



Corte di giustizia dell'Unione europea

COMUNICATO STAMPA n. 71/18

Lussemburgo, 29 maggio 2018

Conclusioni dell'avvocato generale nelle cause
C-619/16 Sebastian W. Kreuziger / Land Berlin e
C-684/16 Max-Planck Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV /
Tetsuji Shimizu

Stampa e Informazione

L'avvocato generale Bot propone alla Corte di dichiarare che la sola circostanza che un lavoratore non abbia chiesto di fruire delle proprie ferie retribuite non può implicare automaticamente il venir meno del diritto all'indennità pecuniaria sostitutiva delle ferie retribuite non godute all'atto di interruzione del rapporto di lavoro

Tuttavia, qualora il datore di lavoro dimostri di aver posto in essere le operazioni necessarie al fine di consentire ai lavoratori di far valere il proprio diritto alle ferie annuali retribuite e che, nonostante i provvedimenti adottati, il lavoratore abbia deliberatamente rinunciato ad avvalersi di tale diritto, pur avendone avuto la possibilità nel corso del rapporto di lavoro, il lavoratore medesimo non può esigere l'indennità

Successivamente alla cessazione del proprio tirocinio preparatorio alle professioni giuridiche (tirocinio in materia di diritto) presso il Land di Berlino, il sig. Sebastian W. Kreuziger chiedeva la corresponsione dell'indennità pecuniaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute. Nel corso degli ultimi cinque mesi di tirocinio egli aveva infatti deciso di non fruire delle ferie annuali retribuite. La richiesta veniva respinta in base al rilievo, segnatamente, che la pertinente normativa tedesca¹ non prevede il diritto a tale indennità. Secondo la normativa medesima (come interpretata da taluni giudici nazionali), il diritto alle ferie annuali retribuite si estinguerebbe alla fine del periodo di riferimento quando il lavoratore non abbia presentato domanda diretta ad avvalersi di tale diritto nel corso del periodo stesso. L'estinzione del diritto alle ferie annuali retribuite implicherebbe la decadenza del diritto all'indennità pecuniaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute all'atto dell'interruzione del rapporto di lavoro. L'Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunale amministrativo superiore di Berlino-Brandeburgo, Germania), adito dal sig. Kreuziger, chiede alla Corte di giustizia se il diritto dell'Unione osti ad una disposizione o prassi nazionale di tal genere.

Il sig. Tetsuji Shimizu lavorava per la Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (organizzazione senza scopo di lucro di diritto privato) per oltre i dieci anni sulla base di vari contratti a tempo determinato. Il 23 ottobre 2013 gli veniva comunicato che il suo contratto di lavoro non sarebbe stato rinnovato. Allo stesso tempo, la Max-Planck-Gesellschaft lo invitava a fruire delle proprie ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro prevista per la fine del mese di dicembre 2013. Avendo fruito unicamente di due giorni di ferie, il sig. Shimizu chiedeva alla Max-Planck-Gesellschaft la corresponsione di un'indennità per i 51 giorni di ferie annuali non godute spettantigli a titolo degli ultimi due anni. A fronte del diniego della Max-Planck-Gesellschaft di dare seguito a tale richiesta, il sig. Shimizu si rivolgeva al giudice del lavoro tedesco. Il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania) osserva che, secondo la normativa tedesca applicabile al sig. Shimizu², il lavoratore deve presentare una richiesta di ferie, indicando le proprie preferenze quanto alla collocazione temporale delle stesse affinché il relativo diritto non si estingua, senza riconoscimento di alcuna indennità sostitutiva, al termine del periodo di riferimento. Il Bundesarbeitsgericht chiede alla Corte se il diritto dell'Unione osti ad una normativa

¹ Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (regolamento relativo al congedo per ferie dei funzionari pubblici e dei magistrati) del 26 aprile 1988.

² Bundesurlaubsgesetz (legge federale relativa alle ferie) dell'8 gennaio 1963 (BGBl. 1963, pag. 2), nel testo del 7 maggio 2002 (BGBl. 2002 I, pag. 1529).

di tal genere e, in caso di risposta affermativa, se lo stesso principio valga nel caso di una controversia tra due soggetti privati.

