di lavoro prestato per l'impresa utilizzatrice, anche nel caso in cui abbia iniziato a svolgere le proprie funzioni in un dato anno e le abbia cessate due o più anni dopo tale data, mentre a un lavoratore contratado direttamente dall'impresa utilizzatrice e che eserciti le medesime funzioni e per un periodo di tempo equivalente si applica il regime generale delle ferie, avendo quest'ultimo diritto a un periodo di ferie più lungo e un'indennità per ferie annuali superiore, non venendo questi calcolati in proporzione al periodo di lavoro prestato».**

Si produce copia della presente ordinanza, delle memorie delle parti e dei rispettivi documenti (nel procedimento principale e in quello congiunto) e della domanda della convenuta di cui sopra e ne è disposto l'invio per mezzo di lettera raccomandata alla Corte di giustizia dell'Unione europea [OMISSIS]. [Or. 7]

\*

[OMISSIS]

\*

Si dispone la notifica della presente ordinanza a entrambe le parti.

\*

Barcelos, 15 luglio 2020.

[OMISSIS]

\*

Il giudice competente,

Filipe César Marques

DOCUMENTO DI LAVORO