Versione anonimizzata

Traduzione

C-57/22 - 1

Causa C-57/22

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

28 gennaio 2022

Giudice del rinvio:

Nejvyšší soud České republiky (Repubblica Ceca)

Data della decisione di rinvio:

6 dicembre 2021

Ricorrente per cassazione (ricorrente in prima istanza):

YQ

Altre parti nel procedimento di cassazione (resistente in prima istanza):

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[OMISSIS]

ORDINANZA

Il Nejvyšší soud České republiky (Corte suprema, Repubblica ceca), [OMISSIS] nella causa tra la ricorrente: **YQ**, [OMISSIS] residente in Brno [(Repubblica ceca)], [OMISSIS] e la resistente: **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (Direzione per le strade e autostrade della Repubblica ceca) con sede in Praga [(Repubblica ceca)] [OMISSIS] vertente sul pagamento dell'importo di CZK 55 552 e accessori, di cui è stato investito il Městský soud v Brně (Tribunale municipale di Brno, Repubblica ceca), [OMISSIS] sul ricorso per cassazione promosso dalla ricorrente avverso la sentenza del Krajský soud v Brně (Corte regionale di Brno, Repubblica ceca) del 6 ottobre 2020 [OMISSIS], dispone quanto segue:

I. Il procedimento per cassazione è **sospeso** in attesa della pronuncia della Corte di giustizia dell'Unione europea sulla questione pregiudiziale di cui al punto [III] del dispositivo.

II. La Corte suprema **sottopone** alla Corte di giustizia dell'Unione europea, ai sensi dell'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, la seguente questione pregiudiziale:

III. Se l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una giurisprudenza nazionale secondo la quale un lavoratore illegittimamente licenziato, e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro conformemente al diritto nazionale a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, non ha diritto a ferie annuali retribuite per il periodo compreso tra la data del licenziamento e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro, per il fatto che, nel corso di detto periodo, tale lavoratore non ha svolto un lavoro effettivo al servizio del datore di lavoro, anche nel caso in cui, secondo la normativa nazionale, un dipendente illegittimamente licenziato, che abbia tempestivamente comunicato per iscritto al datore di lavoro di voler rimanere alle sue dipendenze, ha diritto a un'indennità di salario o stipendio pari al guadagno medio a decorrere dal giorno in cui ha comunicato al datore di lavoro di voler rimanere alle sue dipendenze fino al giorno in cui il datore di lavoro gli consente di riprendere il lavoro oppure in cui il rapporto di lavoro ha validamente fine;

Motivazione:

I.

Fatti e procedimento dinanzi ai giudici cechi

- 1 La ricorrente ha chiesto alla resistente il pagamento della somma di CZK 55 552 maggiorata degli interessi di mora. La stessa ricorrente ha precisato che le parti hanno concluso un contratto di lavoro in data 23 giugno 2009 in base al quale la ricorrente lavorava presso la resistente come agente di investimento. La resistente non le avrebbe corrisposto l'indennità relativa alle ferie per il mese di luglio 2017, godute dal 18 al 21, dal 24 al 28 e il 31, per un importo di CZK 3 888, per il mese di agosto 2017, godute il 2, il 9, dal 14 al 18, dal 21 al 25 e dal 28 al 30 agosto, per l'importo di CZK 20 832 e per il mese di settembre 2017, godute il 6, dall'11 al 15, dal 18 al 22, dal 25 al 27 e il 29, per un importo pari al CZK 20 832. Poiché alla ricorrente non è stata imposta la fruizione delle ferie non ancora godute, relative al periodo dal 1° gennaio 2014 al 10 gennaio 2017, quest'ultima ha comunicato alla resistente che avrebbe fruito delle ferie nei giorni sopra indicati e, successivamente, ne ha usufruito contro la volontà della resistente.
- 2 La resistente non ha riconosciuto tale diritto della ricorrente. Essa ha sottolineato che nei giorni menzionati nel ricorso la ricorrente non era autorizzata a fruire delle ferie, né aveva diritto a ferie per il periodo dal 1° gennaio 2014 al 10 gennaio 2017, in quanto la ricorrente non svolgeva attività lavorativa presso la resistente a

causa della controversia in merito all'invalidità della risoluzione del rapporto di lavoro.