Nelle proprie conclusioni odierne, l'avvocato generale Yves Bot ricorda, anzitutto, che, in base alla direttiva sull'orario di lavoro³, ogni lavoratore beneficia di ferie annuali retribuite pari ad almeno quattro settimane. Tale diritto è volto a consentire al lavoratore di riposarsi e di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione. La corresponsione di un'indennità pecuniaria avente ad oggetto la sostituzione del periodo minimo di ferie annuali retribuite è possibile solo in caso di interruzione del rapporto di lavoro.

L'avvocato generale rinvia, inoltre, alla giurisprudenza della Corte secondo cui il diritto alle ferie annuali retribuite dev'essere considerato quale principio che riveste particolare importanza del diritto sociale dell'Unione. Una volta acquisito, tale diritto non può estinguersi allo scadere del periodo di riferimento e/o del periodo di riporto fissato dal diritto nazionale qualora il lavoratore non sia stato in grado di fruire delle proprie ferie. Pertanto, un lavoratore che non abbia potuto avvalersi del diritto alle ferie annuali retribuite prima della cessazione del rapporto di lavoro, per ragioni indipendenti dalla propria volontà, ha diritto ad un'indennità pecuniaria.

L'avvocato generale suggerisce, in particolare, alla Corte di rispondere che la direttiva osta a disposizioni o prassi nazionali come quelle di cui trattasi nella specie, per effetto delle quali il diritto di un lavoratore al riconoscimento di un'indennità pecuniaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute all'atto dell'interruzione del rapporto di lavoro venga meno qualora egli non abbia presentato, in pendenza del rapporto di lavoro, domanda di concessione delle ferie e non dimostri di non aver potuto fruire delle ferie stesse per ragioni indipendenti dalla propria volontà, senza una verifica preliminare della questione se il lavoratore medesimo sia stato effettivamente posto in condizioni, dal proprio datore di lavoro, di avvalersi del proprio diritto alle ferie annuali retribuite.

L'avvocato generale propone, inoltre, di rispondere che spetta al giudice nazionale, cui sia stata sottoposta una controversia relativa al diritto all'indennità pecuniaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute all'atto dell'interruzione del rapporto di lavoro, verificare se il datore di lavoro dimostri di aver adottato i provvedimenti idonei a consentire al lavoratore medesimo di avvalersi effettivamente, nel corso del rapporto di lavoro stesso, del proprio diritto alle ferie annuali retribuite. Qualora il datore di lavoro dimostri di aver agito con la diligenza necessaria e che, nonostante i provvedimenti adottati, il lavoratore abbia deliberatamente e consapevolmente rinunciato ad avvalersi del proprio diritto alle ferie annuali retribuite pur avendone avuto la possibilità, il lavoratore stesso non può esigere, sulla base della direttiva, la corresponsione dell'indennità pecuniaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute all'atto dell'interruzione del rapporto di lavoro.

A sostegno di tale soluzione, l'avvocato generale ricorda che, secondo la Corte, la direttiva sancisce la regola secondo cui il lavoratore deve poter beneficiare, di regola, di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della sua sicurezza e della sua salute.

A parere dell'avvocato generale, sul datore di lavoro incombe una particolare responsabilità affinché i lavoratori posti sotto la sua direzione si avvalgano effettivamente del loro diritto alle ferie annuali retribuite. Pertanto, il datore di lavoro deve adottare misure organizzative concrete idonee a consentire ai lavoratori di far valere il proprio diritto alle ferie annuali retribuite. Egli deve, in particolare, informare i lavoratori in tempo utile del fatto che, nel caso in cui essi non fruiscono effettivamente delle loro ferie, queste rischiano di venire meno alla fine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato. Egli deve inoltre informarli della circostanza che, nel caso in cui essi non fruiscono delle loro ferie nel corso del rapporto di lavoro, pur avendone la possibilità effettiva, non potranno rivendicare il diritto all'indennità pecuniaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute all'atto dell'interruzione del rapporto di lavoro. Tuttavia, l'obbligo gravante sul

³ 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).

datore di lavoro non si spinge fino al punto di obbligare il datore di lavoro ad imporre ai propri dipendenti di avvalersi effettivamente dei periodi di riposo loro spettanti.

