

Causa C-496/22**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

22 luglio 2022

Giudice del rinvio:

Curtea de Apel București (Romania)

Data della decisione di rinvio:

22 giugno 2022

Appellante:

EI

Appellata:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Oggetto del procedimento principale

Appello proposto da EI per chiedere di riformare la sentenza del Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Tribunale superiore di Bucarest, Sezione del contenzioso in materia di lavoro e sicurezza sociale Romania), e di dichiarare l'illegittimità e l'infondatezza della disposizione con cui l'appellata ha posto fine al contratto individuale di lavoro di EI, nell'ambito di un licenziamento collettivo

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

Sulla base dell'articolo 267 TFUE si chiede l'interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, lettera b), e dell'articolo 6 della direttiva 98/59

Questioni pregiudiziali

1) Se l'articolo 1, [paragrafo 1, primo comma, lettera b),] e l'articolo 6 della direttiva 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati

membri in materia di licenziamenti collettivi, letti alla luce dei considerando 2 e 6 del preambolo di tale direttiva, ostino a una normativa nazionale che consente a un datore di lavoro di non consultare i lavoratori interessati da una procedura collettiva di licenziamento dal momento che essi non hanno rappresentanti già designati né hanno l'obbligo giuridico di designarli.

2) Se l'articolo 1, [paragrafo 1, primo comma, lettera b),] e l'articolo 6 della direttiva 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, letti alla luce dei considerando 2 e 6 del preambolo di tale direttiva, siano da interpretare nel senso che, nell'ipotesi sopra descritta, il datore di lavoro è tenuto a informare e a consultare tutti i dipendenti interessati dalla procedura di licenziamento collettivo.

Disposizioni del diritto dell'Unione fatte valere

Direttiva 98/59/CE concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 225, pag. 16), considerando 2, 6 e 12, articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera b), articolo 2, paragrafo 3, e articolo 6

Disposizioni nazionali fatte valere

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (legge n. 53/2003 sul codice del lavoro), in particolare l'articolo 69, che prevede, tra l'altro, che il datore di lavoro che intende procedere a licenziamenti collettivi è tenuto ad avviare consultazioni con il sindacato o, a seconda del caso, con i rappresentanti dei lavoratori; l'articolo 71, ai sensi del quale il sindacato o, a seconda del caso, i rappresentanti dei lavoratori possono proporre al datore di lavoro misure per evitare i licenziamenti o per ridurre il numero dei dipendenti licenziati; l'articolo 221, ai sensi del quale, nel caso di datori di lavoro presso cui siano assunti più di 20 dipendenti e presso cui non siano state costituite organizzazioni sindacali rappresentative conformemente alla legge, gli interessi dei lavoratori possono essere promossi e tutelati dai loro rappresentanti, eletti e incaricati precisamente a tale scopo.

Breve illustrazione dei fatti e del procedimento principale

- 1 La SC Brink's Cash Solutions SRL è una società appartenente al gruppo Brink's Global Services, leader sul mercato del cash management e del trasporto valori e servizi connessi – essendo specializzata nella fornitura di servizi di trasporto e di trattamento del denaro contante, di rifornimento e di manutenzione dei distributori automatici di banconote – e ha circa 2 700 dipendenti a livello nazionale.
- 2 Il 14 agosto 2014 è stato stipulato un contratto individuale di lavoro tra l'appellante, in qualità di dipendente, e l'appellata, in qualità di datore di lavoro.