- 3 Il Městský soud v Brně (Tribunale municipale di Brno), con sentenza del 4 ottobre 2019 [OMISSIS], ha respinto il ricorso.
- 4 A seguito dell'impugnazione proposta dalla ricorrente, il Krajský soud v Brně (Tribunale regionale di Brno), con sentenza del 6 ottobre 2020 [OMISSIS], ha confermato la sentenza di primo grado.
- 5 I giudici di grado inferiore hanno rilevato che la ricorrente è stata alle dipendenze della resistente, il 23 ottobre 2013 è stata oggetto di un licenziamento dichiarato invalido con sentenza del Krajský soud v Brně (Corte regionale di Brno) del 20 dicembre 2016 [OMISSIS], passata in giudicato il 10 gennaio 2017, e dopo il 10 gennaio 2017 ha ripreso a lavorare per la resistente in conformità al contratto di lavoro. Durante tale periodo (ovvero dal 1° gennaio 2014 al 10 gennaio 2017) non le sono stati assegnati compiti dalla resistente e non ha svolto alcuna attività lavorativa per la resistente. La ricorrente aveva autonomamente deciso di godere nei giorni specificati nei mesi di luglio, agosto e settembre 2017, delle ferie relative agli anni 2014-2016 (poiché sosteneva che la resistente non aveva fissato per tale periodo le date di fruizione delle ferie entro il 30 giugno 2017) comunicando alla resistente tali date di ferie. La ricorrente, in quei giorni, non ha svolto attività lavorativa per la resistente. Successivamente, il 9 agosto 2017, la resistente ha risolto il rapporto di lavoro con la ricorrente mediante licenziamento ai sensi dell'articolo 52, lettera g), dello Zákonník práce (Codice del lavoro) motivato dalle assenze non autorizzate nei giorni dal 18 al 31 luglio 2017; la validità di tale licenziamento è oggetto di lite tra le parti pendente presso il Městský soud v Brně (Tribunale municipale di Brno) [OMISSIS], che ad oggi non è ancora definita con forza di giudicato.

5. La ricorrente ha proposto ricorso per cassazione avverso la sentenza d'appello. Nel corso del procedimento ha richiamato la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (in prosieguo: la «CGUE» o la «Corte di giustizia») da considerare, sollevando la questione giuridica se l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, osti alla normativa nazionale che subordina il diritto alle ferie retribuite al periodo di lavoro effettivamente svolto e non riconosce, ai fini di tale diritto, i periodi durante i quali il dipendente non ha prestato lavoro a causa di una mancata assegnazione di compiti da parte del datore di lavoro in pendenza del procedimento vertente sull'invalidità del licenziamento. Nell'interpretare l'articolo 7 della direttiva, la ricorrente ha ripetutamente fatto riferimento alla giurisprudenza della CGUE (sentenze della Corte nelle cause C-282/10 del 24 gennaio 2012, C-178/15 del 30 giugno 2016, C-214/16 del 29 novembre 2017, C-173/99 del 26 giugno 2001, da ultimo, del 25 giugno 2020 nelle cause C-762/18 e C-37/19) invitando i giudici ad effettuare, nel caso in esame, un rinvio pregiudiziale [però] questi non hanno considerato tale richiesta né gli argomenti della ricorrente. La ricorrente per cassazione ritiene che sia

necessario interpretare le norme nazionali ai sensi ed agli effetti della direttiva, in quanto il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite è imprescrittibile e inalienabile. Alla luce del diritto europeo, la normativa nazionale deve essere interpretata nel senso che, se alla ricorrente non sono stati assegnati compiti conformemente al contratto di lavoro per motivi indubbiamente riconducibili al datore di lavoro, questa (mancata) prestazione lavorativa del dipendente deve sempre essere considerata come un impedimento al lavoro da parte del datore di lavoro. Tuttavia l'indennità di salario o stipendio, ai sensi dell'articolo 69 del codice del lavoro, non può, di per sé, coprire sia il risarcimento dei danni subiti dal dipendente a causa del comportamento illecito del datore di lavoro, sia il diritto di ogni dipendente alle ferie annuali retribuite ai sensi e agli effetti della direttiva. Nel corso del procedimento d'appello, la Corte di giustizia si è pronunciata sulla questione giuridica sottoposta (sentenza del 25 giugno 2020 nelle cause C-762/18 e C-37/19), in casi simili, nei fatti, al caso qui in esame.

II.

