



A un lavoratore deve essere consentito di riportare e cumulare diritti alle ferie annuali retribuite non esercitati qualora il datore di lavoro gli impedisca di esercitare tali diritti

Il diritto dell'Unione osta all'obbligo del lavoratore di beneficiare delle ferie prima di poter stabilire se egli ha diritto a essere retribuito per tali ferie

Il sig. Conley King ha lavorato per la Sash Window Workshop («SWWL») in base a un «contratto di lavoro autonomo con retribuzione basata sulle sole commissioni», dal 1999 fino alla pensione, nel 2012. In virtù di tale contratto, egli era remunerato unicamente sulla base delle commissioni. Quando usufruiva delle ferie annuali, queste non gli venivano retribuite.

All'atto di cessazione del suo rapporto di lavoro, il sig. King ha chiesto al datore di lavoro il pagamento delle indennità finanziarie per le sue ferie annuali - sia quelle godute e non retribuite, sia quelle non godute - corrispondenti all'intero periodo di occupazione. La SWWL ha respinto la richiesta del sig. King, che ha quindi proposto un ricorso dinanzi all'Employment Tribunal (tribunale del lavoro, Regno Unito) competente.

All'esito di tale procedimento, l'Employment Tribunal (tribunale del lavoro) ha ritenuto che il sig. King fosse un «lavoratore» ai sensi della normativa britannica attuativa della direttiva sull'orario di lavoro¹ e che avesse diritto alle indennità per ferie annuali retribuite.

Adita in appello, la Court of Appeal of England and Wales [Corte d'appello (Inghilterra e Galles), Regno Unito] ha sottoposto alla Corte di giustizia diverse questioni relative all'interpretazione di detta direttiva. In particolare, essa ha chiesto se, in caso di controversia tra lavoratore e datore di lavoro vertente sul diritto del lavoratore alle ferie annuali retribuite, il fatto che il lavoratore debba anzitutto godere delle ferie prima di poter stabilire se abbia diritto a essere retribuito per tali ferie sia compatibile con il diritto dell'Unione.

Nella sentenza di oggi, la Corte rileva, innanzitutto, che il diritto alle ferie annuali retribuite per ogni lavoratore dev'essere considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione ed espressamente sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

La Corte constata che lo scopo di tale diritto è consentire al lavoratore di riposarsi e di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione. Tuttavia, un lavoratore trovatosi ad affrontare delle circostanze che, durante il periodo di ferie annuali, comportano un'incertezza riguardo alla retribuzione, non può essere in grado di godere del tutto delle ferie. Inoltre, tali circostanze possono dissuadere il lavoratore dal richiedere le ferie annuali. A tal proposito, la Corte osserva che ogni azione o omissione di un datore di lavoro suscettibile di avere un simile effetto dissuasivo è incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite.

La Corte ricorda, in aggiunta, che è pacifico che gli Stati membri debbano assicurare il rispetto del diritto a un ricorso effettivo, garantito dall'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Nella vicenda in esame, tale diritto non sarebbe garantito se, nel caso in cui il datore di

¹ 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)

lavoro accordi solamente ferie non retribuite al lavoratore, quest'ultimo non potesse far valere davanti al giudice il diritto di usufruire delle ferie retribuite in quanto tali, ma **fosse obbligato a usufruirne senza retribuzione e, in seguito, a introdurre un ricorso diretto a ottenerne il pagamento.**

Secondo la Corte, un tale risultato è incompatibile con il diritto a un ricorso effettivo e con la direttiva sull'orario di lavoro. Il diritto dell'Unione osta, quindi, a che il lavoratore debba beneficiare delle ferie prima di poter stabilire se ha diritto a essere retribuito per tali ferie.

Infine, la Corte conclude che **il diritto dell'Unione osta a disposizioni o a prassi nazionali secondo le quali un lavoratore non può riportare e, se del caso, cumulare, fino al momento in cui il suo rapporto di lavoro termina, i diritti alle ferie annuali retribuite non godute nell'arco di più periodi di riferimento consecutivi, a causa del rifiuto del datore di lavoro di retribuire tali ferie.**

A tal proposito, la Corte ricorda la sua giurisprudenza, secondo la quale un lavoratore che non ha potuto esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite prima della cessazione del rapporto di lavoro, per ragioni indipendenti dalla sua volontà, ha diritto a un'indennità finanziaria. Nelle cause che hanno dato origine a detta giurisprudenza, i lavoratori non avevano potuto esercitare tale diritto data la loro assenza dal lavoro a causa di malattia.

In tale contesto, al fine di proteggere il datore di lavoro dal rischio di un cumulo troppo considerevole dei periodi di assenza del lavoratore e dalle difficoltà che tali assenze potrebbero implicare per l'organizzazione del lavoro, la Corte ha statuito che il diritto dell'Unione non osta a norme o a prassi nazionali che limitano il cumulo del diritto alle ferie annuali retribuite a un periodo di riporto di quindici mesi allo scadere del quale il diritto si estingue.

Per contro, in circostanze come quelle di cui trattasi nel presente procedimento, una protezione degli interessi del datore di lavoro non sembra strettamente necessaria poiché, in particolare, la valutazione del diritto alle ferie annuali retribuite di un lavoratore come il sig. King non è legata a una situazione nella quale il suo datore di lavoro ha dovuto affrontare dei periodi di assenza di quest'ultimo. Al contrario, tale datore di lavoro ha potuto trarre vantaggio del fatto che il sig. King non interrompesse i periodi di attività professionale. Inoltre, è al datore di lavoro che incombe acquisire ogni informazione riguardante i propri obblighi in materia di ferie annuali retribuite.

La Corte, quindi, statuisce che, contrariamente ad una situazione nella quale il lavoratore non ha potuto beneficiare delle ferie annuali retribuite a causa di malattia, il datore di lavoro che impedisca a un lavoratore di esercitare il diritto alle ferie annuali retribuite deve assumerne le conseguenze.

Pertanto, in assenza di qualsiasi disposizione nazionale che preveda un limite al riporto delle ferie in conformità con le prescrizioni del diritto dell'Unione, ammettere un'estinzione del diritto alle ferie annuali retribuite acquisito dal lavoratore equivarrebbe a legittimare un comportamento che causa un arricchimento illegittimo del datore di lavoro a danno dell'obiettivo della direttiva di rispettare la salute del lavoratore.

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 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](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

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

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106