- 3 Nel contesto dello scoppio della pandemia SARS COV 2 e dell'istituzione dello stato di emergenza nel territorio della Romania tra il 16 marzo 2020 e il 15 maggio 2020, l'attività della società a livello nazionale ha subito una riduzione significativa, che ha avuto ripercussioni sui profitti ottenuti. In tale particolare contesto, al fine di rimanere competitiva sul mercato di cui trattasi, la società ha iniziato a ridimensionare la struttura del personale e ha avviato, il 12 maggio 2020, un processo di licenziamento collettivo; essa ha eliminato 128 posti a livello nazionale, basandosi sul criterio del risultato delle valutazioni professionali periodiche.
- 4 Al momento dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo, il mandato dei rappresentanti dei lavoratori della società era già scaduto, il 23 aprile 2020, e non era stato rinnovato.
- 5 Il datore di lavoro ha notificato l'intenzione di procedere a licenziamento collettivo solo alle entità rilevanti del settore, senza trasmettere anche ai dipendenti tale notifica, che sarebbe stata indirizzata o ai rappresentanti designati anteriormente il cui mandato era scaduto, o individualmente a ciascun dipendente interessato dalla misura di licenziamento. In mancanza di designazione di nuovi rappresentanti dei lavoratori, la società ha ommesso la fase dell'informazione e della consultazione, facendo valere l'impossibilità oggettiva di realizzarle e l'assenza di qualsiasi colpa. L'avvio della procedura di licenziamento collettivo ha avuto luogo durante lo stato di emergenza, periodo in cui l'esercizio di diversi diritti civili è stato limitato e tale circostanza rendeva poco probabile che i lavoratori riuscissero ad avviare con successo un processo di designazione dei loro rappresentanti a livello nazionale.
- 6 Nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo, il 2 luglio 2020 è stata emessa la lettera di licenziamento di EI, che quest'ultimo ha impugnato dinanzi al Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Tribunale superiore di Bucarest, Sezione del contenzioso in materia di lavoro e sicurezza sociale).
- 7 EI ha sostenuto che il datore di lavoro aveva l'obbligo imperativo, disciplinato dalle disposizioni dell'articolo 69 del codice del lavoro, di svolgere tale fase di consultazione e di informazione dei lavoratori, anche se non erano sindacalizzati o non avevano designato rappresentanti che tutelassero i loro interessi. Egli ha rilevato che spettava al datore di lavoro l'onere di comunicare ai lavoratori la necessità di designare nuovi rappresentanti precisamente per tale fase e che sono stati gravemente violati i diritti dei lavoratori, i quali non hanno potuto proporre metodi e mezzi per evitare il licenziamento collettivo o per ridurre il numero di lavoratori che sarebbero stati licenziati.
- 8 La società si è difesa sostenendo che il mandato dei rappresentanti dei lavoratori era scaduto prima dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo e che tale mandato non era stato prorogato a causa della mancanza di coordinamento dei dipendenti. Infatti, l'informazione e la consultazione dei dipendenti non hanno

potuto aver luogo e, dal momento che la legge prevede l'obbligo di svolgere la procedura con il sindacato o i rappresentanti dei lavoratori, ma non con i lavoratori individualmente considerati, essa ha ritenuto di essere dispensata da tale obbligo e ha proseguito la procedura di licenziamento collettivo.

- 9 Diversi dipendenti licenziati in tale procedura collettiva hanno contestato in giudizio la legittimità della procedura di licenziamento e ad oggi sono già state pronunciate diverse sentenze definitive. I giudici hanno ritenuto che le decisioni di licenziamento siano state emesse legittimamente e che la procedura di licenziamento collettivo abbia rispettato le fasi previste dalla legge, anche se non ha avuto luogo la fase di informazione e di consultazione dei dipendenti.
- 10 Tale soluzione è stata accolta anche dal Tribunalul București (Tribunale superiore di Bucarest), che ha respinto il ricorso di EI. Contro tale rigetto, EI ha proposto appello dinanzi alla Curtea de Apel București (Corte d'appello di Bucarest, Romania), che ha deciso d'ufficio di adire la Corte [di giustizia] con una domanda di pronuncia pregiudiziale.