Normativa nazionale applicabile

- 6 Poiché la ricorrente intende ottenere l'indennità per ferie di cui avrebbe dovuto fruire nei mesi di luglio, agosto e settembre 2017, la presente causa deve essere esaminata anche oggi alla luce della legge n. 262/2006, codice del lavoro, nella versione in vigore fino al 31 ottobre 2017 [OMISSIS] (in prosieguo: il «codice del lavoro»); successivamente, sono state apportate significative modifiche alla normativa relativa al diritto alle ferie, che tuttavia non hanno rilevanza nella presente causa.
- 7 *In base alle disposizioni dell'articolo 213, comma 1, del codice del lavoro, la durata delle ferie è di almeno quattro settimane per anno civile.*

Conformemente alle disposizioni dell'articolo 218, comma 3 del codice del lavoro, se la fruizione delle ferie non è stata fissata entro il 30 giugno dell'anno civile successivo, anche il dipendente ha il potere di decidere sulla fruizione delle ferie. Il dipendente deve comunicare al datore di lavoro la fruizione delle ferie con un preavviso scritto di almeno 14 giorni, salvo diverso accordo con il datore di lavoro su un altro termine di preavviso.

Conformemente alle disposizioni dell'articolo 222, comma 1, del codice del lavoro, spetta al dipendente, per il periodo di godimento delle ferie, un'indennità di salario o stipendio equivalente al guadagno medio. Ai dipendenti di cui all'articolo 213, comma 4, tale indennità di salario o stipendio può essere corrisposta in misura pari al guadagno medio, corrispondente alla durata media dei turni.

Ai sensi delle disposizioni dell'articolo 69, comma 1, del codice del lavoro, se il dipendente, oggetto di un licenziamento irregolare del datore di lavoro o di una risoluzione immediata del rapporto di lavoro o nel periodo di prova che è affetta da nullità, informa per iscritto e tempestivamente il datore di lavoro di voler

continuare a rimanere alle sue dipendenze, il rapporto di lavoro prosegue e il datore di lavoro è obbligato al versamento di un'indennità di salario o stipendio. Al lavoratore spetta, ai sensi della prima frase, un'indennità pari al guadagno medio a decorrere dalla data in cui ha informato il datore di lavoro di voler continuare a rimanere alle sue dipendenze fino al giorno in cui il datore di lavoro gli consente di riprendere il lavoro, oppure al giorno in cui il rapporto di lavoro ha validamente fine.

Ai sensi delle disposizioni dell'articolo 69, comma 2, del codice del lavoro, se il periodo complessivo per il quale al lavoratore sarebbe spettata l'indennità di stipendio o salario supera i sei mesi, il giudice, su richiesta del datore di lavoro, può ridurre proporzionalmente l'obbligo di pagamento dell'indennità relativo ad un successivo periodo; ai fini della decisione, il giudice considera, in particolare, se nel frattempo il lavoratore sia stato assunto altrove, il tipo di lavoro che abbia svolto, l'ammontare della retribuzione ottenuta o il motivo per cui non abbia prestato attività lavorativa.

III.

Diritto dell'Unione europea applicabile

- 8 La normativa applicabile è la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (in prosieguo: la «direttiva CE»).
- 9 *Ai sensi dell'articolo 7 [paragrafo] 1, della direttiva CE, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.*

Ai sensi dell'articolo 7 [paragrafo] 2 della direttiva CE, il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

IV.

Motivazione della questione sollevata

- 10 La normale prassi giudiziaria ceca - relativa alla questione su quale regime disciplini i rapporti giuridici tra un lavoratore (secondo la normativa ceca «dipendente», pertanto, in caso di richiamo alla giurisprudenza ceca, in prosieguo: «dipendente») e il datore di lavoro, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, laddove il dipendente vi si oppone, invita il datore di lavoro all'assegnazione di mansioni in conformità al contratto di lavoro e propone (tempestivamente) un'azione diretta alla dichiarazione di nullità di tale risoluzione - è pervenuta alla conclusione che questi rapporti giuridici non possono essere disciplinati dal contratto di lavoro, dal contratto collettivo, da norme interne e dalla normativa in materia di lavoro applicabili, nello stesso modo, come se il

rapporto di lavoro fosse indubbiamente proseguito. Di conseguenza, il rapporto di lavoro tra il dipendente e il datore di lavoro è disciplinato, durante questo periodo, dalle norme specifiche contenute negli articoli da 69 a 72 del codice del lavoro; pertanto, durante questo periodo, al dipendente non spetta né l'indennità di retribuzione in caso di impedimenti al lavoro di cui all'articolo 199 del codice del lavoro, né l'indennità sostitutiva per ferie non godute ai sensi dell'articolo 222, commi 2 e 4, del codice del lavoro (cfr. le conclusioni della sentenza della Corte suprema del 17 agosto 2017, n. 21 Cdo 5097/2016, ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1 o della sentenza della Corte suprema del 30 marzo 2004, n. 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CDO.2343.2003.1).

