



Corte di giustizia delle Comunità europee

COMUNICATO STAMPA n. 93/09

Lussemburgo, 22 ottobre 2009

Stampa e Informazione

Sentenza nella causa C-116/08

Christel Meerts / Proost NV

L'INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO DI UN LAVORATORE A TEMPO PIENO LICENZIATO DURANTE UN CONGEDO PARENTALE A TEMPO PARZIALE SI CALCOLA SULLA BASE DELLA SUA RETRIBUZIONE A TEMPO PIENO

Una riduzione dei diritti che discendono dal rapporto di lavoro in caso di congedo parentale potrebbe dissuadere il lavoratore dal fruire del congedo stesso e incitare il datore di lavoro a licenziare, tra i lavoratori, quelli che si trovino in una situazione di congedo parentale

La direttiva 96/34¹ è intesa all'attuazione dell'accordo quadro sul congedo parentale concluso dalle organizzazioni interprofessionali europee. Detto accordo quadro costituisce un impegno delle parti sociali a porre in atto, con prescrizioni minime, misure per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne, offrendo loro la possibilità di conciliare le loro responsabilità professionali con gli impegni familiari.

La sig.ra Meerts era impiegata a tempo pieno dal settembre 1992 alla Proost NV in base a un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Dal novembre 1996, aveva beneficiato di diverse forme di interruzione della carriera e, dal 18 novembre 2002, fruendo di un congedo parentale che doveva terminare il 17 maggio 2003, lavorava a metà tempo.

L'8 maggio 2003, la sig.ra Meerts veniva licenziata senza preavviso, con il versamento di un'indennità di licenziamento pari a dieci mesi di stipendio, calcolata sulla base della retribuzione che percepiva all'epoca e che era dimezzata in ragione della corrispondente riduzione delle sue prestazioni di lavoro.

Essa contestava l'importo di tale indennità di licenziamento dinanzi allo Arbeidsrechtbank van Turnhout (Tribunale del lavoro di Turnhout, Belgio), chiedendo che l'indennità di licenziamento fosse calcolata sulla base della retribuzione piena che avrebbe percepito se non avesse ridotto la durata delle sue prestazioni di lavoro nel contesto del suo congedo parentale.

¹ Direttiva del Consiglio 3 giugno 1996, 96/34/CE, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU L 145, pag. 4), come modificata dalla direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/75/CE (GU L 1998, L 10, pag. 24).

In tale contesto, lo Hof van Cassatie (Corte di cassazione belga), adito per la controversia, si è rivolto alla Corte di giustizia.

La Corte afferma che l'accordo quadro sul congedo parentale (clausola 2, n. 6) prevede che i diritti acquisiti o in via di acquisizione, da parte del lavoratore, alla data di inizio del congedo parentale restino immutati fino alla fine del congedo stesso.

Risulta sia dal tenore letterale della disposizione, sia dal contesto in cui essa si inserisce, che tale norma mira ad evitare la perdita o la riduzione dei diritti che derivano dal rapporto di lavoro, acquisiti o in corso di acquisizione, di cui il lavoratore già dispone quando inizia il congedo parentale, e a garantire che, al termine di tale congedo, la sua situazione, riguardo a tali diritti, sia la medesima che possedeva precedentemente al congedo stesso.

Alla luce dell'obiettivo di parità di trattamento tra uomini e donne perseguito dall'accordo quadro sul congedo parentale, **l'obbligo di rispettare i diritti acquisiti o in corso di acquisizione dev'essere inteso nel senso che esprime un principio di diritto sociale comunitario** particolarmente importante e non può essere interpretato in modo restrittivo.

Dagli obiettivi dell'accordo quadro sul congedo parentale risulta che la nozione di «diritti acquisiti o in via di acquisizione» di detto accordo quadro comprende l'insieme dei diritti e dei vantaggi, in contanti o in natura, derivanti, direttamente o indirettamente, dal rapporto di lavoro, che il lavoratore può far valere nei confronti del datore di lavoro alla data di inizio del congedo parentale.

Tra tali diritti e vantaggi sono ricompresi tutti quelli relativi alle condizioni di lavoro, come il diritto di un lavoratore a tempo pieno che fruisce di un congedo parentale a tempo parziale di beneficiare di un termine di preavviso in caso di risoluzione unilaterale, da parte del datore di lavoro, di un contratto a tempo indeterminato, termine di preavviso la cui durata dipende dall'anzianità del lavoratore nell'impresa ed il cui scopo consiste nel facilitare la ricerca di un nuovo impiego.

Tale insieme di diritti e vantaggi sarebbe vanificato se, nell'ipotesi di mancato rispetto del termine di preavviso previsto dalla legge in caso di licenziamento intervenuto durante un congedo parentale a tempo parziale, un lavoratore assunto a tempo pieno perdesse il diritto alla determinazione dell'indennità di licenziamento che gli spetta in base alla retribuzione relativa al suo contratto di lavoro.

In tal senso, una normativa nazionale che si risolvesse in una riduzione dei diritti che discendono dal rapporto di lavoro in caso di congedo parentale potrebbe dissuadere il lavoratore dal fruire del congedo stesso e incitare il datore di lavoro a licenziare, tra i lavoratori, quelli che si trovino in una situazione di congedo parentale piuttosto che gli altri. Ciò si porrebbe in diretto contrasto con la finalità dell'accordo quadro sul congedo parentale, che ha tra i suoi obiettivi quello di una migliore conciliazione della vita professionale con quella familiare.

La Corte conclude che l'accordo quadro sul congedo parentale non ammette che - in caso di risoluzione unilaterale, da parte del datore di lavoro, senza un motivo grave o in violazione del termine legale di preavviso, del contratto di lavoro di un lavoratore assunto a tempo indeterminato e a tempo pieno, nel momento in cui quest'ultimo fruisce di un congedo parentale a tempo parziale - l'indennità dovuta al lavoratore sia calcolata sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce quando si verifica il licenziamento.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto comunitario o alla validità di un atto comunitario. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un identico problema.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Contatto stampa: Estella Cigna ☎ (+352) 4303 2582