Breve illustrazione della motivazione del rinvio pregiudiziale

- 11 Il giudice del rinvio ritiene, alla luce dei considerando 2, 6 e 12 e dell'articolo 2, paragrafo 3, della direttiva 98/59, che uno degli obiettivi della medesima sia quello di garantire la partecipazione dei lavoratori alla procedura dei licenziamenti collettivi, scopo per il quale tale direttiva ha imposto ai datori di lavoro l'obbligo di informare e di consultare i lavoratori – tramite i loro rappresentanti – previamente, in una fase iniziale della procedura di licenziamento collettivo.
- 12 L'informazione deve riguardare gli aspetti essenziali delle ristrutturazioni pianificate dal datore di lavoro e che hanno conseguenze sui lavoratori, permettendo così a questi ultimi di reagire al fine di ridurre o contrastare l'impatto negativo dei licenziamenti e di equilibrare in tal modo il rapporto di forza tra il datore di lavoro e i dipendenti.
- 13 Il fatto che il testo della direttiva, nel determinare i beneficiari di suddetto obbligo, si riferisca ai rappresentanti dei lavoratori, ma non a ciascun lavoratore o a tutti i lavoratori, facendo riferimento alla legislazione di ciascuno Stato membro, non consente di ritenere che, in mancanza di un meccanismo nazionale obbligatorio di designazione di tali rappresentanti, l'obbligo di informazione e di consultazione resti privo di contenuto.
- 14 Dall'interpretazione delle suddette disposizioni della direttiva e dell'articolo 6 di quest'ultima, che fa riferimento al diritto dei lavoratori in alternativa a quello dei loro rappresentanti, la Curtea de Apel București (Corte d'appello di Bucarest) deduce che la fase di informazione e di consultazione dei lavoratori (in assenza dei loro rappresentanti) è obbligatoria nella procedura di licenziamento collettivo, e ciò anche qualora non apporti concretamente alcuna modifica al piano di ristrutturazione previsto dal datore di lavoro.

- 15 Altre Corti d'appello nazionali hanno accolto la soluzione opposta, facendo valere un'interpretazione letterale della direttiva, che prevede che i beneficiari dell'obbligo di informazione e di consultazione sono i «rappresentanti dei lavoratori», in mancanza dei quali il datore di lavoro è esonerato dalla fase di informazione e di consultazione. Tale diversa interpretazione dà luogo a soluzioni giudiziarie contrastanti sulla legittimità di una procedura di licenziamento collettivo e il giudice del rinvio constata di aver bisogno della risposta della Corte di giustizia dell'Unione europea per poter applicare correttamente il diritto dell'Unione.
- 16 Di conseguenza, la Curtea de Apel București (Corte d'appello di Bucarest) ritiene che il legislatore nazionale non abbia correttamente trasposto le disposizioni della direttiva 98/59 al fine di garantire l'effetto utile delle norme di quest'ultima, poiché non ha reso obbligatorio un meccanismo di designazione dei rappresentanti dei lavoratori di un datore di lavoro.
- 17 Le disposizioni del diritto dell'Unione alle quali si riferiscono le questioni sottoposte alla Corte [di giustizia] con il presente rinvio non sono ancora state oggetto di interpretazione nel senso richiesto dalla Curtea de Apel București (Corte d'appello di Bucarest), che nella sua domanda pregiudiziale rinvia alla sentenza del 16 luglio 2009, *Mono Car Styling* (C-12/08), e alla sentenza dell'8 giugno 1994, *Commissione/Regno Unito* (C-382/92).
- 18 Nella prima di tali sentenze la Corte ha dichiarato che il diritto all'informazione e alla consultazione previsto dalla direttiva 98/59, segnatamente dal suo articolo 2, è concepito a favore dei lavoratori intesi come collettività e presenta quindi natura collettiva. La Corte ha analizzato il livello di tutela di tale diritto solo alla luce dell'articolo 6. Orbene, nel caso di specie, il giudice del rinvio ritiene che si tratti di stabilire se il datore di lavoro abbia un obbligo di informazione e di consultazione qualora i lavoratori non possano essere considerati, dal punto di vista giuridico, una collettività nell'ordinamento interno.
- 19 Per quanto riguarda la seconda sentenza menzionata della Corte, il giudice del rinvio fa riferimento ai punti 18 e 24, nei quali la Corte ha esaminato una disposizione della direttiva 77/187/CEE che definiva i «rappresentanti dei lavoratori» in termini identici a quelli della direttiva 98/59.
- 20 Il giudice del rinvio sottolinea tuttavia che la giurisprudenza citata non gli consente di ritenere di essere in presenza di un *acte éclairé* e che la corretta applicazione del diritto dell'Unione nel caso di specie non si impone con un'evidenza tale da non lasciare adito ad alcun ragionevole dubbio.
- 21 In materia di controversie di lavoro, le decisioni pronunciate dal giudice del rinvio non sono soggette ad alcun mezzo di ricorso nel diritto interno, cosicché tale giudice è tenuto, in forza dell'articolo 267, secondo comma, TFUE, a sottoporre alla Corte le questioni pregiudiziali.