- 11 Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro sia stata ritenuta invalida e il dipendente ne abbia chiesto la prosecuzione, l'orientamento della prassi giudiziaria nella Repubblica ceca è nel senso che in tal caso al dipendente, in linea di principio, spetta un'indennità per salario o stipendio (nella misura del guadagno medio) per l'intero periodo di pendenza della controversia avente ad oggetto la validità della risoluzione del rapporto di lavoro, cioè a decorrere dal giorno in cui il dipendente ha chiesto la reintegrazione nel posto di lavoro, fino al giorno in cui la sentenza di accertamento dell'invalidità della risoluzione di rapporto di lavoro è passata in giudicato (a meno che il datore di lavoro consenta al dipendente di riprendere il lavoro o il rapporto di lavoro sia risolto validamente in data precedente); trascorsi sei mesi del periodo totale per il quale al dipendente dovrebbe essere corrisposta l'indennità di salario o stipendio, il carattere sanzionatorio e compensativo dell'indennità di salario (stipendio) passa in secondo piano e prevale, invece, la sua funzione sociale. Si tratta innanzitutto di stabilire se il comportamento del dipendente nel garantirsi ulteriori guadagni (altri redditi) sia corretto; il giudice può procedere alla riduzione dell'indennità salariale ai sensi dell'articolo 61, comma 2, del codice del lavoro (ora articolo 69, comma 2 del codice del lavoro) solo se, dopo aver valutato tutte le circostanze del caso, si può concludere che il dipendente ha lavorato o avrebbe potuto lavorare (e senza gravi motivi non lo ha fatto) per un altro datore di lavoro a condizioni sostanzialmente equivalenti o addirittura più favorevoli di quelle di cui beneficerebbe svolgendo le mansioni in base al contratto di lavoro, se il datore di lavoro avesse adempiuto al suo obbligo di assegnargli le mansioni concordate. Lo stesso principio si applica nel caso in cui il dipendente, a seguito di una risoluzione del rapporto di lavoro non valida, ha iniziato ad esercitare un'attività imprenditoriale (v. la motivazione della sentenza della Corte suprema del 13 luglio 2002, n. 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ: NS:2002:21.CDO.1746.2001.1, e del parere della Corte suprema del 9 giugno 2004, n. Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1).
- 12 Inoltre, la prassi giudiziaria consolidata ha concluso che un dipendente ha diritto, oltre all'indennità di salario (stipendio) prevista dall'articolo 69, comma 1, del codice del lavoro, anche al risarcimento dei danni subiti a causa della violazione di un obbligo legale da parte del datore di lavoro, come quello relativo ai vari benefit concessi in aggiunta al salario (ad esempio i buoni pasto). A causa della responsabilità civile del datore di lavoro, il dipendente ha quindi il diritto al

risarcimento di qualsiasi danno patrimoniale non consistente nella perdita di guadagno (cfr. la motivazione della sentenza del 15 luglio 2010, n. 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO. 1000.2009.1).

- 13 Dalla panoramica che precede si evince che la prassi giudiziaria nella Repubblica ceca è orientata chiaramente verso l'applicazione il principio secondo cui, in caso di risoluzione illegittima del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, al dipendente devono essere risarciti i tutti i danni da ciò derivanti, al fine di creare (almeno in termini di risarcimento pecuniario) una situazione come quella che si configurerebbe in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro anche in pendenza della controversia sulla validità della sua risoluzione, e, in linea di principio, per l'intera durata della controversia (con eccezioni, il cui fondamento - come già sottolineato sopra - è riconducibile al dipendente).
- 14 Tuttavia, se in pendenza della controversia sulla validità della risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente non presta alcuna attività lavorativa per il datore di lavoro (pur a causa di un comportamento illecito del datore di lavoro) e se il dipendente non presta alcuna attività lavorativa per il datore di lavoro nemmeno nel periodo di godimento delle ferie (pur, ovviamente, a seguito di una procedura del tutto legittima), e in entrambi i casi il lavoratore percepisce interamente l'indennità di salario (stipendio), nel primo caso in base alle disposizioni dell'articolo 69, comma 1, del codice del lavoro, nel secondo caso in base alle disposizioni dell'articolo 222, comma 1 del codice del lavoro, l'unica differenza tra le due ipotesi è costituita dal titolo formale delle indennità (in pratica, però, la differenza è minima).
- 15 Tuttavia, in relazione alle conclusioni di cui al punto 10 della presente domanda di pronuncia pregiudiziale, l'Ústavní soud (Corte costituzionale, Repubblica ceca), nella decisione del 10 dicembre 2020, n. II. US 2522/19, ha evidenziato la loro possibile non conformità alla prassi interpretativa della Corte di giustizia dell'Unione europea riguardante l'articolo 7 della direttiva CE (cfr. punto 56 della decisione), sottolineando in particolare l'orientamento giuridico espresso nelle sentenze della CGUE «nella causa C-282/10» a «nelle cause riunite C-762/18 e C-37/19».
- 16 La Corte ha affermato che «l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che esso osta a una giurisprudenza nazionale in forza della quale un lavoratore illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, non ha diritto a ferie annuali retribuite per il periodo compreso tra la data del licenziamento e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro, per il fatto che, nel corso di detto periodo, tale lavoratore non ha svolto un lavoro effettivo al servizio del datore di lavoro» (sentenza del 25 giugno 2020, nelle cause riunite C-762/18 e C-37/19, QH contro

Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria e CV contro Iccrea Banca SpA - in prosieguo: la «sentenza»).

- 17 Tuttavia, questa conclusione è stata formulata nel contesto della normativa riguardante il diritto all'indennità salariale in caso di «licenziamento illegittimo» di cui al codice del lavoro bulgaro (cfr. punti 5-8 della sentenza), che però è sostanzialmente diversa dalla normativa (e dalla prassi giudiziaria) ceca.
- 18 La differenza essenziale tra le due normative consiste nel fatto che, mentre la normativa bulgara prevede per il dipendente, in caso di licenziamento illegittimo, il diritto al pagamento della retribuzione lorda per un periodo di (solo) sei mesi e (solo) di importo pari alla differenza tra la retribuzione percepita durante questo periodo nel contesto di un altro rapporto di lavoro e quella che avrebbe percepito in base al rapporto di lavoro cessato per licenziamento illegittimo, la normativa ceca (tendenzialmente) riconosce tale diritto nella sua pienezza e per tutto il periodo (fatte salve le eccezioni di cui sopra).
- 19 Nel contesto della normativa e della giurisprudenza della Repubblica Ceca, l'applicazione incondizionata delle conclusioni raggiunte nella sentenza della Corte di Giustizia precedentemente menzionata comporterebbe un significativo contrasto tra i principi fondamentali su cui si basa il diritto del lavoro della Repubblica ceca (articolo 1, comma 1, del codice del lavoro), vale a dire tra il principio della «tutela giuridica particolare della posizione del dipendente», che trova piena attuazione nella previsione del risarcimento di tutti i danni subiti dal dipendente in conseguenza del suo licenziamento illegittimo da parte del datore di lavoro (quindi anche del presunto «danno» subito dal lavoratore per non aver potuto «esercitare il diritto legale alle ferie» in pendenza della controversia sulla validità del licenziamento), e il principio del «debito svolgimento delle prestazioni lavorative da parte del dipendente in conformità con i legittimi interessi del datore di lavoro», che è minato dal fatto che un dipendente che ha cominciato a lavorare per un datore di lavoro fruisca (possa fruire) delle ferie in misura non autorizzata, secondo la normativa o l'accordo con il datore di lavoro, per tale anno civile.
- 20 La stessa Corte di giustizia ha ammesso del resto la possibilità di deroga dalle conclusioni della suddetta sentenza (punti 79 e 80).
- 21 Secondo la Corte Suprema, per tali ragioni, la domanda pregiudiziale sollevata non può essere considerata come un acte clair o un acte éclairé. La Corte Suprema, in quanto giudice avverso le cui decisioni non può essere proposto un ricorso giurisdizionale ai sensi dell'articolo 267 del TFUE, pertanto, ritiene necessario sottoporre la questione pregiudiziale alla Corte.

V.

Sospensione del procedimento

- 22 Tenuto conto del rinvio pregiudiziale, la Corte Suprema [OMISSIS] [aspetti procedurali di diritto interno] ha sospeso il procedimento fino alla pronuncia della

Corte di Giustizia dell'Unione europea, poiché il procedimento non può proseguire senza una sua risposta.

[OMISSIS] [aspetti procedurali di diritto interno]

Brno, 6 dicembre 2021

[OMISSIS]

[OMISSIS] [sottoscrizione]

[OMISSIS] [aspetti procedurali di diritto interno]

DOCUMENTO DI LAVORO