Secondo l'avvocato generale, occorre fare in modo che la possibilità prevista dalla direttiva di sostituire il periodo minimo di ferie annuali retribuite con un'indennità pecuniaria in caso di interruzione del rapporto di lavoro non possa essere utilizzata quale strumento per monetizzare giorni di ferie annuali retribuite al fine di ottenerne la remunerazione all'atto dell'interruzione del rapporto di lavoro. L'avvocato generale sottolinea al riguardo che la tutela della sicurezza e della salute del lavoratore non rientra solo nell'interesse individuale di quest'ultimo, bensì anche nell'interesse del suo datore di lavoro nonché nell'interesse generale.

Con riferimento alla situazione del sig. Kreuziger, l'avvocato generale rileva che, laddove dalle verifiche effettuate dal giudice del rinvio dovesse risultare che il Land di Berlino, nella sua qualità di datore di lavoro del sig. Kreuziger, ha posto quest'ultimo nella condizioni di avvalersi del proprio diritto alle ferie annuali retribuite e che, ciononostante, il sig. Kreuziger non abbia inteso fruire delle proprie ferie prima del superamento del secondo esame di Stato, il giudice medesimo potrà ritenere che l'indennità gli sia stata legittimamente negata.

Relativamente alla problematica secondo cui una direttiva vincola unicamente gli Stati membri che sono tenuti a recepirli nel diritto nazionale, non potendo essere quindi direttamente applicata, in linea di principio, in una controversia fra soggetti privati (come quella fra il sig. Shimizu e la Max-Planck-Gesellschaft), l'avvocato generale rileva che il diritto alle ferie annuali retribuite è parimenti garantito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ⁴.

Secondo l'avvocato generale, la Carta, laddove garantisce a un lavoratore il diritto ad un'indennità pecuniaria sostitutiva delle ferie annuali retribuite non godute all'atto dell'interruzione del rapporto di lavoro qualora il lavoratore medesimo non abbia potuto effettivamente avvalersi del proprio diritto alle ferie annuali retribuite nel corso del rapporto stesso, può essere fatta direttamente valere dal lavoratore nell'ambito di una controversia nei confronti del proprio datore di lavoro al fine di escludere l'applicazione di una normativa nazionale che osti alla corresponsione di tale indennità ⁵.

Per quanto riguarda, in concreto, il caso del sig. Shimizu, sebbene la valutazione finale al riguardo spetti al Bundesarbeitsgericht, l'avvocato generale dubita che la Max-Planck-Gesellschaft abbia posto in essere le operazioni necessarie per consentire al sig. Shimizu di fruire delle ferie annuali retribuite cui aveva diritto. Infatti, il solo provvedimento che risulta dagli atti di causa consiste nell'invito, rivolto dalla Max-Planck-Gesellschaft al sig. Shimizu il 23 ottobre 2013, a fruire delle sue ferie, vale a dire nello stesso momento in cui era stato comunicato al medesimo che il suo contratto di lavoro non sarebbe stato rinnovato. Tenuto conto del limitato periodo di tempo intercorrente tra la data in cui tale provvedimento è stato posto in essere e la data dell'interruzione del contratto a tempo determinato del sig. Shimizu, vale a dire il 31 dicembre 2013, il provvedimento presenta carattere tardivo, circostanza che, secondo l'avvocato generale, impedisce che possa essere considerato quale provvedimento idoneo a consentire al lavoratore medesimo di fruire effettivamente del proprio diritto alle ferie annuali retribuite.

IMPORTANTE: Le conclusioni dell'avvocato generale non vincolano la Corte di giustizia. Il compito dell'avvocato generale consiste nel proporre alla Corte, in piena indipendenza, una soluzione giuridica nella causa per la quale è stato designato. I giudici della Corte cominciano adesso a deliberare in questa causa. La sentenza sarà pronunciata in una data successiva.

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 dell'Unione o alla

⁴ Articolo 31, paragrafo 2, della Carta.

⁵ Per maggiori dettagli riguardo all'effetto diretto dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, v. CS n° 70/18 odierno sulle conclusioni dell'avvocato generale Bot nelle cause riunite [C-569/16](#), Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer, e [C-570/16](#), Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K./Martina Broßonn.

validità di un atto dell'Unione. 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 problema simile.

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

Il [testo integrale](#) delle conclusioni è pubblicato sul sito CURIA il giorno della lettura.

Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575